



G•K•D

Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi
Journal of Entrepreneurship and Development

E-ISSN : 3023-5065

Cilt | Volume : 20

Sayı | Issue : 1

Yıl | Year : 2025



G.K.D

Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi

Journal of Entrepreneurship and Development

E-ISSN: 3023-5065 | Cilt/Volume: 20 | Sayı/Issue: 1 | Ay/Month: Haziran/June | Yıl/Year: 2025

SAHİBİ / OWNER

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

BAŞ EDITÖR / EDITOR IN CHIEF

Doç. Dr. Filiz EROĞLU
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

EDITÖR YARDIMCILARI / ASSISTANT EDITORS

Dr. Öğr. Üyesi Hale ÇOLAKOĞLU
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Doç. Dr. Ünzüle KURT
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

YAYIN VE DANIŞMA KURULU / EDITORIAL AND ADVISORY BOARD

Yücel ACER
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

İbrahim KAYA
İstanbul Üniversitesi

Ayten AKATAY
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Cüneyt KILIÇ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Ali AKDEMİR
Arel Üniversitesi

Turgut KONUKOĞLU
TOBB Genç Girişimciler Kurulu Başkanı

Asuman AKDOĞAN
Eriyes Üniversitesi

Serdar KURT
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

İbrahim ANIL
İstanbul Kent Üniversitesi

Mehmet MARANGOZ
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Feyza ARICA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Bilçin MEYDAN
Uludağ Üniversitesi

Metin ATMACA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Sedat MURAT
İstanbul Üniversitesi

Erdal AYDIN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Sima NART
Sakarya Üniversitesi

Murat AYDIN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Zeynep BODUR OKYAY
KALE Grubu Başkanı - CEO

Kürşat AYDOĞAN
Bilkent Üniversitesi

Osman OKYAY
KALE Grubu-Teknik Bölüm Başkanı

Bünyamin BACAK
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Meltem ÖZTURAN
Boğaziçi Üniversitesi

Refika BAKOĞLU
Marmara Üniversitesi

Stanislav POLOUCEK
Silesian University

Veyysel BOZKURT
İstanbul Üniversitesi

Burcu KILINÇ SAVRUL
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Daba CHOWDHURY
Canterbury Christ Church University

Şerafettin SEVİM
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Dilek ÇETİNDAMAR
Sabancı Üniversitesi

Süleyman SOYSAL
Kaleseramik Operasyonlar Yapı Ürünleri Grubu Bşk. Yrd.

Şadan DOĞAN
Biga TSO Başkanı

Sefer ŞENER
İstanbul Üniversitesi

Meliha ENER
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Fatma TAŞ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi



Oya ERDİL

Gebze Teknik Üniversitesi

Adrian FURNHAM

University College London

Erdoğan GAVCAR

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Ahmet İNCEKARA

İstanbul Üniversitesi

Selçuk İPEK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Mustafa KARA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Himmet KARADAL

Aksaray Üniversitesi

Soner KARAGÜL

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Murat KASIMOĞLU

İstanbul Ticaret Üniversitesi

Özgür TOPKAYA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Suat UĞUR

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Timur TÜRGAY

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Hikmet YAVAŞ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Nazan YELKİKALAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yusuf YİĞİT

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Uğur YOZGAT

Nişantaşı Üniversitesi

Radostina YULEVA-CHUCHULAYNA

South West University Neofit Rilski

Senay YÜRÜR

Yalova Üniversitesi

Cemal ZEHİR

Yıldız Teknik Üniversitesi

HAKEM KURULU / REFEREE BOARD

Ahmet Tayfur AKCAN

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Handan AKYİĞİT

Sakarya Üniversitesi

İbrahim Tanju AKYOL

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Esra ATABAY

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Metin ATMACA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Verda DAVASLIGİL ATMACA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Gonca GEZER AYDIN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Hasan AZAZİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Doğu KAYIŞKAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Mehmet Erkan KILLIOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Erdoğan KOÇ

Bahçeşehir Üniversitesi

Nezahat KOÇYİĞİT

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Nilay KÖLEOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Elçin BAYRAKTAR KÖSE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Filiz Tufan EMİNİ KURTULUŞ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Salih Ziya KUTLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

**G.K.D****Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**
Journal of Entrepreneurship and Development**E-ISSN: 3023-5065 | Cilt/Volume: 20 | Sayı/Issue: 1 | Ay/Month: Haziran/June | Yıl/Year: 2025****Nahit BEK***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Alper BİLGİLİ***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Erkan ÇAKIR***Kütahya Dumlupınar Üniversitesi***Zeynep ÇOLAK***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Tanju ÇOLAKOĞLU***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Çağrı Emin DEMİRBAŞ***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Mustafa Turgut DEMİRTEPE***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Gülgün ERKAN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Erdal EROĞLU***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Umut EROĞLU***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Ahmet Orkun GÖKTEPE***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Hilal GÖRKEM***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Rıdvan ENGİN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Belma ENGİN GÜDER***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Ruhi GÜLER***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Canan GÜNEŞ***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Güngör HACIOĞLU***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Serkan IŞIK***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Canan Öykü DÖNMEZ KARA***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***İlknur KARAARSLAN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Merve ERTOK ONURLU***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Filiz ÇOBAN ORAN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Serkan ÖZDEMİR***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Ufuk ÖZER***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Muhammet Fatih ÖZKAN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Cemre PEKCAN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Necdet SAĞLAM***Anadolu Üniversitesi***Mesut SAVRUL***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Didem SAYGIN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Mehmet SONGUR***Dicle Üniversitesi***Orhan ŞİMŞEK***Artvin Çoruh Üniversitesi***Sabri Sami TAN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Mustafa TORUN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Tuğçe YILDIZ ÜZELGÜN***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Nazmi YÜKSELEN YAĞANOĞLU***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Rüya ATAĞLI YAVUZ***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi***Yavuz YILDIRIM***Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*



Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi
Journal of Entrepreneurship and Development

E-ISSN: 3023-5065 | **Cilt/Volume:** 20 | **Sayı/Issue:** 1 | **Ay/Month:** Haziran / June | **Yıl/Year:** 2025

KAPAK VE DİZGİ TASARIMI / COVER AND LAYOUT DESIGN

Arş. Gör. Gökhan KELEŞ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

DİZGİ / LAYOUT

Dr. Öğr. Üyesi Hale ÇOLAKOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

WEBMASTER

Dr. Öğr. Üyesi Hale ÇOLAKOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

İNDEKSLER / INDEXES

Index Copernicus

ResearchBib

Arastirmax

SOBIAD



İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makalesi / Research Article

Bölgesel Kalkınma Bağlamında İstihdam Politikaları

Employment Policies in the Context of Regional Development 1-19

Araştırma Makalesi / Research Article

An Alternative Payment Instrument To The Check Issue In Turkey: Guaranteed Fund Transfer And Accounting Records

Türkiye’de Çek Sorunsalına Alternatif Ödeme Aracı Önerisi: Garantili Fon Transferi Ve Muhasebe Kayıtları 20-43

Araştırma Makalesi / Research Article

Ekonomi Boyutuyla Çevresel Belirsizlik Algısının Karar Verme Tarzı Ve Risk Alma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

The Impact of Environmental Uncertainty Perception with the Economic Dimension on Decision-Making Style and Risk-Taking Tendency 44-65

Araştırma Makalesi / Research Article

Kamu Personellerinde Kamu Hizmet Motivasyonu (Khm): Kayseri Büyükşehir Belediyesi Örneği

Public Service Motivation (PSM) in Public Personnel: Kayseri Metropolitan Municipality Case. 66-84

Araştırma Makalesi / Research Article

Hizmetkâr Liderlik Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz

A Bibliometric Analysis on Servant Leadership 85-100

Araştırma Makalesi / Research Article

Sosyal Sermaye Ve Etnik Girişimcilik Üzerine Sistemik Literatür Taraması Ve İçerik Analizi

Systematic Literature Review and Content Analysis on Social Capital and Ethnic Entrepreneurship 101-119



BÖLGESEL KALKINMA BAĞLAMINDA İSTİHDAM POLİTİKALARI

Employment Policies in the Context of Regional Development

Ömer Faruk BİLBAY ^{1,*}, Alaattin ETİZ ²

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü,

² Öğr. Gör, Siirt Üniversitesi, Kariyer Araştırma Planlama ve Uygulama Merkezi

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 10.02.2025

Kabul Tarihi: 27.06.2025

Anahtar Kelimeler:

Kalkınma, Bölgesel Kalkınma,
İstihdam, İstihdam Politikası

ARTICLE INFO

Research Article

Recieved 10.02.2025

Accepted: 27.06.2025

Keywords:

Development, Regional
Development, Employment,
Employment Policy

ÖZ

Türkiye’de istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın teşvik edilmesi ve mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi gibi alanlara odaklanmaktadır. Bu politikaların etkinliği ve sonuçları ekonomik göstergeler ve istatistiki veriler aracılığıyla izlenmektedir. Türkiye’deki işsizlik oranları istihdam politikaları, yatırım seviyeleri, sektörel performans, eğitim düzeyi ve diğer faktörlerden etkilenebilmektedir. İşsizlik oranlarını düşürmek ve istihdamı artırmak için ekonomik büyümenin sürdürülmesi, yatırımların teşvik edilmesi, girişimciliğin desteklenmesi, mesleki eğitim olanaklarının artırılması ve etkin iletişim politikalarının uygulanması gerekmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’nin bölgesel kalkınma bağlamında istihdam politikaları, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerine dayanmaktadır. Bu çalışmada, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), Orman Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı gibi önemli kamu kurum ve kuruluşlarının bölgesel kalkınma üzerindeki etkileri ve politikaları incelenmiştir. Çalışmanın, bölgesel kalkınma bağlamında istihdam politikalarının etkisinin değerlendirmesi, mevcut politikaların etkinliğinin analiz edilmesi ve iyileştirmeler için yapılacak faaliyet ve akademik çalışmalara katkı sunması beklenmektedir.

ABSTRACT

Employment policies in Turkey focus on areas such as regulating the labor market, encouraging employment, and developing vocational training opportunities. The effectiveness and results of these policies are monitored through economic indicators and statistical data. Unemployment rates in Turkey can be affected by employment policies, investment levels, sectoral performance, education level, and other factors. In order to reduce unemployment rates and increase employment, economic growth must be sustained, investments must be encouraged, entrepreneurship must be supported, vocational training opportunities must be increased, and effective communication policies must be implemented. In this study, employment policies in the context of regional development in Turkey are based on the activities of various public institutions and organizations. In this study, the effects and policies of important public institutions and organizations such as İŞKUR (Turkish Employment Agency), Ministry of Forestry, Ministry of Youth and Sports, Ministry of Labor and Social Security, and Ministry of Trade on regional development are examined. It is expected that the study will contribute to the evaluation of the impact of employment policies in the context of regional development, the analysis of the effectiveness of existing policies, and the activities and academic studies to be carried out for improvements.

* Sorumlu yazar.

* farukbilbay@harran.edu.tr

GİRİŞ

Bölgesel kalkınma, belirli bir bölgenin ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişmesini ve kalkınmasını hedefleyen planlama ve uygulama süreçlerini kapsar. Bölgeler arasındaki dengesizlikleri azaltmayı ve her bölgenin potansiyelini en iyi şekilde kullanarak sürdürülebilir bir büyüme sağlamayı amaçlar. Bölgesel kalkınma, sadece ekonomik büyümeyi değil, aynı zamanda sosyal eşitliği, çevresel sürdürülebilirliği ve yaşam kalitesini de içeren kapsamlı bir yaklaşımdır. Temel unsurlar ve stratejiler, altyapı yatırımları, ulaşım, enerji, iletişim gibi temel altyapı hizmetlerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, bölgesel kalkınmanın en önemli unsurlarından biridir. İyi bir altyapı, ekonomik faaliyetleri teşvik eder ve bölgeler arası gelişmişlik farkını azaltır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması, iş gücü niteliğinin iyileştirilmesi ve beşeri sermayenin güçlendirilmesi, bölgesel kalkınmanın temel taşlarındandır. Ekonomik çeşitlendirme, bölgenin ekonomisinin tek bir sektöre bağımlı olmaktan çıkarılıp, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin desteklenmesi ve yeni yatırım alanlarının oluşturulması önemlidir. Yerel potansiyelin değerlendirilmesi, her bölgenin kendine özgü kaynakları ve yetenekleri vardır. Bu kaynakların ve yeteneklerin en iyi şekilde değerlendirilmesi, bölgesel kalkınmanın sürdürülebilirliğini sağlar. Kamu ve özel sektör işbirliği içinde bölgesel kalkınmada kamu ve özel sektörün işbirliği yapması, yatırımların etkin bir şekilde yönlendirilmesi ve kaynakların verimli kullanılması açısından kritik öneme sahiptir. Sosyal eşitlik ve katılımın oluşmasında kalkınma süreçlerine yerel halkın aktif katılımı sağlanmalı ve kalkınma politikaları, sosyal adalet ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda şekillendirilmelidir. Başarı örnekleri ve uygulamalar Dünyada ve Türkiye’de çeşitli bölgesel kalkınma projeleri başarıyla uygulanabileceğini ortaya koymaktadır. Türkiye’de uygulanan Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP), bölgenin tarımsal ve ekonomik kalkınmasını hedefleyen kapsamlı örnek bir projedir. Benzer şekilde, Avrupa Birliği’nin çeşitli bölgesel kalkınma fonları, üye ülkelerin az gelişmiş bölgelerinde ekonomik ve sosyal gelişmeyi teşvik etmektedir. Bölgesel farklılıkları azaltarak, ülkenin genel refah seviyesini yükseltir ve uzun vadeli ekonomik istikrarı sağlar. Kalkınma politikaları oluşturulurken, yerel ihtiyaçlar ve potansiyeller göz önünde bulundurulmalı ve kalkınma süreçlerine tüm paydaşlar aktif olarak dâhil edilmesi bölgesel kalkınma için oldukça önemlidir. Bölgesel kalkınmanın istihdam odaklı olması uygulanan bölgelerde yeni istihdam alanları yaratması bölgenin sosyoekonomik açıdan gelişmesi kadar işsizlik oranının düşmesi, mevsimlik göçün yönünün değişmesi gibi etkileri de bulunmaktadır. Bu açıdan çalışmada bölgesel kalkınma istihdama ilişkin kavramsal bilgiler verildikten sonra istihdam politika türleri açıklanacaktır. Daha sonra bölgesel istihdam politikaları farklı kurum ve uygulamalar özelinde bölgesel kalkınma ve istihdam ilişkisi incelenecektir. Sonuç kısmında ise politika önerilerine yer verilecektir.

1. BÖLGESEL KALKINMA, İSTİHDAM KAVRAMLARI

Bu bölümde çalışmanın kavramsal çerçevesi teorik olarak ele alınmış ve bölge, kalkınma, istihdam kavramı diğer alanlarla olan ilişkisi incelenmiştir.

Bölge Kavramı: Bölge kelimesinin etimolojik kökleri Latince ’den gelmekte olup "bölge: alan, çevre" anlamına gelmektedir. Bölge, sınırlarının belirlenmesi zor, çok yönlü, muğlak bir olgu olarak algılanmaktadır (Apan, 2004: 39). Bu kavram farklı disiplinlere ve farklı kriterlere göre tanımlanabilir. Bölge kavramının tanımlanmasında kültürel, ekonomik, sosyal, coğrafi, politik vb. unsurlar kullanılmaktadır. Küreselleşme süreciyle birlikte, geleneksel bölge kavramının ele alınışında değişiklikler yaşanmıştır. Teknolojik, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişmeler, bölge anlayışını farklı bir şekilde tanımlamamıza sebep olmuştur. Geleneksel anlamda bölge, yan yana bulunan yerel birimlerin sınırları belirlenmiş, ulus devletin egemen olduğu, alansal bütünlüğe dayanan bir birim olarak görülürken, küresel anlamda bölge kavramı ilişki ağlarıyla tanımlanan, yerelin küresel ilişkilere doğrudan açılan, sabit sınırları olmayan bir yapıyı ifade etmek için kullanılmaktadır. Artık bölge, yalnızca ulus devlet sınırlarıyla sınırlı olan ve yerel birimlerin yan yana bulunduğu bir alansal birim olarak görülmemektedir. Küresel anlamda bölge, alansal devamlılık koşulunu

taşımayan ve ilişki ağlarıyla belirlenen bir yapıyı ifade eder. Bu yeni kavramda bölge, yerelin küresel ilişkilere doğrudan açılan ve sınırları belirsiz olan bir birim olarak tanımlanmaktadır (Ercan, 2006: 8). Bir mekân bileşeni olan bölge, ülkelerin kalkınma planları için önemli görülmektedir. Bölgeler arasında bağlantıların iktisadi boyutu ulusal ekonomi içinde mekan faktörü dahilinde yoğun bir şekilde ilgi görmektedir. Öz olarak kalkınma planlarıyla sağlanan şey bölgeler arasındaki dengedir (Bayraktutan, 2004, s.4).

Kalkınma Kavramı: Latin kökenli bir kelime olan "development" ve İspanyolca "desarrollo", kalkınma anlamına gelmekte olup 15. yüzyıldan bugüne kadar kullanılmaktadır. Bilimsel anlamda kalkınma kavramının kullanımı, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Küçükcalay, 1998:65). Bununla birlikte, kalkınma iktisadının bir disiplin olarak ele alınması, 1930'lu yıllardaki Büyük Buhran sonrası döneme dayanmaktadır. II. Dünya Savaşı'nın ardından küresel ekonomik sistemin zorluklarla karşılaşması, kalkınma kavramına yönelik ilgiyi artırmıştır (Yavilioğlu, 2002: 63). Kalkınma, bölge için gelişim sağlayacak durumların tetiklenmesi, başka bir anlamda yoksulluk çemberinin kırılması ile atılan bir adım olarak görülmüş bununla birlikte bölgenin dışında kalan birikimlerin buraya çekilmesi durumudur (Şahin, 2018, s.17).

Bölgesel Kalkınma: Bölgesel kalkınma, belirli bir bölgenin kaynaklarını etkin şekilde kullanarak kamu ve özel sektör arasındaki iş birliğini teşvik etmeye yönelik bir kalkınma stratejisi olarak tanımlanabilir. Bu süreç, bölgede yeni istihdam alanları oluşturmayı, ekonomik faaliyetleri desteklemeyi ve yerel ekonomiyi güçlendirmeyi amaçlar. Bölgesel kalkınma, aynı zamanda bölgenin sektörlerini ve kaynaklarını harekete geçirerek gelişimi sağlar. Bu süreçte yerel yönetimler, bölge halkı, özel sektör ve diğer ilgili aktörler birlikte hareket ederek kalkınmaya katkıda bulunur (Pehlivan, 2013: 414-415). Bölgesel kalkınma uygulamaları, bir coğrafi bölgenin ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda gelişimini ifade ederken; sürecin temel hedefleri arasında kaynakların verimli kullanılması, ekonominin büyümesi, yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve sosyal refah seviyesinin artırılması yer alır.

İstihdam Kavramı: Geniş anlamda istihdam, bir ekonomideki üretim faktörlerinin – emek, sermaye, hammadde ve girişimci – gelir elde etme amacıyla mal veya hizmet üretimine katılmasıdır. Daha dar bir tanımla ise istihdam, bir ekonomide çalışma arzusuna ve yetkinliğine sahip bireylerin sürekli biçimde çalışması ya da çalıştırılması durumudur (Tunca, 2001). Bireyin iş gücü piyasasında çalışma durumunu ifade eder. İstihdam politikaları, işsizliği azaltmak, iş gücü piyasasını düzenlemek ve işgücü becerilerini geliştirmek gibi amaçlar doğrultusunda uygulanır. Bu çalışmada istihdam kavramı daha çok dar anlamda kullanılacaktır. Genel anlamda literatüre baktığımızda istihdam kavramının iktisat alanında geniş anlamda ve dar anlamda tanımları bulunmaktadır. Ekonomideki tüm üretim faktörlerinin üretime sevk edilmesi durumu bize geniş anlamda istihdam tanımını vermektedir. Dar anlamda istihdam; istek ve arzusu çalışmaktan yana olan erişkin insanların bir iş bulabilmesini ve çalışmasını ifade etmektedir (Dinler, 2016).

Türkiye’de istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın teşvik edilmesi ve mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi gibi alanlara odaklanmaktadır. Bu politikaların etkinliği ve sonuçları ekonomik göstergeler ve istatistiksel veriler aracılığıyla izlenmektedir. Türkiye’deki işsizlik oranları istihdam politikaları, yatırım seviyeleri, sektörel performans, eğitim düzeyi ve diğer faktörlerden etkilenebilmektedir. İşsizlik oranlarını düşürmek ve istihdamı artırmak için ekonomik büyümenin sürdürülmesi, yatırımların teşvik edilmesi, girişimciliğin desteklenmesi, mesleki eğitim olanaklarının artırılması ve etkin iletişim politikalarının uygulanması gerekmektedir.

Ekonomik birliğin güçlendirilmesi, farklılıkların azaltılması ve geri kalmış bölgelerin kalkındırılması dengeli bir kalkınma için politikalarla desteklenerek yapılmak istenmektedir (Pinar ve Arıkan, 2003: 93). İki yaklaşım üzerine oluşturulan bölgesel kalkınma kavramının birinci yaklaşımı; bölgeler arası farklılıkları ortadan kaldırma amacıyla olmayıp toplumun yapıyla ve yaşayanların davranışları ile ilgili kuralların sermaye

birikimini destekleyecek şekilde dönüşüm içinde olmasını savunmaktadır. İkinci yaklaşım; bölgesel kalkınma alanındaki çalışmalarındaki dönüşümün devlet müdahalesini dışlamadığı aksine müdahalede kullanılacak araçların ve devletin dönüşerek daha etkin şekilde işlediğini ortaya koymaktadır. Bölgesel kalkınma süreci neticesinde devletin müdahaleci ve otoriterlik dışında müzakereci, koordinatör ve katılımcı olması üzerine yoğunlaşmıştır (Cebeci, 2015, s.106). Bölgesel kalkınma olgusunun gerçekleşmesi için yatırım kararları alınmalı ve bu kararların belirli araçlar kullanılarak uygulanmalıdır. Dolayısıyla önce yapılması gerekenlerden bir tanesi de bölgenin iktisadi potansiyelinin ortaya çıkarılmasıdır. Belirli bir bölgenin sosyal, ekonomik ve fiziki olarak koordine edilip düzenlenmesine bölgesel planlama denir. Bölge planlamasındaki en önemli husus bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesidir (Arslan, 2005, s.278). Bu tür dengesizlikleri azaltmak geri kalmış bölgelerdeki refah düzeyini arttırmak gibi sosyoekonomik amaçlar güden bölgesel kalkınma planları bu kapsamda Türkiye için önemli bir kalkınma politikası stratejisi olacaktır (Tutar, 2007, s.71).

2. İSTİHDAM POLİTİKA TÜRLERİ

Bu bölümde istihdam politikalarının doğası çerçevesi, aktif ve istihdam politikalarının istihdama yönelik amaç ve öneminin teorik alt yapısı ortaya konmaya çalışılacaktır. Bir ülkede istihdam politikaları, devletin vatandaşlar, paydaşlar ve çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmesini ve toplumsal refahı artırmasını açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Etkili bir istihdam politikası, vatandaşların devletin politikalarını ve hizmetlerini anlamasını, katılımını ve güvenini artırırken, devletin de hedeflerine ulaşmasına ve kamuoyu desteği kazanmasına yardımcı olması açısından önemli bir yer komuna sahiptir. Ekonomik kriz dönemlerinde daha fazla gündeme gelen istihdam politikasının (Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları) üzerinde anlaşma sağlanmış tam bir tanımını bulmak zordur. Her ne kadar literatürde ortak bir uzlaşa yoksa da istihdam politikası, bir ülkenin ekonomik ve sosyal hedeflerine ulaşmak için istihdam düzeyini artırmayı hedefleyen politikaların ve stratejilerin bütünüdür. İstihdam politikası, işsizliği azaltmak, iş gücü piyasasını düzenlemek, insan kaynaklarının verimliliğini artırmak ve istihdam yaratmak gibi hedefleri içerir. İstihdam politikası, devletin sorumluluğunda olan bir alan olup çeşitli düzeylerde uygulanabilir. Devlet, istihdam politikalarını belirlerken işgücü piyasasının ihtiyaçlarını, ekonomik büyüme potansiyelini, demografik yapısını ve diğer faktörleri dikkate alır. Bu politikalar, kamu sektörü, özel sektör, eğitim kurumları, sendikalar, işverenler ve diğer paydaşlar arasında iş birliğini gerektirebilir (Biçerli, 2004).

2.1. Pasif İstihdam Politikaları

OECD'ye göre, sadece gelir desteği sağlayarak işsizlere yardım etmeye yönelik politikalar, pasif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır. Pasif istihdam politikaları genel anlamda, sosyal transferlerle ilişkilendirilir. Bu politikalar, 1900'lerin başından itibaren işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek amacıyla ortaya çıkmış ve günümüzde hala önemini korumaktadır. Ancak işsizlik oranının yükselmesi ve uzun süreli işsizlik sorununun ortaya çıkmasıyla birlikte, pasif politikaların etkinliği tartışılmaya başlanmış ve bu politikaların işsizlikle mücadeleye zarar verebileceği iddia edilmiştir. Bu nedenle, işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunacak aktif politikalara geçiş yapmanın gerekliliği vurgulanmaktadır (Biçerli, 2004). Pasif istihdam politikalarının temel amacı, istihdamı artırmak veya işsizliği azaltmak değil, işsizliğin bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek amacıyla işsizlere maddi destek sağlamaktır. Yani, bu politikalar işini kaybeden veya iş bulamayan bireylerin satın alma gücünü koruyabilmeleri için gelir desteği sağlama amacı güder. Ayrıca, istihdamın korunması için mevcut çalışanların işten çıkarılmasını engelleyerek, istihdamda kalmalarını sağlayan programlar da bu politikaların kapsamında değerlendirilebilir (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Pasif istihdam politikaları, işsiz bireylere gelir desteği sağlayarak yaşam standartlarını korumayı amaçlar. Bu politikalar, işsizlik süresince bireylerin ekonomik güvenliğini sağlamaya yönelik olup, işgücü piyasasına doğrudan müdahale etmezler. Türkiye'de uygulanan başlıca pasif istihdam politikaları şunlardır:

- İşsizlik Sigortası: İşsiz kalan bireylere belirli bir süre boyunca gelir desteği sağlar. Bu sistem, çalışanların prim ödemelerine dayalıdır ve işsizlik döneminde maddi güvence sunar.
- Kıdem Tazminatı: Çalışanın işten çıkarılması durumunda, çalıştığı süreye bağlı olarak işverence ödenen tazminattır. Bu uygulama, iş güvencesini artırmayı ve işten çıkarmaları zorlaştırmayı hedefler.
- Kısa Çalışma Ödeneği: Ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde çalışma süresinin azaltılması durumunda, çalışanlara gelir desteği sağlar. Bu uygulama, işten çıkarmaların önüne geçmeyi amaçlar.
- Ücret Garanti Fonu: İşverenin iflası veya ödeme güçlüğü durumunda, çalışanların ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak üzere oluşturulmuş bir fondur. Bu fon, çalışanların mağduriyetini önlemeyi hedefler.
- Sosyal Yardımlar: İşsizlik sigortasından yararlanamayan veya düşük gelirli bireylere yönelik nakdi veya ayni yardımlardır. Bu yardımlar, sosyal adaleti sağlamayı ve ekonomik eşitsizlikleri azaltmayı amaçlar.

2.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, emek piyasasındaki düzensizlikleri düzeltmeyi, mesleki becerileri geliştirmeyi ve işgücü piyasalarının etkinliğini artırmayı amaçlayan politikalar olarak tanımlanmaktadır. Bu politikalar, işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması konularında 1990'lı yıllardan itibaren önemli bir rol oynamış ve özellikle OECD ülkelerinde giderek daha fazla önem kazanmıştır. Aktif istihdam politikaları, OECD ülkelerinde yaygın olarak uygulanmaktadır ve gelecek dönemde de gelişmeye ve önemini korumaya devam etmesi beklenmektedir (Biçerli, 2004). Aktif istihdam politikaları, iş ve işçi bulma hizmetleri, istihdam sübvansiyonları ve işgücü eğitimi gibi programlar aracılığıyla iş ve işçi arasındaki eşleşmeyi sağlamak ve işgücü arzını ve talebini teşvik etmek amacıyla özellikle 1950'lerde İsveç'te ortaya çıkmıştır. Bu politikalar, işsizlik süresini kısaltarak işsizliği azaltmayı ve işini kaybeden bireyleri istihdama dâhil etmeyi hedefler. Aktif istihdam politikaları, esas olarak işsizliği azaltmayı, istihdamı artırmayı ve gelir düzeylerini yükseltmeyi amaçlayan politikalar olarak kabul edilir. Son yıllarda aktif istihdam politikalarına verilen önemin artması, bu politikalara olan ilgiyi de artırmıştır. Bu politikalar tam istihdamı hedeflemese de istihdam olanaklarını genişletmeyi ve işsizliği azaltmayı amaçlar (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Türkiye'de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla işgücüne doğrudan müdahalede bulunarak, işsiz bireyleri işgücü piyasasına kazandırmak, onların niteliklerini geliştirmek ve istihdam olanaklarını artırmak için uygulanan aktif istihdam politikaları şunlardır:

- Mesleki Eğitim Kursları: İşsiz bireylerin mesleki becerilerini geliştirmeyi amaçlayan kurslardır. Bu kurslar, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikli işgücü yetiştirmeyi hedefler.
- İşbaşı Eğitim Programları: Katılımcıların gerçek iş ortamında deneyim kazanmalarını sağlayan programlardır. Bu programlar, işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmeyi amaçlar.
- Girişimcilik Eğitim Programları: Kendi işini kurmak isteyen bireylere yönelik eğitim ve destek programlarıdır. Bu programlar, girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmayı ve istihdam yaratmayı hedefler.
- Toplum Yararına Programlar: Kamu kurumlarıyla işbirliği içinde yürütülen, geçici süreli istihdam sağlayan programlardır. Bu programlar, özellikle dezavantajlı grupların istihdamını artırmayı amaçlar.

- İş ve Meslek Danışmanlığı: İş arayan bireylere kariyer planlaması, iş arama stratejileri ve meslek seçimi konularında rehberlik hizmetleri sunar. Bu hizmetler, işgücü piyasasında etkin eşleştirme sağlamayı hedefler.

2.3. İstihdam Politikaları ve Sürdürülebilir Kalkınma İlişkisi

Sürdürülebilir kalkınma, ekonomik büyüme, sosyal adalet ve çevresel koruma unsurlarını bir arada ele alan çok boyutlu bir kavramdır (WCED, 1987). Bu üçlü boyut, kalkınma politikalarının tasarımında ve uygulanmasında dengeli bir yaklaşım gerektirir. İstihdam politikaları ise, bu çerçevede ekonomik ve sosyal hedeflerin gerçekleştirilmesinde merkezi bir role sahiptir. Çünkü istihdam, bireylerin gelir elde etmesini sağlayarak yoksulluğun azaltılmasına, sosyal uyumun güçlendirilmesine ve ekonomik dinamizmin artırılmasına katkıda bulunmaktadır.

Ekonomik açıdan, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda istihdam politikalarının temel amacı, işgücü piyasasının esnekliğini artırmak ve nitelikli işgücü yaratmaktır. Aktif istihdam politikaları, mesleki eğitim, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik destekleri aracılığıyla işgücünün beceri düzeyini yükseltmektedir. Bu, teknolojik değişim ve küreselleşmenin getirdiği yapısal dönüşümlere uyum sağlamak için kritik bir öneme sahiptir (Biçerli, 2004). Ayrıca, yeşil ekonomiye geçiş sürecinde çevresel sürdürülebilirliği destekleyen yeni iş alanlarının yaratılması, istihdam politikalarının ekonomik boyutunu genişletmektedir (ILO, 2018). Sosyal boyutta, istihdam politikaları sosyal kapsayıcılığı artırarak eşitsizliklerin azaltılmasına hizmet eder. Bölgesel kalkınma perspektifinde, özellikle dezavantajlı bölgelerde ve kırılgan gruplarda (kadınlar, gençler, engelliler) işgücüne katılımın artırılması, sosyal dışlanmanın önlenmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda, yerel ihtiyaçlara uygun istihdam stratejilerinin geliştirilmesi, sosyal uyumun güçlendirilmesine ve toplumsal refahın artırılmasına katkı sağlar (Pehlivan, 2013). Ayrıca, istihdamın artırılması göç hareketlerini dengeleyerek bölgesel dengesizliklerin giderilmesine yardımcı olmaktadır.

Çevresel sürdürülebilirlik açısından ise, istihdam politikalarının yeşil istihdam alanlarını desteklemesi gerekmektedir. Enerji verimliliği, yenilenebilir enerji, atık yönetimi gibi çevre dostu sektörlerde yeni iş alanları yaratmak, hem çevresel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır hem de ekonomik büyümeyi sürdürülebilir kılmaktadır (ILO, 2018). Bu yaklaşım, istihdam politikalarının sadece iş yaratma değil, aynı zamanda çevresel sorumluluk bilinciyle şekillenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Türkiye özelinde, bölgesel kalkınma ve istihdam politikalarının entegrasyonu, sürdürülebilir kalkınmanın başarısı için kritik öneme sahiptir. Bölgesel planlama süreçlerinde yerel aktörlerin katılımı, bölgenin sosyoekonomik özelliklerine uygun politikaların geliştirilmesini sağlar. Bu, kaynakların etkin kullanımı ve bölgesel eşitsizliklerin azaltılması açısından gereklidir (Arslan, 2005). Ayrıca, kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliği, istihdam politikalarının etkinliğini artırır ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırır. Bu bağlamda, sürdürülebilir kalkınma ve istihdam politikaları birbirini tamamlayan unsurlar olarak ele alınmalıdır. İstihdam politikalarının ekonomik büyüme, sosyal adalet ve çevresel koruma hedefleriyle uyumlu şekilde tasarlanması, uzun vadeli kalkınma başarısının anahtarıdır. Bu bütüncül yaklaşım, hem bireylerin yaşam kalitesini artırmakta hem de toplumların dayanıklılığını güçlendirmektedir.

3. BÖLGESEL İSTİHDAM POLİTİKA UYGULAMALARI

İşsizlik ve istihdam konuları Türkiye'nin önemli güncel maddeleri arasında yer almaktadır. İstihdam politikalarının, sektörel çeşitlilik, bölgesel kalkınma ve genç nüfusa odaklanması, işsizlik oranlarının düşürülmesi ve istihdamın artırılması açısından önemlidir. Bu bölümde çalışmanın literatür çalışması yapıldıktan sonra Türkiye'nin iş gücü piyasasında var olan açıklarını irdeleyerek Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu iş gücüne yönelik yapılan istihdam politikaları kurumsal bazda araştırılacaktır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma nitel araştırma yöntemi çerçevesinde doküman analizi tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doküman analizi, yazılı belgelerin içeriklerini sistemli ve titiz biçimde inceleyerek anlam çıkarmayı amaçlayan bir nitel araştırma yöntemidir. Basılı ve dijital tüm materyaller üzerinde uygulanabilir ve araştırma konusuna dair anlayış geliştirmeyi hedefler (Kıral,2020, s.174). Veriler, Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşlarının (örneğin, İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı vb.) istihdam politikalarına ilişkin faaliyet raporları, resmi belgeler, TÜİK ve İŞKUR istatistikleri gibi ikincil kaynaklardan toplanmıştır. Toplanan belgeler betimsel içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda, belgelerde yer alan veriler tematik şekilde sınıflandırılmış, bölgesel kalkınma ve istihdam politikaları arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, bölgesel kalkınma politikalarının istihdam üzerindeki etkileri ve bu alanda uygulanan projelerin etkinliği değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde elde edilen bulgular, mevcut istihdam politikalarının sürdürülebilir kalkınma bağlamında ne ölçüde başarılı olduğunu ortaya koymak üzere yorumlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Literatür Taraması

Akıncı ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan çalışma, bölgesel istihdamın güçlü sektörlerin varlığıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir. Marmara ve Ege bölgeleri en yüksek istihdam oranlarına sahipken, doğu bölgeleri en düşük oranları göstermektedir. 2004-2011 yılları arasında yapılan araştırmada, Türkiye 26 bölgeye ayrılmış ve tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam, shift-share analizi ile incelenmiştir. Çalışma, istihdamın artırılması için altyapı geliştirme, teşvik sağlama ve organize sanayi bölgeleri kurma gibi politikaların önemini vurgulamaktadır (Akıncı ve Yılmaz, 2013: 33).

Dalğar, Tunç ve Kaya (2009) Üniversitelerin bölgesel kalkınmaya etkisini inceleyen bu araştırma, yükseköğretim kurumlarının bulundukları bölgelerde istihdam ve ekonomik gelişmeye önemli katkılar sağladığını ortaya koymuştur. Özellikle sanayisi gelişmemiş bölgelerde, üniversite öğrencilerinin düzenli harcamaları yerel ekonomiyi canlandırmakta ve yeni iş imkanları yaratmaktadır. Bucak örneği üzerinden yapılan inceleme, bu etkinin somut sonuçlarını göstermiş ve benzer modelin diğer gelişmemiş bölgelerde de uygulanabileceğini ortaya koymuştur (Dalğar, Tunç ve Kaya, 2009: 40).

Sevinç (2011) tarafından yapılan araştırma, bölgesel kalkınma ve istihdam sorunlarının temelinde bölgeler arası gelişmişlik farklarının yattığını göstermektedir. Yerel ve merkezi yönetimler arasındaki koordinasyon eksikliği ve politika uygulamalarındaki tutarsızlıklar, bölgesel kalkınma çabalarının etkinliğini azaltmakta ve başarısızlığa neden olmaktadır. Bu durum, bölgesel istihdam sorunlarının çözümünü de olumsuz etkilemektedir.

- ☐ Bölgesel kalkınmada istihdamın yeterli seviyede olmaması;
- ☐ Merkezi yönetim ile yerel yönetim arasındaki boşlukların olması.
- ☐ Yapılan projelerin yeterli takibinin yapılmaması.
- ☐ Bölgesel anlamda ekonomik ve altyapı farklılıklarının olması.
- ☐ Proje seçimi ve uygulanmasında siyasi kararlar ve hantal bürokrasi.
- ☐ Kaynakların eşit ve verimli kullanılmaması.
- ☐ Yatırımlardan önce yeterli AR-GE yapılmaması gibi nedenler gösterilmiştir.

Bu alışma ile bölgeler arası farklılıkların nasıl giderileceği ve istihdamın nasıl azaltılacağı vurgulanmıştır (Sevinç, 2011, ss. 50-51).

Sarıhan (2011) tarafından yapılan bu Araştırma, 1950'lerden sonra küreselleşme ve yerelleşme süreçleriyle birlikte kalkınma yaklaşımının değiştiğini ve Bölgesel Kalkınma Ajanslarının kurulduğunu göstermektedir. Bu ajanslar, bölgesel farklılıkları azaltmak, yeni projeler geliştirmek, yatırımları teşvik etmek ve yabancı sermayeyi çekerek istihdamı artırmak konusunda önemli rol oynamaktadır. Bu sayede bölgesel kalkınma, yerelden başlayarak yukarıya doğru gelişen bir yapıya kavuşmuştur (Sarıhan, 2011).

Kn, Hopoğlu, Gram ve Güneş (2015) Doğu Karadeniz Bölgesi zerine yapılan bu araştırma, turizmin bölgesel kalkınma ve istihdama etkisinin sınırlı olduğunu göstermiştir. Ancak özellikle sanayinin gelişmediği Doğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde, bölgeye özgü turizm yatırımlarının (dağ, yayla, kış ve inanç turizmi gibi) desteklenmesi, istihdam artışına katkı sağlayabilecek önemli bir alternatif olarak değerlendirilmektedir (Kn, Hopoğlu, Gram ve Güneş, 2015: 89).

Yaman ve Sarıhan (2021) tarafından yapılan bu alışma, Araştırma, küresel gelişmelerin yarattığı bölgesel eşitsizlikleri azaltmak için Kalkınma Ajanslarının kadın istihdamına yönelik yerel çalışmalar yürüttüğünü göstermektedir. Bu alışmalar sayesinde, toplumda kadın istihdamına yönelik önyargıların kırılabilceği ve kadınların iş hayatına daha aktif katılımının sağlanabileceği ortaya konmuştur (Yaman ve Sarıhan, 2021, s.228).

Cerev ve Bulut (2019) tarafından Bingöl ili örneğinde yapılan araştırma, az gelişmiş bölgelerde istihdamın artırılmasının bölgesel özelliklere uygun yatırımlarla mümkün olduğunu göstermiştir. Bingöl'n iklim ve coğrafi özellikleri nedeniyle, sanayi yerine tarım ve hayvancılık alanındaki yatırımların istihdam artışıında daha etkili olacağı belirlenmiştir. Çalışma, her bölgenin kendine özgü potansiyelinin değerlendirilmesi ve buna uygun kalkınma politikalarının uygulanmasının işsizliği azaltmada önemli rol oynadığını vurgulamaktadır (Cerev ve Bulut, 2019: 90).

Yceol (2007) tarafından yapılan bu araştırma, Türkiye'de bölgesel işsizlik ve işgücü hareketleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İstihdamın düşük olduğu bölgelerden yüksek olduğu bölgelere g yaşandığı, ancak bazı gençlerin ailevi nedenlerle g etmekte isteksiz oldukları tespit edilmiştir. Bölgeler arası işgücü dengesizliğinin giderilmesi için bölgeye özgü kalkınma politikaları, eğitim ve insan kaynakları geliştirilmesi önerilmektedir. İşgücü hareketliliğinin, bölgesel işgücü piyasası dengesizliklerine çözüm olabileceği vurgulanmıştır (Yceol, 2007, s.121).

Baykul ve Maden (2017) tarafından TR61 bölgesi (Antalya, Isparta ve Burdur) zerine yapılan bu araştırma, turizmin bölgesel refah düzeyine önemli katkı sağladığını göstermiştir. Bölgede deniz ve güneş turizminin yanı sıra alternatif turizm potansiyelinin yeterince değerlendirilmediği, ancak bölgedeki üniversitelerin turizm gelişimine olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Baykul ve Maden, 2017, s.72).

Akbulut ve Göküş (2017) tarafından araştırma, küreselleşme sürecinin merkezi yönetimleri zayıflatırken yerel yönetimlerin etkisini artırdığını göstermektedir. Bu süreçte ortaya çıkan bölgeselleşme politikaları, yeni yönetsel anlayışların ve kalkınma modellerinin gelişmesine yol açmış, özellikle Bölgesel Kalkınma Ajansları yerelleşme sürecinin önemli bir aktörü haline gelmiştir (Akbulut ve Göküş, 2017, s.80).

Türkiye'deki işsizlik ve istihdam politikalarını inceleyen araştırma, işsizliğin temel nedenlerini i g, yetersiz sanayileşme, düşük kadın işgücü katılımı, yüksek işgücü maliyetleri ve etkisiz büyüme olarak belirlemiştir. İstihdamın artırılması için sektörel politikaların geliştirilmesi, kırsal kesim ve gelişmekte olan bölgelere

yönelik düzenlemeler yapılması ve özellikle hizmet sektörüne ağırlık verilmesi önerilmektedir (Ay, 2012, s.326).

Kavak (1997) yaptığı bu araştırma, eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında güçlü bir ilişki olduğunu, özellikle kadınlarda eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılımın arttığını göstermiştir. Çalışma ayrıca, işsizliğin sadece eğitimsel değil, toplumsal, ekonomik ve bireysel boyutlarının da bulunduğunu vurgulamaktadır (Kavak, 1997: 23).

Murat ve Eser (2013) tarafından yapılan araştırma, ekonomik büyümenin her zaman istihdam artışı sağlamadığını göstermiştir. Özellikle 2000'li yıllarda ve önceki dönemlerde de ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıf olduğu, büyümenin istihdama etkisinin yıldan yıla değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir (Murat ve Eser, 2013, s.120).

Ağpak ve Özçiçek (2018) tarafından yapılan çalışma, yenilenebilir enerjinin geleneksel enerji kaynaklarına göre daha fazla doğrudan istihdam potansiyeli sunduğunu göstermiştir. Ancak doğrudan, dolaylı ve uyarıcı istihdam bir arada değerlendirildiğinde, yenilenebilir enerjiye geçişin toplam istihdama etkisinin negatif olabileceği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, uygun eğitim ve istihdam politikalarıyla bu durumun işgücü piyasası için fırsata dönüştürülebileceği vurgulanmıştır (Ağpak ve Özçiçek, 2018, s.112).

Balcı ve Çetin (2019) Covid-19 pandemisinin Türkiye'deki istihdam üzerindeki etkilerini inceleyen araştırma, salgının yayılma hızı ve kapanmalar nedeniyle hem arz hem de talep yönünden istihdamı olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ekonomik faaliyetlerin durma noktasına gelmesiyle, kamu kesiminin istihdama yönelik tedbirler alması gerektiği vurgulanmıştır. Çalışmada, e-ticaret gibi dijital ortama geçebilen işletmelerin ayakta kalabildiği, bunu başaramayan işletmelerin ise ciddi zorluklarla karşılaştığı tespit edilmiştir (Balcı ve Çetin: 2019: 54).

3.3. Türkiye’de İstihdamın ve İşsizliğin Genel Görünümü

Türkiye’de istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın teşvik edilmesi ve mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi gibi alanlara odaklanmaktadır. Türkiye'nin istihdam politikaları işgücü piyasası düzenlemeleri, istihdam teşvikleri ve mesleki eğitim alanlarına yoğunlaşmaktadır. TÜİK verilerine göre 2022 yılında ülkenin işsizlik oranı %10.4, istihdam oranı %47.5 ve işgücüne katılma oranı %53.1 olarak gerçekleşmiştir. Genç nüfustaki işsizlik oranı ise %19.4 seviyesinde ölçülmüştür.

Tablo 1: Türkiye’de 2022 yılı İşgücü Katılma, İstihdam ve İşsizlik Oranları

Gruplar	Oran	ERKEK	KADIN
İşsizlik oranı	%10,4	%8,9	%13,4
İstihdam oranı	%47,5	%65,0	%30,4
İşgücüne katılma oranı	%53,1	%71,4	%35,1
Genç nüfusta işsizlik oranı	%19,4	%16,4	%25,2

Kaynak: (TÜİK, 2023).

Tablo 1’de verilen Türkiye’nin işgücü piyasasında hala önemli zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. İşsizlik oranının hala yüksek olduğu ve özellikle genç nüfus arasında daha da belirgin olduğu görülmektedir. İstihdam oranının artış göstermesi olumlu bir işaret olsa da, istihdamın sektörel dağılımı dikkate alındığında hizmet sektörünün büyük bir paya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, tarım ve sanayi

sektörlerindeki istihdamın azaldığına işaret edebilir. İstihdam politikaları ve yatırımların sektörel çeşitliliği teşvik etmesi, tarım ve sanayi sektörlerindeki istihdamın artırılması ve genç nüfusa yönelik istihdam fırsatlarının oluşturulması önemlidir.

3.3.1. Türkiye’de En Fazla Açık İş Olan Sektörler

Tablo 2’de görüldüğü üzere Türkiye’nin en fazla açık iş olanı sektörler görülmektedir. Türkiye’de en fazla açık iş olan sektörler imalat, toptan perakende ve inşaat sektörü gibi sektörlerde oluşmaktadır. Bu sektörlerde iş açığını kapatmak için İş-Kur gibi kurumlardan yararlanarak istihdam sağlanabilir.

Tablo 2: Türkiye’de Fazla Açık İş Olan Sektörler

Sektör	Açık İş Toplamı
İmalat Sektörü	151 bin 411
Toptan ve Perakende Sektörü	70 bin 300
İnşaat sektörü	21 bin 935
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Sektörü	43 bin 848

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen Tablo 2’de görüldüğü gibi Türkiye’de en fazla açık iş açığı olan sektörler verilmiştir. Bu tabloya baktığımızda en fazla açık iş olan sektörlerin başında imalat ve toptan ve perakende sektörünün geldiğini görüyoruz.

3.3.2. Yükseköğretim Mezunlarına Yönelik En Fazla Açık Olan Meslekler

Tablo 3’te görüldüğü üzere Türkiye’de yükseköğrenim mezunlarına yönelik en fazla açık olan meslekler görülmektedir. Bu mesleklerdeki açığı kapatmak için YÖK ile iş birliği yapılarak iş açığı olan bu mesleklerdeki açık kapatılabilir.

Tablo 3: Türkiye’de Yüksek Öğrenim Gören Açık Meslekler

Makine Mühendisi	Ziraat Mühendisi
Yazılım Mühendisi	Çağrı merkezi müşteri temsilcisi
Elektrik Mühendisi	Yazılım destek uzmanı
Bilgisayar Mühendisi	Ön muhasebecisi
Yazılım geliştiricisi	

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen tablo 3’te görüldüğü üzere Türkiye’de yükseköğrenim mezunlarına yönelik en fazla açık olan mesleklerin daha çok mühendislik alanlarında olduğunu görüyoruz. YÖK ile iş birliği yapılarak bu alanlardaki açığı kapatmak için bir planlama dâhilinde fazladan yükseköğrenim kontenjanları açılabilir.

3.3.3. Bilgi ve İletişim Sektöründe En Çok Açık Olan Meslekler

Tablo 4’te görüldüğü üzere “Bilgi ve İletişim” sektöründe en çok açık olan meslekler verilmiştir. Bu mesleklerdeki açığı kapatmak için YÖK ile iş birliği yapılarak öğrencilerin üniversiteye yerleştirme tercih döneminde bu meslekler yönlendirme yapılabilir.

Tablo 4: Türkiye’de Bilgi ve İletişim sektöründe açık olan meslekler

Yazılım Geliştiricisi	Yazılım Destek Uzmanı
Bilgisayar Mühendisi	Elektronik Mühendisi
Yazılım Mühendisi	Yazılım Uygulama ve Destek Elemanı
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Bilgi İşlem Destek Elemanı
Tele Satış Elemanı	

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen Tablo 4’te görüldüğü gibi Türkiye’de bilgi ve iletişim sektöründe en çok mühendis ve yazılım alanında ihtiyaç bulunmaktadır. Bilgi ve iletişim sektöründeki bu açık YÖK ile iş birliği yapılarak kapatılabilir.

3.3.4. İstihdam Artışı Beklenen Meslekler

Tablo 5’te görüldüğü üzere Türkiye’de istihdam artışı beklenen meslekler görülmektedir. Bu istihdam artışını karşılamak ve yeterli istihdam sağlayabilmek için kurumlar ile gerekli önlemler alınmalıdır.

Tablo 5: Türkiye’de İstihdam Artışı Beklenen Meslekler

Satış Danışmanı / Uzmanı	Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)
Makineci (Dikiş)	Ayakkabı İmalatçısı
Konfeksiyon İşçisi	Şoför – Yük Taşıma
İnşaat İşçisi	Şoför – Yük Taşıma
Dokuma Konfeksiyon Makineci	Diğer Stok Memurları
Garson (Servis Elemanı)	

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen Tablo 5’te Türkiye’de istihdam artışı beklenen meslekler verilmiştir. Bu tabloya bakarak istihdamı artırmak için tablodaki meslekleri kazandıracak çalışmalar yapılabilir.3.2.5. İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler

Tablo 6’da görüldüğü üzere Türkiye’de istihdam azalışı beklenen meslekler verilmiştir. Bu mesleklerden doğacak istihdam açığını kapatmak için açıkta kalan işgücünü yetkili kurumlar ile çalışılarak farklı sektörlere yönlendirmek gerekir.

Tablo 6: Türkiye’de İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler

Boyacı ve Yüzey Hazırlamacı/ Yapı Dekorasyoncusu	Taşıma Tezgah İşçisi
Et ve Et Ürünleri Satış Elemanı	Soğutmacı ve Havalandırmacı (İklimlendirme)
Diğer Nakliye Kondüktörleri	Ağaç Biçme Makinesi Operatörü (Hızarcı – Keserci)
Kırtasiye ve Kitap Satış Elemanı	İşletme Elektrik Bakım Ustası
Eczacı Kalfası	Dekorasyon Malzemeleri Satış Elemanı

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen Tablo 6’da Türkiye’de istihdam azalışı beklenen meslekler verilmiştir. Bu alanlarda oluşacak istihdam azalışından kaynaklanan işsizliği azaltmak için Türkiye’de gelecekte iş açığı olan mesleklere yönlendirerek işsizliği azaltabiliriz.

3.3.5. Gelecek On Yılda Ön Plana Çıkılması Beklenen Meslekler

Tablo 7’de görüldüğü üzere Türkiye’de gelecek on yılda ön plana çıkılması beklenen meslekler verilmiştir. Gelecek on yılda ön plana çıkması gereken mesleklere göre işgücü yetiştirilebilirse oluşabilecek işsizliğin önüne geçilebilir.

Tablo 7: Türkiye’de Gelecek On Yılda Ön Plana Çıkması Beklenen Meslekler

Yazılım Mühendisi	Gastronom
Bilişim Personeli	SAP Uzmanı
Otomotiv Elektronik ve Yazılım Uzmanları	Güneş Enerjisi Paneli Montaj Elemanı
Elektrikli Araç Tamir Bakım	Büyük Veri Analisti
Bilişim Teknolojileri Uzmanı	E-Ticaret Uzmanı
Elektrikli Otomobil Ustası	3D İnşaat Yapım Yazılım Mühendisi
3D Çizim Uzmanı	Bilgi Güvenliğı Uzmanı
Pazarlamacı	Siber Güvenlik Personelleri
İnşaat Mühendisi	Makineci

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022).

Yukarıda verilen Tablo 7’de Türkiye’de gelecek on yılda ön plana çıkacak olan meslekler verilmiştir. Gelecek on yılda bu mesleklere ait iş kollarında açık yaşanmaması için YÖK ile iş birliğı yapılarak üniversitelere alım yapılırken yükseköğrenim bölüm ve kontenjanları buna göre belirlenmelidir.

3.4. İstihdam Alanında Uygulanan Politikalar

Bu bölümde Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyet raporları incelenmektedir. Araştırma, istihdam politikalarına katkıda bulunan kurumları ortaya koymakta ve ilgili girişimlerini tanımlamaktadır. Bu girişimler kendi başlıklarına göre gruplandırılmıştır. Türkiye’de istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın teşvik edilmesi, mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi gibi alanlarda odaklanmaktadır. Bu politikaların etkinliğı ve sonuçları, ekonomik göstergeler ve istatistiksel verilerle takip edilmektedir. Türkiye’de işsizlik oranları, istihdam politikaları, yatırım düzeyi, sektörel performans, eğitim düzeyi ve diğerk faktörlerden etkilenebilir. İşsizlik oranlarının düşürülmesi ve istihdamın artırılması için ekonomik büyüme, yatırımların teşviki, girişimcilik destekleri, mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi ve iyi bir iletişim politikası izlenerek sağlanabilir. Bu kapsamda bu bölümde Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşların faaliyet raporları incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda İstihdam politikalarına yönelik katkıları olan kurumlar ve yaptıkları çalışmalar ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmalar başlıklarına göre gruplandırılmıştır.

3.4.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Uygulanan İstihdam ve İletişim Politikaları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından istihdamın arttırılmasına yönelik şu faaliyetler gerçekleştirilmiştir (ÇSGB, 2023):

Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması: Kadın istihdamını arttırmaya yönelik bu proje, özellikle kadınların yoğun çalıştığı sektörlerde kayıtlı istihdamı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Farkındalık ve bilinçlendirme faaliyetleriyle, kadınların sosyal yardım bağımlılığından çıkarak kayıtlı işlere yönlendirilmesi, istihdam olanaklarının arttırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması hedeflenmektedir.

İş Sağliğı ve Güvenliğı (İSG) Eğitimi: Şoförlere İSG kültürünü kapsayan trafik güvenliğı eğitimi verilmesi hedeflenmektedir. Meslek içi eğitim kapsamında İSG eğitimi alan şoför sayısının arttırılması, trafik güvenliğı ve iş kazalarının azaltılması açısından önemlidir. İş sağliğı ve güvenliğı eğitimlerinin şoförlere verilmesi

hedefine yönelik çalışmalar, trafik güvenliği ve iş sağlığı konularında şoförlerin bilinçlenmesini sağlamaktadır. Bu sayede trafik kazalarının azaltılması, iş sağlığı ve güvenliği standartlarının iyileştirilmesi ve şoförlerin güvenli çalışma ortamlarına sahip olması hedeflenmektedir.

Uluslararası İşgücü Politikası Uygulamalarının Geliştirilmesi: Bu program uluslararası işgücü politikası uygulamalarının geliştirilmesini amaçlamaktadır. Yüksek nitelikli işgücü açığını kapatmaya yönelik olarak ülkedeki beyin göçünü önlemek için gerekli piyasa araştırmaları ve analizler yapılacak, orta ve uzun vadede beyin göçünü engellemek için projeksiyonlar geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla genç istihdam problemlerini en aza indirmeyi ve gençlerin istihdama katılımını sağlamayı hedeflemektedir. Bu projeler aracılığıyla eğitim-istihdam ilişkisi güçlendirilmekte, gençlerin eğitim ve istihdam imkânlarına erişimi desteklenmektedir.

İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi: Bu proje, geçici ve uluslararası koruma altındaki yabancılar ile Türk vatandaşlarının işgücü piyasasına erişimini ve istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedeflemektedir. İşgücü piyasasına erişimlerini destekleyecek önlemler alınarak, istihdam fırsatlarının artırılması ve işgücü çeşitliliğinin sağlanması amaçlanmaktadır.

İstihdamın Korunması ve Geliştirilmesi: Bu proje, salgın sonrası dönemde genç istihdam problemlerini en aza indirmeyi ve gençlerin istihdama katılımını sağlamayı hedeflemektedir. Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, eğitimde veya istihdamda yer almayan gençlerin istihdamlarının artırılması ve geleceğin işleri konularına odaklanılmaktadır. Ayrıca geleceğin işlerin belirlenmesi ve gençlerin istihdamına yönelik politikalar geliştirilmektedir. Bu proje kapsamında, gençlerin beceri geliştirme ve istihdam edilebilirliklerini artırma imkânları sağlanmakta ve işgücü piyasasına entegrasyonları desteklenmektedir. Bu sayede, gençlerin geleceğe daha umutlu bir şekilde bakmaları ve ekonomik bağımsızlıklarını elde etmeleri teşvik edilmektedir..

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi: Bu proje, 18-29 yaş arasındaki kadınların sorunlarının ve ihtiyaçlarının görünür hale getirilmesi, gündeme taşınması ve çözüm bulunması amacıyla yürütülmektedir. Proje, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sabancı Vakfı iş birliğiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Çalışma Genel Müdürlüğü ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile ortaklaşa uygulanmaktadır. Bu proje aracılığıyla genç kadınların güçlendirilmesi, eğitim ve istihdam olanaklarının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

3.4.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Tarafından Uygulanan İstihdam Politikaları

Bölgesel kalkınma politikaları, yukarıda belirtilen politika alanlarına odaklanarak bölgenin sürdürülebilir ve dengeli bir şekilde kalkınmasını sağlamayı amaçlar. Bu politikaların uygulanması için çeşitli kurumlar, yerel yönetimler, iş dünyası ve sivil toplum kuruluşları arasında iş birliği ve koordinasyon önemlidir. Ayrıca, politikaların etkilerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi için düzenli olarak yapılan çalışmalar ve raporlamalar da gereklidir.

Genç Girişimcilerin Gençlerle Buluşması: Gençlik ve Spor Bakanlığı, genç girişimcilerin üniversite kampüslerinde gençlerle bir araya gelmesini sağlamayı hedeflemiştir. Bu sayede başarılı girişimciler, gençlere kendi başarı hikâyelerini ve girişimcilik serüvenlerini aktararak, gençlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Bu yaklaşım, gençlere ilham vermek, girişimcilik potansiyellerini ortaya çıkarmak ve farklı alanlarda istihdam edilmelerine olanak sağlamak amacıyla önemli bir adımdır (GSB, 2022).

Spor Alanında İş birliği ve İstihdam Olanakları: "Okuldan Sahaya" projesi, Bakanlık, spor federasyonları ve üniversiteler iş birliğiyle 24 farklı spor dalında yürütülmektedir. Program, Spor Bilimleri Fakültesi Antrenörlük

Eğitimi Bölümüne spor geçmişi olan öğrencilerin kabulünü ve branşlarında uzmanlaşmalarını sağlayarak, gençlere spor alanında istihdam olanakları sunmayı amaçlamaktadır. (GSB, 2022).

Kırsal Bölge Genç Güçlendirme Programı: Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın "Kırsal Bölge Genç Güçlendirme Programı", kırsal bölgelerdeki gençleri teknolojik üretim ve kapasite geliştirme tecrübesi olan kurumlarla buluşturmayı amaçlamaktadır. Kars ve Ağrı'da başlatılan program, alternatif üretim ve istihdam modelleri geliştirmeyi hedeflemektedir. Bakanlığın genel istihdam politikaları, genç girişimciliği desteklemeyi, spor alanında istihdam olanaklarını artırmayı ve gençlerin mesleki gelişimlerini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. (GSB, 2022).

3.4.3. Ticaret Bakanlığı Tarafından Uygulanan İstihdam Politikaları

Ticaret Bakanlığı, ülkenin ticari faaliyetlerini yöneten ve ticaret politikalarını belirleyen bir kurumdur. Bu bağlamda, Kocaeli Serbest Bölgesi ve Milli Tarama Sistemi Projesi gibi projeler, ticaret bakanlığının stratejik hedeflerine yönelik olarak önemli katkılar sağlamaktadır.

Milli Tarama Sistemi (MİLTAR) Projesi: Milli Tarama Sistemi Projesi'nin hedefi, sanayi üretiminde katma değeri artıracak ve cari açığı azaltacak sektörel projelere öncelik verme prensibine uygun olarak yerli tarama sistemlerinin geliştirilmesi ve üretilmesidir. 15 yılda yaklaşık 140 milyon Amerikan Doları yatırım yaptığı Araç ve Konteyner Tarama Sistemlerinin Türkiye'de geliştirilmesi ve üretilmesi amacıyla, geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu projenin gerçekleştirilmesiyle, yerli imknların kullanılması ve yurtdışından tarama sistemlerinin ithalatının azaltılması hedeflenmektedir. Bu da yerli üretim teşvik edilmesi ve ilave bir istihdam alanının yaratılması anlamına gelir. MİLTAR Projesi istihdam politikalarını etkileyen bir girişimdir. İstihdam politikaları açısından, yerli tarama sistemlerinin geliştirilmesi ve üretilmesiyle ilave bir istihdam alanının yaratılması hedeflenirken, iletişim politikaları projenin amaçlarının ve potansiyel faydalarının kamuoyuyla paylaşılmasını sağlamaktadır. Bu şekilde, projenin başarıya ulaşması, ulusal düzeyde sanayi üretimini desteklemesi ve iletişim yoluyla farkındalık oluşturması hedeflenmektedir (TCTB, 2023).

Kocaeli Serbest Bölgesi Desteklenmesi: Kocaeli Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren yat ve tekne inşa sektöründeki firmaların faaliyetlerindeki artış ve bölgenin genişleme alanlarının belirlenmesi, istihdam politikalarını etkileyen unsurlardır. İstihdam politikaları açısından yeni iş imknlarının oluşması ve bölgenin istihdam potansiyelinin artması hedeflenirken, iletişim politikaları bölgenin avantajlarının ve potansiyelinin paylaşılması ve yeni yatırımcıların ilgisinin çekilmesine odaklanır (TCTB, 2023). Kocaeli Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren firmaların yer aldığı ve özellikle yat ve tekne inşa sektöründe yoğunlaşmıştır. Kocaeli Serbest Bölgesi'ndeki yat ve tekne inşa sektöründeki firmaların faaliyetlerinin artması, doluluk oranının yaklaşık %86'ya ulaşması istihdama olumlu katkı sağlamaktadır. Yat ve teknelere olan talepteki artış, serbest bölgelere yatırım yeri tahsis başvurularında bir yükselişe yol açmıştır. Bu da yeni yatırımların yapılması ve dolayısıyla yeni iş imknlarının oluşması anlamına gelir. Kocaeli Serbest Bölgesinin genişleme alanlarının tespitiyle, bölgenin daha fazla işletmeye yer sağlaması ve istihdam potansiyelini artırması hedeflenmektedir.

3.4.4. Tarım ve Orman Bakanlığı Tarafından Bölgesel Kalkınmaya Yönelik İstihdam Politikaları

Bölgesel kalkınma, bir ülkenin veya bir bölgenin ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişmesini hedefleyen önemli bir süreçtir. Bu süreçte istihdam politikaları, bölgenin ekonomik büyümesini desteklemek, işsizlik sorununu çözmek ve toplumsal kalkınmayı sağlamak için önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmada, bölgesel bağlamda uygulanan istihdam politikalarının bir parçası olarak Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından çeşitli projelerine değinilecektir.

Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi: Bilecik, Düzce, Elazığ, Silifke-Mersin, Kastamonu ve Sivas'ta uygulanan bu projenin amacı, kadın çiftçilere yönelik istihdam fırsatlarını artırmak ve bölgesel kalkınmaya katkı sağlamaktır. Tarımsal üretimle ilgili toplantılar, çalıştaylar ve eğitimler düzenlenerek kadın çiftçilerin tarımsal yeniliklere ulaşmaları ve üretim kapasitelerini artırmaları hedeflenmektedir. İstihdam politikaları açısından bu proje, kadınların tarım sektöründe istihdam edilmelerini teşvik ederken, iletişim politikaları açısından ise tarımsal bilgi ve yeniliklerin kadınlara aktarılması ve onların güçlenmesi amaçlanmaktadır. Bu projenin bölgesel gruplandırılması, istihdam politikalarının daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bölgesel ihtiyaçlara ve potansiyellere dayalı politikalar, istihdamı artırırken, gençlerin, kadınların ve kız çocuklarının iş dünyasında başarılı olmalarını desteklemeye odaklanmıştır. Aynı zamanda iletişim becerilerini güçlendirerek, katılımcıların bilgi akışını ve ağlarını genişletmelerine yardımcı olur. Bölgesel gruplandırma, yerel kaynakların ve paydaşların daha etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayarak iletişim politikalarının etkinliğini artırıcı rol üstlenmektedir. Bu proje istihdam politikaları açısından, bölgesel gruplandırma, her bir bölgenin istihdam potansiyelini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak politikaların belirlenmesini sağlar. Bu sayede, her bölgenin özgün istihdam fırsatlarına odaklanarak, istihdamı artırıcı adımlar atılabilir. Bölgesel gruplandırma, yerel iş piyasası dinamiklerine uygun eğitim programları, beceri geliştirme faaliyetleri ve iş birlikleri oluşturmayı mümkün kılar. Ayrıca, bölgesel gruplandırma, işverenlerle etkili iletişim ve iş birliği sağlayarak, istihdam talepleriyle işgücü arasında uyumlu bir ilişki kurulmasını destekler.

Su Ürünleri Üretimi Konulu Tarıma Dayalı İhtisas Projesi: Adana ilinde uygulamaya konulan Tarıma Dayalı İhtisas (Su Ürünleri) Organize Sanayi Bölgesi projesi, 3.000 kişiye istihdam sağlamayı hedefleyen önemli bir girişimdir. Projenin tamamlanmasıyla birlikte bölgede yeni iş olanaklarının ortaya çıkması, yerel halkın istihdama katılımının artması ve ekonomik katkılar yoluyla bölgesel kalkınmanın teşvik edilmesi beklenmektedir. Projenin tüzel kişilik kazanması ve yatırım programına alınması, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda iletişim boyutunda da katkı sunacaktır. Yerel medya ve kuruluşlar aracılığıyla projenin duyurulması, iş fırsatları ve ekonomik potansiyel hakkında bilgi paylaşımını artıracak; bu durum yerel ve ulusal düzeydeki paydaşlar arasında iletişim ağlarının kurulmasına ve iş birliğinin güçlenmesine katkı sağlayacaktır. Projenin etkili şekilde uygulanması, hem başarısını hem de bölgeye olan ilgiyi artıracaktır. Bu yönüyle proje, yalnızca istihdam politikalarını değil, aynı zamanda iletişim politikalarını da destekleyerek Adana'nın tarım sektöründeki potansiyelini güçlendirmeyi ve bölgenin ekonomik büyümesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Kırsalda Kadınlar Mozzarella Peyniri Üretiyor Projesi: Diyarbakır ilinde uygulanan bu proje, kadın çiftçilerin mozzarella peyniri üreticiliği sektöründe istihdamını ve mesleki gelişimini hedefleyen önemli bir istihdam politikası girişimidir (TOB, 2023). Proje kapsamında, 50 kadın çiftçiye 32 iş günü süresince eğitim verilmiş; bu eğitimlerle beyaz peynir üretimi, temizlik ve dezenfeksiyon, depo ve sevkiyat kontrolleri ile işaretleme ve etiket kontrolü gibi alanlarda bilgi ve becerileri artırılmıştır. Böylece kadın çiftçilerin istihdam edilebilirliği güçlendirilmiş, sektör içinde aktif rol almaları sağlanmıştır. Ayrıca, proje kapsamında sağlanan peynir kitleri aracılığıyla kadınların evde mozzarella peyniri üretimi takip edilmekte ve ev ekonomilerine katkıda bulunmaları desteklenmektedir. Projenin iletişim politikaları ise tanıtım faaliyetleri, marka tescili ve diğer bölgelere örnek teşkil edecek uygulamaların yaygınlaştırılmasını içermektedir. Tüm bu unsurlar, Diyarbakır'da kadın çiftçilerin ekonomik olarak güçlenmelerini ve tarım-gıda sektörüne aktif katkı sunmalarını amaçlamaktadır.

Dargeçit'te Kadınlar Bal Üretiyor Projesi: Mardin ilinde yürütülen "Dargeçit'te Kadınlar Bal Üretiyor Projesi", istihdam politikalarını etkileyen önemli bir girişimdir (TOB, 2023). Proje, kırsalda yaşayan kadın çiftçilerin arıcılık sektöründe istihdam edilmesini ve bu alanda eğitim almalarını hedeflemektedir. Proje kapsamında 70 kadın çiftçiye arıcılık eğitimi verilmiş; bu sayede kadınların sektörde istihdam edilebilirliği artırılmıştır.

Ayrıca, proje ortağı olan Mardin Büyükşehir Belediyesi tarafından arılı-arısız kovanlar, arıcılık malzemeleri ve bal sağım makineleri dağıtılmış; kadın üreticilerin arıcılık faaliyetlerine başlamaları desteklenmiştir. Projenin iletişim politikaları ise tanıtım faaliyetleri, yerel yönetimlerle iş birliği ve proje başarılarının duyurulması üzerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda, kadınların aile bütçesine katkıda bulunmaları, ekonomik güçlenmeleri ve kırsaldan göçün önlenmesi amaçlanmaktadır.

Coğrafi İşaretli Ardahan Çiçek Balı ve Kafkas Arısı Benim Umudum Projesi: Ardahan ilinde uygulanan “Coğrafi İşaretli Ardahan Çiçek Balı ve Kafkas Arısı Benim Umudum Projesi”, genç kadınların arıcılık sektöründe istihdam edilmesini ve sektörde yeni iş olanaklarının oluşturulmasını amaçlamaktadır (TOB, 2023). Proje kapsamında toplam 54 genç kadına arıcılık eğitimi verilmiş, eğitim sonunda başarılı olanlara arıcılık ve ana arı yetiştiriciliği sertifikaları takdim edilmiştir. Ayrıca, 15 kadına 10’ar adet olmak üzere toplamda 150 arılı kovan dağıtılmıştır. Bu girişim, genç kadınların sektöre kazandırılmasına, nitelikli iş gücünün gelişmesine ve yeni işletmelerin kurulmasına katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda, dar gelirli ailelerin gelir düzeyinin artırılması hedeflenmiş; coğrafi işaretli bal üretimiyle bölgesel kalkınma desteklenmiştir.

Hayat Müşterektir Projesi: Kilis ilinde hayata geçirilen “Hayat Müşterektir Projesi”, kadın çiftçilere arıcılık eğitimi vererek istihdam imkânları yaratmayı ve arıcılık sektörüne katkılarını artırmayı hedeflemektedir (TOB, 2023). Proje kapsamında 40 kadın çiftçiye, Halk Eğitim Merkezi modülleri çerçevesinde toplam 72 saatlik arıcılık eğitimi verilmiştir. Projenin son aşamasında ise katılımcılara arıcılıkla ilgili temel ekipmanlar dağıtılmıştır. Böylece, kadın çiftçilerin arı üretimi faaliyetlerine katılması desteklenmiş ve hem aile hem de ülke ekonomisine katkı sunmaları amaçlanmıştır. Projenin iletişim politikaları; projenin tanıtımı, başarılarının paylaşılması ve deneyim aktarımı yoluyla bilgi paylaşımını desteklemeyi hedeflemektedir.

Uygulamalı Eğitimle Seracılığa Kadın Dokunuşu Projesi: Şırnak ilinde yürütülen “Uygulamalı Eğitimle Seracılığa Kadın Dokunuşu Projesi”, kırsal alanda yaşayan kadın çiftçilerin tarımsal yenilikler ve doğru kaynak kullanımı konularında bilinçlendirilmesini amaçlamaktadır (TOB, 2023). Proje kapsamında özellikle örtü altı sebze ve fide yetiştiriciliği alanlarında uygulamalı eğitimler verilerek kadın çiftçilerin bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda düzenlenen teknik gezilerde, Mersin ilinde yerinde yetiştiricilik örnekleri gösterilmiş ve Akdeniz İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğü teknik personeli aracılığıyla kadınlara eğitim verilmiştir. İletişim politikaları kapsamında bilgi paylaşımı, deneyim aktarımı ve kadın çiftçiler arasında dayanışmanın güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Proje, kadınların seracılık sektöründe istihdamını destekleyerek tarımsal üretime aktif katılımlarını sağlamaktadır.

Bu çalışmalar, istihdam politikalarının ve iletişim stratejilerinin geliştirilmesine yönelik önemli adımlardır. Kadın istihdamının artırılması, sosyal yardım alanlarındaki kayıtlı çalışmanın teşvik edilmesi, işgücü piyasasına geçişin desteklenmesi, mültecilere ve gençlere yönelik istihdam fırsatlarının sağlanması gibi çalışmalar, istihdamın artırılması ve toplumsal kalkınmanın desteklenmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu projeler aracılığıyla işçi ve işveren arasında diyalogun güçlendirilmesi ve sosyal entegrasyonun desteklenmesi gibi iletişim politikaları da hayata geçirilmektedir.

4. TARTIşMA

Elde edilen bulgular göstermektedir ki Türkiye’de bölgesel kalkınma politikalarının önemli bir bileşeni olan istihdam politikaları, çeşitli kamu kurumlarının iş birliğiyle şekillendirilmektedir. Bu politikaların, kadınların, gençlerin ve kırsal alanda yaşayan dezavantajlı grupların işgücü piyasasına dâhil edilmesine yönelik projelerle desteklendiği görülmektedir. Ancak uygulanan politikaların etkisinin bölgeden bölgeye farklılık göstermesi, istihdamın sürdürülebilir kalkınmaya katkısını sınırlamaktadır. Ayrıca, kurumlar tarafından yürütülen projelerde iletişim stratejilerinin yeterince etkili olmaması ve yerel düzeyde koordinasyon eksiklikleri uygulama başarısını olumsuz etkilemektedir. Bölgeler arası eşitsizlikler, altyapı yetersizlikleri, yerel

potansiyelin yeterince değerlendirilememesi gibi yapısal sorunlar sürdürülebilir kalkınmanın önünde önemli engeller oluşturmaktadır. İstihdam politikalarının sürdürülebilir kalkınmada rolü sadece iş imkânı yaratmakla sınırlı değildir; aynı zamanda toplumsal eşitliği sağlama, göçü dengeleme, yerel ekonomileri güçlendirme gibi geniş kapsamlı etkiler üretmektedir. Ancak bu etkilerin tam anlamıyla gerçekleşebilmesi için politika uygulamalarının süreklilik arz etmesi, bölgeye özgü koşullara göre uyarlanması ve sonuçlarının düzenli şekilde izlenmesi gerekmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Türkiye'de istihdam politikalarının bölgesel kalkınma sürecine olan katkılarını incelemiş ve uygulanan kamu politikalarının istihdam üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu değerlendirmiştir. Bulgular, kamu kurumlarının çeşitli projelerle istihdamı teşvik ettiğini ve bazı grupların işgücü piyasasına katılımını artırmak üzere özel programlar geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle kadınlara, gençlere ve kırsal kesimlere yönelik uygulanan projeler bölgesel kalkınmaya olumlu katkılar sağlamaktadır. Ancak mevcut politikaların bazı sınırlılıkları da mevcuttur. Bunlar arasında bölgesel uygulamaların yerel ihtiyaçları yeterince karşılamaması, projelerin sürekliliğinin sağlanamaması ve iletişim politikalarının zayıf kalması yer almaktadır. Ayrıca, istihdam politikalarının etkili olabilmesi için ekonomik büyümenin dengeli bir şekilde sürdürülmesi ve yerel yönetimlerle merkezi yönetim arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki politika önerileri sunulmaktadır:

- Yerel odaklı istihdam politikaları geliştirilmelidir. Her bölgenin sosyoekonomik yapısı dikkate alınarak bölgeye özgü istihdam stratejileri oluşturulmalı, üniversiteler ve kalkınma ajansları bu sürece entegre edilmelidir.
- Kadın ve genç istihdamına yönelik projeler yaygınlaştırılmalıdır. Özellikle kırsal alanlarda girişimcilik, mesleki eğitim ve kooperatifçilik destekleriyle kadınların ve gençlerin işgücüne katılımı artırılmalıdır.
- İstihdam politikalarının etkisi düzenli izlenmeli ve şeffaf raporlanmalıdır. Proje ve uygulamalar performans odaklı değerlendirilerek sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.
- Mesleki eğitim ile iş gücü piyasası arasındaki uyum artırılmalıdır. İŞKUR, YÖK ve özel sektör iş birliğiyle gelecekte öne çıkacak mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirilmelidir.
- İletişim politikaları güçlendirilmelidir. Kamu kurumları yürüttükleri projeleri halkla daha etkili biçimde paylaşmalı, istihdam imkânlarına erişim kolaylaştırılmalıdır.
- Yatırım teşvikleri sektörel ve bölgesel analizlere dayalı olarak yeniden yapılandırılmalıdır. Sanayi, tarım, hizmet ve dijital sektörlerde istihdam yaratacak yatırımlara öncelik verilmelidir.

KAYNAKÇA

- AĞPAK, F. ve ÖZÇİÇEK, Ö. (2018). “Bir İstihdam Politikası Aracı Olarak Yenilenebilir Enerji”. Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(2), 112-128.
- AKBULUT, F. ve GÖKÜŞ, M. (2017). “Küreselleşme Ve Yerelleşme Sürecinde Bölgesel Kalkınma Ajansları”. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 20(1), 79-88.
- AKINCI, M. ve YILMAZ, Ö. (2013). “Türkiye’de Sektörel İstihdam Ve Kalkınma”. İktisat Fakültesi Mecmuası, 63(2), s. 25-51.

- ARSLAN, K. (2005). “Bölgesel Kalkınma Farklılıklarının Giderilmesinde Etkin Bir Araç: Bölgesel Plânlama Ve Bölgesel Kalkınma Ajansları”. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 278–291.
- AY, S. (2012). “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”. Yöntem ve Ekonomi, 19(2), 321-341.
- BALCI, Y. ve ÇETİN, G. (2019). “Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye’de İstihdama Etkileri Ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler”. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(37), 40-58.
- BAYKUL, A. ve MADEN, S. I. (2017). “Bölgesel Kalkınma Ve Turizm İlişkisi; Tr61 Bölgesi Üzerine Bir Değerlendirme”. Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi, 1(2), 65-73.
- BAYRAKTUTAN, Y. (2004) “Global Ekonomide Büyüme Trendleri Bölgeselleşme ve Küreselleşme”. Ankara, Nobel Yayınları.
- BİÇERLİ, M. K. (2004). “İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları”. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- CEBECİ, A. (2015). “Bölgesel Kalkınmada Değişen Eğilimler: Katılım Öncesi Mali Yardım Programı Ve Bölgesel Rekabet Edebilirlik Operasyonel Programı”. The Journal of Academic Social Science Studies, (39), 126.
- CEREV, G. ve BULUT, S. (2019). “Bölgesel Kalkınma Ve İşgücü: Bingöl İli İşgücü Piyasası Üzerine Bir İnceleme”. Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 75-92.
- ÇSGB. (2023). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2022 Faaliyet Raporu. 31.
- DAĞLAR, H., TUNÇ, H. ve KAYA, M. (2009). “Bölgesel Kalkınmada Üniversitelerin Rolü”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(1), 39-50.
- DİNLER, Z. (2016). “İktisada Giriş” (Gözden geçirilmiş 22. basım). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- ECONOMİST DERGİSİ. (2020, Haziran 10). İstihdam nedir? Erişim adresi: <https://www.ekonomist.com.tr/genel/istihdam-nedir.html>
- ERCAN, F. (2006). “Bölgesel Kalkınmada Değişim: Devlet Merkezli Bölgesel Kalkınmadan Piyasa Merkezli Bölgesel Kalkınma”. A. Arı ve F. Aylan içinde, Bölgesel Kalkınma, Politikalar ve Yeni Dinamikler (s. 45-116). İstanbul: Derin Yayınlar.
- ERSANLI, K. ve BALCI, S. (2006). “İletişim Becerileri Envanterinin Geliştirilmesi”. Türk Psikolojik Duruşma ve Rehberlik Dergisi, 2(10).
- GENÇLİK SPOR BAKANLIĞI. (2022). 2022 İdari Faaliyet Raporu.
- İŞ-KUR. (2022). “Türkiye İşgücü Piyasası Araştırma Raporu”. İŞ-KUR.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2018). World Employment and Social Outlook 2018: Greening With Jobs. Geneva: ILO.
- KASAPOĞLU, M. M. ve MURAT, S. (2018). “Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği Ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 10(25), 485-502.
- KAVAK, Y. (1997). “Eğitim, İstihdam Ve İşsizlik İlişkileri”. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(13), 21-26.
- KIRAL, B. (2020). “Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi”. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), 170–189.
- KOCABAŞ, F. ve ÖZGÜLER, V. C. (2019). “Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği Ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(26), 266-286.

- KÜÇÜKKALAY, A. M. (1998). “Cumhuriyet Döneminde İktisadi Planlama Ve Beş Yıllık Kalkınma Planlarının İstihdam Açısından Değerlendirilmesi” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KÜNÜ, S., HOPOĞLU, S., SÖKMEN, Ö. G. ve GÜNEŞ, Ç. (2015). “Turizm Ve Bölgesel Kalkınma Arasındaki İlişki: Doğu Karadeniz Üzerine Bir İnceleme”. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(7), 71-93.
- MURAT, S. ve ESER, B. Y. (2013). “Türkiye’de Ekonomik Büyüme Ve İstihdam İlişkisi”. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2(2), 93-123.
- PEHLİVAN, P. (2013), “Türkiye’de Kalkınma Ajanslarının Yerel Ekonomi Üzerine Etkileri: Zafer Kalkınma Ajansı Örneği”, CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (11), ss.421-438.
- SARIHAN, Z. (2011). “Yerel İktisadi Kalkınma Bağlamında Kalkınma Ajanslarının Rolü”. Yerel İktisadi Kalkınma Bağlamında Kalkınma Ajanslarının Rolü. Karaman, Karaman, Türkiye.
- SEVİNÇ, H. (2011). “Türkiye’de Kullanılan Bölgesel Kalkınma Politikaları”. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 35-54.
- TCTB. (2023). Ticaret Bakanlığı 2022 Yılı Faaliyet Raporu.
- PINAR, A. ve ARIKAN, İ. (2003). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Bağlamında Devlet Yardımları”. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 3(1), 93–111.
- ŞAHİN, D. (2008). “Yönetimin Bölgesel Kalkınma Sorunlarına Uyumunun Sağlanması Bağlamında Kalkınma Ajanslarının Rolü” (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- TOB. (2023). “Tarımsal Eğitim”, Yayın, Yayın ve Danışmanlık Faaliyetleri.
- TUİK. (2023). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390> adresinden alındı
- TUNCA, Z. (2001). “Makro iktisat”. İstanbul: Filizkitabevi.
- TUTAR, F. ve DEMİRAL, M. (2007). “Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 71.
- WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT (WCED). (1987). Our Common Future. Oxford University Press.
- YAMAN, M. ve SARIHAN, N. Ö. (2021). “Kadınlara Yönelik Yapılan Uygulamalarda Kalkınma Ajanslarının Önemi: Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı Örneği”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(1), 225-239.
- YAVİLIOĞLU, C. (2002). “Kalkınmanın Anlam Bilimsel Tarihi Ve Kavramsal Kökenleri”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 3(1), 59-77.
- YÜCEOL, H. M. (2007). “Türkiye’de Bölgesel İşgücü Hareketleri, İşsizlik Ve Ekonomik Hareketler”. İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(1), 108-127.



AN ALTERNATIVE PAYMENT INSTRUMENT TO THE CHECK ISSUE IN TURKEY: GUARANTEED FUND TRANSFER AND ACCOUNTING RECORDS*

Türkiye’de Çek Sorunsalına Alternatif Ödeme Aracı Önerisi: Garantili Fon Transferi ve Muhasebe Kayıtları

Onur ÇETİN^{1, *}, Tuğdem SAYGIN^{2, *}

¹ Uzman, Kurumsal ve Ticari Kredi Tahsis Müdürlüğü, Türk Ticaret Bankası, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Finans ve Bankacılık Anabilim Dalı,

² Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü

ARTICLE INFO

Research Article

Received: 10.02.2025

Accepted: 27.06.2025

Keywords:

Checks, Public Oversight Authority, New Draft Chart of Accounts, Postdated Cheque, Guaranteed Fund Transfer.

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 10.02.2025

Kabul Tarihi: 27.06.2025

Anahtar Kelimeler:

Çek, Kamu Gözetim Kurumu, Yeni Hesap Taslak Planı, İleri Vadeli Çek, Garantili Fon Transferi.

ABSTRACT

The Guaranteed Fund Transfer product, which could be considered an alternative to post-dated checks, has been evaluated within the scope of this study as a solution to the issues arising from the use of post-dated checks. In the implementation phase, an example case study has been used to record journal entries, considering both the Uniform Chart of Accounts and the draft chart of accounts prepared by the Public Oversight Authority. Subsequently, summary and detailed balance sheets have been prepared based on these journal entries. These balance sheets primarily reflect the company's sales made using post-dated checks. Afterwards, the company's summary and detailed balance sheets have been prepared again under the assumption that Guaranteed Fund Transfer is used as the payment instrument instead of post-dated checks, and the changes in the company's cash ratio, current ratio, acid-test ratio, and stock dependency ratio have been analyzed based on these balance sheets. As a result of the sample application conducted in this study, it has been determined that when businesses conduct sales through the Guaranteed Fund Transfer, the cash ratio is higher compared to sales made with checks.

ÖZ

Çeke alternatif olabilecek Garantili Fon Transferi ürünü bu çalışma kapsamında vadeli çek kullanımına ve yaşanan bu sorunlara alternatif olarak değerlendirilmiştir. Uygulamada Tek Düzen Hesap Planı ve Kamu Gözetim Kurumu’nun yeni hesap plan taslağına göre detay ve özet bilançolar hazırlanmıştır. Hazırlanan özet bilançolar ile işletmenin satışlarını ileri vadeli çek veya garantili fon transferi ödeme aracı ile yapmış olduğu varsayımlarda işletmenin cari oran, asit-test, nakit oran ve stok bağımlılık oranlarındaki değişimler ele alınmıştır. Çalışmada yapılan uygulama sonucunda, işletmelerin GFT aracılığı ile yaptığı çalışmalarda, bilançosunun daha likit olduğu ve nakit oranının, çekli satışa nazaran daha iyi gerçekleştiği tespit edilmiştir.

* Bu çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Finans ve Bankacılık Anabilim Dalı’nda Dr. Öğr. Üyesi Tuğdem SAYGIN danışmanlığında Onur ÇETİN tarafından yazılan “Türkiye’de Çek Sorunsalına Alternatif Ödeme Aracı Önerisi: Garantili Fon Transferi ve Muhasebe Kayıtları” isimli Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

* Sorumlu yazar.

* tugdemsayginyucel@comu.edu.tr

INTRODUCTION

Technological advancements that manifest in every aspect of life have led to significant changes in payment systems in the 20th century. As a result of these developments, financial instruments have diversified, and existing methods have been reshaped. Especially in the case of banking transactions like money transfers, these processes are now executed electronically within seconds, and many banking services are offered remotely. Such alternative solutions in the finance sector generally involve the use of electronic tools, which are more advantageous in terms of speed and cost compared to traditional methods. However, the requirement for promissory notes to be issued with a wet signature prevents such notes from being transferred to an electronic medium. The acceleration of technological advancements and the shortening of adaptation periods to these advancements have increased the freedom of commercial activities and contributed to the expansion of trade volume. As trade has increased, changes have also occurred in payment systems, and alternative models to traditional methods have begun to emerge. Post-dated sales transactions have always been considered an important competitive factor in the history of trade, and especially in competitive environments, many businesses have turned to credit sales methods. However, in such cases, businesses must also consider some consequences they may face. While the volume of transactions increases for businesses that adopt this sales method, it also brings along certain risks. The risk of non-collection of receivables arising from these credit sales is one of the most significant risks. Therefore, the effective management of such credit sales is a crucial factor that determines the sustainability of businesses' commercial activities.

In growing markets, increasing competition is a common phenomenon. Many businesses are compelled to classify a large portion of their assets in financial statements as trade receivables in this competitive environment. Post-dated sales without a note are directly recorded under the trade receivables account in the buyer's account, and in such a situation, the risk of non-collection of receivables is borne by the seller. In sales made with a promissory note, the note is collected at maturity; however, there is a possibility that the notes may not be collected. Businesses may have to wait for a certain period for the collection of the notes, and during this process, receivables may become doubtful due to the risk of non-collection. However, trade receivables represent a right to collection that is expected to be collected at maturity. Offering customers a post-dated payment option or showing leniency in case of payment delays is also a sales strategy frequently employed by businesses, which can positively impact sales. However, as these post-dated sales become a widespread practice, the credit risks they entail should not be ignored. Businesses must control their commercial credit risks with effective receivables management to maintain their financial health (Cömert, 2011).

The receivables management process begins with determining the sales conditions of the business. In this process, decisions are made on what proportion of sales will be cash and what proportion will be credit, and whether cash payments will be made in cash sales. Additionally, decisions need to be made regarding whether discounts will be applied, how customers for credit sales will be selected, and what the terms will be in credit sales. Sales conditions affect both the amount and quality of receivables; therefore, each business should develop a sales policy that suits its structure. Another important element in debt management is determining the collection policy for receivables that are in follow-up. Ensuring the collection of receivables is a critical part of receivables management. Tools that can be used for this purpose include receivables turnover rate, average collection period, and receivables aging schedule. Trade receivables play an important role in the effectiveness of receivables management by directly impacting cash inflows, profitability, and financial sustainability of the company. The risk of non-collection of receivables can reduce net income and profit. Credit sales necessitate the development of certain mandatory policies regarding receivables accounts. The main objective in receivables management is to maximize the net present value of the company's receivables. While cash sales are not always possible, post-dated sales also have various advantages for businesses. A credit sales policy can contribute to an increase in sales, especially in sectors with intense competition, making post-dated sales necessary. In this context, credit sales that help businesses achieve their profitability goals can be

preferred. As trade receivables increase, the cost of receivables also rises. In such a case, the profit obtained from receivables must exceed the cost of receivables. By ensuring the effectiveness of receivables management, businesses can meet their financing needs. Generally, businesses sell their goods and services either for cash or on credit. While the price is immediately collected in cash sales, amounts arising from post-dated sales are accounted for as receivables to be collected in the future. Therefore, for businesses operating in certain sectors, receivables arising from sales hold a significant place among the company's assets (Yetişken, 2010).

Delays in debt collection, how overdue receivables should be accounted for, legal or administrative procedures in these matters, and changes in the purchasing power of money over time can cause the real value of receivables to decrease.

In Turkey, the accounting standards published by the Public Oversight Authority (KGK) have been translated into Turkish as the Turkish Financial Reporting Standards (TFRS) and the Turkish Accounting Standards (TMS) and published in the Official Gazette. These standards must be applied by companies that meet certain thresholds (Doğan, 2021). When examining commercial receivables under the International Financial Reporting Standards (IFRS), the relevant regulations are found in four main standards: "IAS 32 Financial Instruments: Presentation," which provides information on the presentation of financial instruments; "IFRS 7 Financial Instruments: Disclosures," which governs public disclosures related to financial instruments; "IAS 39 Financial Instruments: Recognition and Measurement," which sets out principles for recognizing and measuring financial assets, liabilities, and non-financial items; and "IFRS 9 Financial Instruments," which addresses provisions related to financial instruments (Doğan, 2021). Accounting standards guide how firms should reflect events in their financial statements. These standards cover elements such as income, financial statements, taxes, related parties, exchange rates, and financial instruments (Doğan, 2021).

The Public Oversight, Accounting and Auditing Standards Authority (KGK) has issued a draft account plan to create a Chart of Accounts in accordance with TMS/TFRS Financial Reporting Standards. This new draft account plan will enable companies to prepare their financial statements in accordance with TMS/TFRS and to establish accounting systems in line with the standards (Doğan, 2021). Considering that financial statements in our country must be prepared in accordance with both local standards and TFRS, this can sometimes cause confusion. With the new account plan draft, financial information needed by information users regarding the enterprise will have characteristics of being more accurate, reliable, suitable, understandable, and comparable, thus allowing for the presentation of more realistic financial statements. Given current requirements and developments, the Uniform Chart of Accounts (TDHP) may also need to be updated (Doğan, 2021).

When businesses manage their receivables effectively, it is observed that their liquidity also increases. The Uniform Chart of Accounts is prepared by arranging it from the most liquid asset, and it is seen that the first account is the cash account, followed by the received checks account. Legally, checks in Turkey are defined as "valuable documents that must be paid upon presentation," which means that checks should not have a maturity date. However, when examining the use of checks in our country, it is observed that checks can also be used as a post-dated loan instrument. Businesses especially prefer post-dated checks widely when they face cash flow difficulties.

Based on this information, this study aims to analyze how the accounting records of a business could change when conducting sales through post-dated checks or by using an alternative payment instrument such as "Guaranteed Fund Transfer" (GFT) and how these records could impact the financial statements of the business, particularly its balance sheets. For this purpose, the study examines accounting records based on the existing chart of accounts and the newly prepared draft chart of accounts, focusing on how GFT, as an alternative payment instrument, can be tracked if checks are used with a maturity date. Accordingly, a scenario study on commercial goods buying and selling activities of a company operating in the retail sector is

presented. The study includes journal entries, detailed balance sheets, and summary balance sheets for the company's sales using post-dated checks or the alternative payment method GFT. Additionally, in line with the new account plan draft prepared by KGK, the study demonstrates how journal entries can be made for each payment instrument and what differences could be observed in the balance sheets as a result of these entries. Furthermore, the study measures the effects on the company's balance sheets and financial ratios if GFT is used as an alternative payment instrument. After each summary balance sheet, liquidity ratios such as the current ratio, acid-test ratio, cash ratio, and stock dependency ratio are calculated and evaluated. At the end of the study, suggestions are made on which payment instrument a rational business should prefer for its sales, and changes that could occur in the company's balance sheet when the new account plan draft is adopted are identified. The findings from the application indicate that businesses conducting sales with post-dated checks have lower cash ratios compared to those using the GFT payment instrument.

1. LITERATURE REVIEW

1.1. Check

A check is a negotiable instrument with the nature of a valuable paper. A check is also defined as an order for payment issued for the payment of a draft. In other words, it is an order to pay an "existing" amount of money (Çelik Öztürk, 2019). According to Article 645 of the Turkish Commercial Code (TCC), "Valuable papers are those that cannot be asserted separately from the paper itself and cannot be transferred to others" (TCC Art. 645, 2011; Aksoy&Sürücü, 2022; www.mevzuat.gov.tr).

Valuable papers have been created as a way to make commercial activities faster and safer; however, the fact that these papers are subject to different regulations in domestic and international law can lead to various problems. To address this, the Geneva Conventions of the 19th century aimed to establish international regulations for promissory notes. Accordingly, in countries that adopted the Geneva Conventions, laws were regulated in accordance with the provisions of these conventions (Altıparmak, 2015).

Valuable papers are also divided into three main groups: nominal, to order, and bearer. Nominal instruments are "records issued in the name of a specific person, but not containing the order of that person and not legally considered as negotiable instruments" (Öktem&Karabınar, 2011). Order instruments, on the other hand, are "negotiable instruments legally, issued in the name of a specific person but containing an order in favor of that person. For an order instrument to be considered a negotiable instrument, an order clause must be present after the name of the person in whose favor it is issued, or it must be considered a negotiable instrument to order even without this clause" (Poroy, 1984). Promissory notes, bills of exchange, and checks are classified as order instruments. Additionally, other valuable papers specified in the laws can also be issued as order instruments (Öktem&Karabınar, 2011). As a type of order instrument, negotiable instruments represent a monetary claim and can only be issued for the purpose of settling a debt (Dündar, 2008).

Within the Turkish legal system, negotiable instruments are issued in three main types: promissory notes, bills of exchange, and checks. Unless otherwise stated in the law, these instruments are considered order instruments (Karayalçın, 2006). While checks can be issued to the bearer, promissory notes and bills of exchange cannot be issued in this manner and can only be issued as order instruments (Poroy&Tekinalp, 2021). Unlike the other two negotiable instruments (promissory notes and bills of exchange), a separate law was deemed necessary over time for checks. Nevertheless, the application of checks in our country has developed differently from the legal regulations. The way checks are used in practice has evolved differently from the meaning intended by the legislator. Legally defined as a "valuable document that must be paid upon presentation," the check has transformed into an instrument used in commercial transactions for credit (post-dated) goods and service purchases. This situation has caused various problems from the perspectives of accounting and tax law (Yıldırım, 2017).

In contrast, the legal regulations and commercial practices related to negotiable instruments differ across other countries' legal systems:

1.1.1. Germany (Civil Law Tradition)

Germany is also a party to the Geneva Conventions, and within this framework, the regulations regarding checks, promissory notes, and bills of exchange are largely similar to the Turkish system. However, in practice, the use of checks is quite limited. Bank transfers, direct debits, and digital payment systems are more commonly preferred as methods of payment in commercial transactions (Altıparmak, 2015).

1.1.2. France

Although checks, promissory notes, and bills of exchange are valid under the Geneva system in France, checks are strictly applied as a payment instrument payable on demand. The use of post-dated checks is legally invalid, and banks are required to honor a check immediately upon presentation, regardless of the date written on it. For this reason, post-dated checks are not used in commercial practice (Öztürk, 2018).

1.1.3. United States of America (USA)

In the U.S., the legal regulations regarding negotiable instruments are defined by the Uniform Commercial Code (UCC). Instruments such as promissory notes, drafts (bills of exchange), and checks are valid. However, the following practices are observed in application (Uniform Commercial Code § 3-104, n.d., www.law.cornell.edu):

- Checks are generally payable on demand.
- Issuing a post-dated check is legally possible; however, when such a check is presented to the bank, the bank may process the payment regardless of the future date written on it.
- Therefore, post-dated checks do not provide legal protection and are not commonly preferred in the U.S.

1.1.4. United Kingdom (UK)

The Bills of Exchange Act 1882 is in force in the United Kingdom. This legislation governs promissory notes, bills of exchange, and checks. Although it is technically possible to issue a post-dated check, it must be payable on demand, making the practice of post-dated checks almost nonexistent. Instead, bank transfers and card-based payments are more widely used (www.legislation.gov.uk).

1.1.5. Japan

Although promissory notes, bills of exchange, and checks are legally recognized in Japan, the widespread adoption of digital payment technologies (such as QR code payments, mobile banking, and automated systems) has largely replaced traditional negotiable instruments. As a result, instruments like checks have very limited usage in practice (www.amt-law.com).

1.2. The Guaranteed Fund Transfer (GFT)

The Guaranteed Fund Transfer (GFT) is defined as “a non-cash financing product that allows businesses purchasing goods or services to make deferred payments under the guarantee of a bank, while enabling businesses selling goods or services to use their receivables digitally for other payments before maturity” (www.vakifkatilim.com.tr). GFT is a payment method that ensures the debt between the buyer and the seller is transferred to their current accounts through digital channels at the maturity date. In this system, the issuing bank guarantees the entire amount for which the bearer is the creditor. The bearer can partially or completely

transfer the receivables to other customers until the maturity date (www.vakifkatilim.com.tr). Customers purchasing goods can use GFT to make payments in full or in installments at the maturity date.

In the banking sector, GFT strengthens cash management for businesses and enhances purchasing power with deferred receivables, thereby contributing to the growth of trade volume and the national economy (Göktaş, 2021). GFT eliminates the collection risk of deferred receivables while enabling these receivables to be used in different transactions as if they were cash payments (Oran, 2022). In its first year, GFT was used by 1,150 individuals, reaching a transaction volume of 1 billion TL (Çelik, 2022). “GFT provides businesses with the opportunity to make deferred commercial payments through digital channels under bank guarantee. It is a digital payment tool used for the collection of receivables arising from the sale of commercial goods and services. Deferred commercial payments are carried out at low costs with bank guarantees. The maturity of receivables arising from GFT is fixed and cannot be altered. The bearer can transfer GFT receivables, without changing their maturity, partially or completely to other sellers with a GFT account. Since commercial deferred payments made with GFT are under bank guarantee and executed entirely through digital channels, operational risks and costs decrease. Circulation and turnover transactions are as fast and simultaneous as remittance and Electronic Funds Transfer (EFT) transactions. The risk of non-payment is eliminated thanks to the bank guarantee. There are no restrictions on the transfer or assignment of GFT, and an unlimited number of transfers can be made among bank customers. The use of GFT by bank customers to purchase goods and services strengthens trust in commerce” (www.vakifkatilim.com.tr). The benefits of using GFT for banks include increased reputation, customer acquisition, current efficiency, and digital power. Benefits for issuers include deferred payment options, reliability, an innovative payment method, and high acceptance rates. For beneficiaries, benefits include guaranteed receivables, fixed maturity, the ability to pay with receivables, and a reliable source. The fact that all deferred receivables are under bank guarantee positively contributes to the national economy. These contributions include payment convenience, the establishment of a new and reliable payment system, and increased effectiveness of SMEs in the economy by enhancing their payment power (www.vakifkatilim.com.tr).

In order to evaluate the potential disadvantages of the Guaranteed Fund Transfer (GFT), it is necessary to draw upon the existing literature concerning the general risks and limitations of similar digital payment systems.

Among the potential drawbacks of GFT is the fact that the system is currently offered exclusively by Vakıf Katılım Bank, which limits users’ flexibility to transact with other banks and may lead to service quality constraints due to lack of competition. Furthermore, since GFT transactions are conducted entirely through digital platforms, technical problems such as system failures, internet outages, or cyberattacks may threaten transaction security and continuity. Similar risks are also present in other digital payment systems (www.resourceconsulting.com). For GFT to be used effectively, users must be familiar with digital financial tools. However, particularly among SMEs, low levels of financial literacy may result in incorrect or inefficient use of GFT. Moreover, the legal status and regulatory framework of GFT may not yet be fully clarified. This could lead to uncertainties regarding the rights and obligations of users and may pose problems in the case of potential legal disputes. Finally, the fact that receivables from GFT transactions cannot be converted into cash before their maturity may create difficulties for businesses in meeting short-term liquidity needs. This poses a risk especially for companies with sensitive cash flow structures (www.resourceconsulting.com).

In our country, some studies on post-dated checks primarily focus on legal regulations and the examination of legislative amendments related to checks (Can (1998); Dirikkan (2002); Reisoğlu (2003); Çöl (2004); Teoman (2009); Gençtürk (2011); Tamer (2013); Yasan (2014); Ayli & Yardımcıoğlu (2015); Yıldırım (2017); Narhin (2021); Çelik (2022), Direnisa (2022), etc.).

There are also some studies similar to ours that address the post-dated use of checks and analyze its accounting implications. These include Lazol (1994), who examined the issues that may arise in the chart of accounts due

to the use of post-dated checks; Değirmendereli, A., & Elitaş, C. (2009), who examined the impact of check discounts on the tax base within the scope of the "Law No. 5838" and provided related accounting entries; Karabınar & Öktem (2011), who discussed the need for the reporting of post-dated checks used extensively in our country to be aligned with the nature of the endorsement transaction in companies' financial statements; Demirtaş, M., Varıcı, İ., & Çağiran, F. K. (2019), who examined how post-dated checks should be accounted for within the theoretical information provided based on the Uniform Accounting System and Tax Procedure Law (VUK); Dinç & Atabay (2019), who identified the flaws in the current regulations of the uniform accounting system that hinder accurate financial reporting, analyzed these flaws in terms of basic concepts, financial statement presentation, account plans, and valuation provisions, and offered various suggestions for the use and accounting of post-dated checks; Gökgöz (2019), who proposed that post-dated checks should be evaluated as deferred receivables within the framework of the Expected Credit Losses under TFRS 9 Financial Instruments Standard due to the substance over form concept; and Elçi (2024), who aimed to compare check and note transactions under the draft Chart of Accounts aligned with the Financial Reporting Standards with the current Uniform Chart of Accounts.

When examining studies related to Guaranteed Fund Transfer (GFT), the prominent works include: Çatalbaş (2022), who analyzed the effects of the COVID-19 pandemic on participation banks' foreign trade transactions and included the GFT product in his master's thesis; Haksever & Baykal (2023), who examined digitalization and financial technologies in the banking sector and addressed the GFT system among innovative money transfer systems in Turkey; and Baştuğ (2024), who included GFT within the Savings-Based Crowdfunding Method in his study.

When reviewing the literature, it is observed that there is no other study similar to ours that compares the use of post-dated checks and GFT as payment instruments. Therefore, it is believed that our study will make a significant contribution to the literature.

2. METHODOLOGY

This study includes a scenario related to the establishment and commercial goods buying and selling activities of a company operating in the retail sector. Journal entries, detailed balance sheets, and summary balance sheets for the company's sales made using post-dated checks or an alternative payment instrument, Guaranteed Fund Transfer (GFT), have been examined. Additionally, journal entries for both payment instruments have been prepared according to the new account plan draft developed by the Public Oversight Authority (KGK), and detailed and summary balance sheets have been presented. The comparative analysis of the accounting treatment of the Guaranteed Fund Transfer (GFT) with the new chart of accounts draft prepared by the Public Oversight, Accounting and Auditing Standards Authority (KGK) constitutes a significant step in the digitalization process of accounting practices in Turkey. This analysis was conducted to evaluate the impact of GFT on accounting records compared to traditional payment instruments, and to assess how the new chart of accounts accommodates such digital financial tools.

After each summary balance sheet, the company's liquidity ratios, such as current ratio, acid-test ratio, cash ratio, and inventory dependency ratio, were calculated to analyze the liquidity status. These analyses provide recommendations on which payment instrument a rational business should prefer for its sales and evaluate whether there would be any changes in the company's balance sheet if the new account plan draft is adopted.

ABC Company was established on February 1, 2022, with a capital of 5,000,000 TL. ABC Company purchases goods on open account terms with 60 days maturity and makes sales with a 30-day post-dated check, achieving a profit margin of 30%.

- February 2, 2022: The company purchased a warehouse for 1,000,000 TL in cash for administrative and shipping purposes, and 3 vehicles for 750,000 TL in cash for use in shipping operations.

- March 1, 2022: The company made its first commercial goods purchase worth 10,000,000 TL on open account terms with a 60-day maturity for the purpose of reselling.
- March 15, 2022: The company sold goods worth 7,500,000 TL from its inventory using a 30-day post-dated check.
- According to the substance over form principle in accounting, due to the maturity of the check, it should be recorded under the "120 Trade Receivables" account.
- Journal Entry for Sales Made Using Post-Dated Checks According to the New Draft Account Plan
- Journal Entry for Commercial Goods Sales Made Using GFT on March 15, 2022
- Journal Entry for Sales Made Using GFT According to the New Draft Account Plan
- After the journal entries, prepare detailed trial balances and summary balance sheets.

3. FINDINGS

3.1. Journal Entries

ABC Company was established on February 1, 2022, with a capital of 5,000,000 TL.

Establishment Journal Entry

Account No	Account Name	Debit (TL)	Credit (TL)
100	Cash	5.000.000	
500	Capital		5.000.000

Journal Entries for Fixed Asset Purchase on 02.02.2022

Account No	Account Name	Debit (TL)	Credit (TL)
252	Buildings	1.000.000	
254	Vehicles	750.000	
100	Cash		1.750.000

Journal Entry for Commercial Goods Purchase on 01.03.2022

Account No	Account Name	Debit (TL)	Credit (TL)
153	Commercial Goods	10.000.000	
320	Creditors		10.000.000

15.03.2022 Postdated Check Commercial Goods Sale Journal Entry

Account No	Account Name	Debit (TL)	Credit (TL)
101	Received Checks	7.500.000	
600	Domestic Sales		7.500.000

Journal Entry for Transfer Due to Priority of Substance Over Form

Due to the principle of substance over form in accounting, a transfer entry was made to the account "120 Trade Receivables" because of the postdated nature of the check.

Account No	Account Name	Debit (TL)	Credit (TL)
120	Receivables	7.500.000	
101	Received Checks		7.500.000

Journal Entry for Postdated Check Sale as per New Draft Chart of Accounts (NDCOA)

New Draft Chart of Accounts Postdated Check Commercial Goods Sales Journal Entry

Account No	Account Name	Debit (TL)	Credit (TL)
122	Received Postdated Checks	7.500.000	
600	Domestic Sales		7.500.000

15.03.2022 GFT Commercial Goods Sale Journal Entry

Account No	Account Name	Debit (TL)	Credit (TL)
108	Other Liquid Assets	7.500.000	
600	Domestic Sales		7.500.000

New Draft Chart of Accounts 15.03.2022 GFT Commercial Goods Sale Journal Entry

Account No	Account Name	Debit (TL)	Credit (TL)
106	Cash Equivalents and Other Assets	7.500.000	
600	Domestic Sales		7.500.000

3.2. Balance Sheets and Ratio Analysis

The detailed balance sheet as of 31.03.2022 for ABC Enterprise, assuming sales were made with a 30-day postdated check, is presented below.

Table 1: Detailed Balance Sheet as of 31.03.2022 for Sales Made with 30-Day Postdated Check

ABC Enterprise Detailed Balance Sheet as of 31.03.2022					
		Amount (Current Period)			Amount (Current Period)
1	Current Assets	20.000.000	3	Short-Term Liabilities Accounts	10.000.000
10	Cash and Cash Equivalents	8.250.000			0
100	Cash A.	8.250.000	30	Financial Liabilities Account	0
101	Received Checks A.	0	300	Bank Loans Account	0
102	Banks A.	0	301	Liabilities from Financial Leasing Transactions Account	0
103	Issued Checks and Payments Orders(-)	0	302	Deferred Financial Leasing Liabilities (-) Account	0
108	Other Cash and Cash Equivalents	0	303	Current Portion of Long-Term Loans Account	0
11	Securities A.	0		Bonds, Debentures, Debt Installments, and Interest Payable Account	0
110	Equity Securities A.	0	304	Issued Commercial Papers and Bonds Account	0
111	Private Sector Bonds and Notes	0	305	Issued Other Securities Account	0
112	Public Sector Bonds and Notes	0	306	Securities Issue Differences (-) Account	0
118	Other Securities Account	0	308	Other Financial Liabilities Account	0
119	Securities Value Account	0	309	Bank Loans Account	0
		0	32	Trade Payables Account	10.000.000
12	Commercial Receivables A.	7.500.000	320	Suppliers Account	10.000.000
120	Customer Account	7.500.000	321	Notes Payable Account	0
121	Bills Receivable A.	0	322	Notes Payable Revaluation (-) Account	0
122	Provision for Bills Receivables (-)	0	326	Deposits and Guarantees Received Account	0
124	Unearned Financial Lease Income	0	329	Other Trade Payables Account	0
125	Financial Leasing Transactions	0	33	Other Payables Account	0
126	Deposits Given and Guarantees Account	0	331	Payables to Shareholders Account	0
127	Other Trade Receivables	0	332	Payables to Affiliates Account	0
128	Doubtful Commercial Receivables Account	0	333	Payables to Subsidiaries Account	0
129	Provision for Doubtful Commercial Receivables (-)	0	335	Payables to Personnel Account	0
13	Other Receivables	0	336	Other Various Payables Account	0
131	Receivables from Shareholders	0	337	Other Notes Payable Revaluation (-) Account	0
132	Receivables from Affiliates	0	34	Advances Received Account	0
133	Receivables from Subsidiaries	0	340	Advances Received for Orders Account	0
135	Receivables from Personnel	0	349	Other Advances Received Account	0
136	Other Various Receivables	0	35	Long-Term Construction and Repair Commitments Account	0
137	Provision for Other Bills Receivable (-)	0	350	Construction and Repair Commitment Costs Account	0
138	Doubtful Other Receivables	0	358	Long-Term Construction Inflation Adjustment Account	0
139	Provision for Doubtful Other Receivables (-)	0	36	Taxes and Other Obligations Payable Account	0
15	Inventories A.	4.250.000	360	Taxes and Funds Payable Account	0
150	Raw Materials and Supplies	0	361	Social Security Deductions Payable Account	0
151	Semi-Finished Goods - Production	0	368	Overdue, Deferred, or Rescheduled Taxes and Other Obligations Account	0
152	Products Account	0	369	Other Obligations Payable Account	
153	Commercial Goods Account	4.250.000	37	Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
157	Other Stocks Account	0	370	Tax Provisions for the Period and Other Liabilities Account	0
158	Provision for Stock Value Reduction (-)	0	371	Prepaid Taxes for the Period Profit Account	0
159	Advances Given for Orders	0	372	Provision for Severance Pay Account	0
17	Long-Term Construction and Repair Costs	0	373	Provision for Cost Expenses Account	0
170	Long-Term Construction and Repair Costs	0	379	Other Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
178	Long-Term Construction Inflation	0			0

	Adjustment A.				
179	Advances Given to Subcontractors	0			0
18	Accrued Expenses and Income for Future Months A.	0			0
180	Prepaid Expenses	0	38	Income and Expense Accruals for Future Months Account	0
181	Accrued Income	0	380	Income Accruals for Future Months Account	0
19	Other Current Assets Account Group	0	381	Expense Accruals for Future Months Account	0
190	Carried Forward VAT (Value Added Tax)	0	39	Other Short-Term Liabilities Account	0
191	Deductible VAT	0	391	Calculated VAT Account	0
192	Other VAT	0	392	Other VAT Account	0
193	Prepaid Taxes and Funds	0	393	Current Account with Headquarters and Branches Account	0
196	Personnel Advances	0	397	Inventory Surpluses Account	0
197	Inventory Shortages	0	399	Other Various Short-Term Liabilities Account	0
2	Non-Current Assets Accounts	1.750.000	4	Long-Term Liabilities Accounts	0
22	Trade Receivables Account	0	40	Financial Liabilities Account	0
220	Customers Account	0	400	Bank Loans Account	0
221	Notes Receivable Account	0	401	Liabilities from Financial Leasing Transactions Account	0
222	Notes Receivable Revaluation (-) Account	0	402	Deferred Financial Leasing Liabilities (-) Account	0
224	Unearned Financial Lease Interest Income (-) Account	0	405	Issued Bonds Account	0
226	Deposits and Guarantees Given Account	0	407	Issued Other Securities Account	0
229	Provision for Doubtful Receivables (-) Account	0	408	Securities Issue Differences (-) Account	0
23	Other Receivables Account	0	409	Other Financial Liabilities Account	0
231	Receivables from Shareholders Account	0	42	Trade Payables Account	0
232	Receivables from Affiliates Account	0	420	Suppliers Account	0
233	Receivables from Subsidiaries Account	0	421	Notes Payable Account	0
235	Receivables from Personnel A.	0	422	Notes Payable Revaluation (-) A.	0
236	Other Various Receivables Account	0	426	Deposits and Guarantees Received Account	0
237	Other Notes Receivable Revaluation (-) Account	0	429	Other Trade Payables Account	0
239	Provision for Doubtful Receivables (-) Account	0	43	Other Payables Account	0
24	Financial Non-Current Assets Account	0	431	Payables to Shareholders Account	0
240	Investments in Securities Account	0	432	Payables to Affiliates Account	0
241	Provision for Decrease in Value of Investments in Securities (-) Account	0	433	Payables to Subsidiaries Account	0
242	Affiliates Account	0	436	Other Various Payables Account	0
243	Capital Commitments to Affiliates (-) Account	0	437	Other Notes Payable Revaluation (-) Account	0
244	Provision for Decrease in Value of Affiliates' Capital Shares (-) Account	0	438	Payables to Government for Deferred or Rescheduled Debts Account	0
245	Subsidiaries Account	0	44	Advances Received Account	0
246	Subsidiaries' Capital Account	0	440	Advances Received for Orders Account	0
		0	449	Other Advances Received Account	0
247	Subsidiaries' Capital Shares Account	0	47	Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
249	Provision for Other Financial Non-Current Assets (-) Account	0	479	Other Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
25	Tangible Fixed Assets Account	1.750.000	48	Income and Expense Accruals for Future Years Account	0
250	Lands and Plots Account	0	480	Income Accruals for Future Years Account	0
251	Land Improvements Account	0	481	Expense Accruals for Future Years Account	0
252	Buildings Account	1.000.000	49	Other Long-Term Liabilities Account	0
253	Facilities, Machinery, and Equipment Account	0	492	Future Years' Accumulated Provisions or Accounts	0
254	Vehicles Account	750.000	493	Participation Shares in Facility Account	0
255	Fixtures Account	0	499	Other Various Long-Term Liabilities Account	0
256	Other Tangible Fixed Assets Account	0			0
257	Accumulated Depreciation (-) Account	0			0
258	Investments in Progress Account	0	5	Equity Accounts	11.750.000
259	Advances Given Account	0	50	Paid-in Capital Account	10.000.000
26	Intangible Fixed Assets Account	0	500	Capital Account	10.000.000
260	Rights Account	0	501	Unpaid Capital (-) Account	0
261	Goodwill Account	0	502	Positive Differences from Capital Adjustments Account	0
262	Establishment and Organization Expenses Account	0	503	Negative Differences from Capital Adjustments (-) Account	0
263	Research and Development Expenses Account	0	52	Capital Reserves Account	0
264	Special Costs Account	0	520	Share Premiums Account	0
267	Other Intangible Fixed Assets Account	0	521	Share Cancellation Profits Account	0
268	Accumulated Depreciation (-) Account	0	522	Revaluation Surplus for Fixed Assets Account	0
269	Advances Given Account	0	523	Revaluation Surplus for Participations Account	0

27	Depletable Assets Account	0	524	Cost Increase Fund Account	0
271	Exploration Expenses Account	0	529	Other Capital Reserves Account	0
272	Preparation and Development Expenses Account	0	54	Profit Reserves Account	0
277	Other Depletable Assets Account	0	540	Legal Reserves Account	0
278	Accumulated Depletion (-) Account	0	541	Statutory Reserves Account	0
279	Advances Given Account	0	542	Extraordinary Reserves Account	0
28	Expense and Income Accruals for Future Years Account	0	548	Other Profit Reserves Account	0
280	Expense Accruals for Future Years Account	0	549	Special Funds Account	0
281	Income Accruals Account	0	57	Previous Years' Profits Account	0
29	Other Non-Current Assets Account	0	570	Previous Years' Profits Account	0
291	VAT to be Deducted in Future Years Account	0	58	Previous Years' Losses (-) Account	0
292	Other VAT Account	0	580	Previous Years' Losses (-) Account	0
293	Inventories for Future Years Account	0	59	Net Profit (Loss) for the Period Account	1.750.000
294	Inventories and Tangible Fixed Assets Held for Sale Account	0	590	Net Profit for the Period Account	1.750.000
295	Prepaid Taxes and Funds Account	0	591	Net Loss for the Period (-) Account	0
297	Other Various Non-Current Assets Account	0			0
298	Provision for Stock Value Reduction (-) Account	0			
299	Accumulated Depreciation (-) Account	0			

The summary balance sheet of ABC Enterprise as of 31.03.2022 in the case of sales made with a 30-day postdated check is provided below.

Table 2: Summary Balance Sheet as of 31.03.2022 in the Case of Sales Made with a 30 Day Postdated Check

ABC Enterprise Summary Balance Sheet as of 31.03.2022					
		Amount (Current Period)			Amount (Current Period)
1	Current Assets	20.000.000,00	3	Short-Term Liabilities	10.000.000
10	Cash Equivalents	8.250.000	30	Financial Liabilities	
11	Securities	0	32	Suppliers	10.000.000
12	Trade Receivables	7.500.000	33	Other Liabilities	0
13	Other Receivables	0	34	Advanced Received	0
15	Inventories	4.250.000	36	Taxes and Funds	0
17	Long-Term Construction and Repair Costs	0	38	Income Accruals for Future Months	0
18	Accrued Expenses and Income for Future Months	0	4	Long-Term Liabilities	0
19	Other Current Assets	0	40	Financial Liabilities	0
2	Non-Current Assets	1.750.000	408	Securities Issue Differences (-)	0
22	Trade Receivables	0	43	Other Liabilities	0
23	Other Receivables	0	5	5. Equity	11.750.000
24	Financial Non-Current Assets	0	50	Paid-in Capital	10.000.000
25	Tangible Fixed Assets	1.750.000	59	Net Profit for the Period	1.750.000

Current Ratio:

Formula: Current Assets / Short-Term Liabilities

Calculation: 20,000,000 / 10,000,000 = 2

Acid-Test Ratio (Quick Ratio):

Formula: (Current Assets - Inventories) / Short-Term Liabilities

Calculation: (20,000,000 - 4,250,000) / 10,000,000 = 1.57

Cash Ratio:

Formula: (Cash Equivalents + Securities) / Short-Term Liabilities

Calculation: 8,250,000 / 10,000,000 = 0.82

Inventory Dependency Ratio:

Formula: (Short-Term Liabilities - (Cash Equivalents + Securities)) / Inventories

Calculation: (10,000,000 - 8,250,000) / 4,250,000 = 0.41

This provides an overview of ABC Enterprise's financial ratios as of 31.03.2022, with a focus on liquidity and inventory reliance in the scenario where sales were made through General Financial Transaction (GFT).

Table 3: Detailed Balance Sheet as of 31.03.2022 in the Case of Sales Made with GFT

ABC Enterprise Detailed Balance Sheet as of 31.03.2022					
		Amount (Current Period)			Amount (Current Period)
1	Current Assets	20.000.000	3	Short-Term Liabilities Accounts	10.000.000
10	Cash and Cash Equivalents	15.750.000			0
100	Cash A.	8.250.000	30	Financial Liabilities Account	0
101	Received Checks A.	0	300	Bank Loans Account	0
102	Banks A.	0	301	Liabilities from Financial Leasing Transactions Account	0
103	Issued Checks and Payments Orders(-)	0	302	Deferred Financial Leasing Liabilities (-) Account	0
108	Other Cash and Cash Equivalents	0	303	Current Portion of Long-Term Loans Account	0
11	Securities A.	0		Bonds, Debentures, Debt Installments, and Interest Payable Account	0
110	Equity Securities A.	0	304	Issued Commercial Papers and Bonds Account	0
111	Private Sector Bonds and Notes	0	305	Issued Other Securities Account	0
112	Public Sector Bonds and Notes	0	306	Securities Issue Differences (-) Account	0
118	Other Securities Account	0	308	Other Financial Liabilities Account	0
119	Securities Value Account	0	309	Bank Loans Account	0
		0	32	Trade Payables Account	10.000.000
12	Commercial Receivables A.	0	320	Suppliers Account	10.000.000
120	Customer Account	0	321	Notes Payable Account	0
121	Bills Receivable A.	0	322	Notes Payable Revaluation (-) Account	0
122	Provision for Bills Receivables (-)	0	326	Deposits and Guarantees Received Account	0
124	Unearned Financial Lease Income	0	329	Other Trade Payables Account	0
125	Financial Leasing Transactions	0	33	Other Payables Account	0
126	Deposits Given and Guarantees Account	0	331	Payables to Shareholders Account	0
127	Other Trade Receivables	0	332	Payables to Affiliates Account	0
128	Doubtful Commercial Receivables Account	0	333	Payables to Subsidiaries Account	0
129	Provision for Doubtful Commercial Receivables (-)	0	335	Payables to Personnel Account	0
13	Other Receivables	0	336	Other Various Payables Account	0
131	Receivables from Shareholders	0	337	Other Notes Payable Revaluation (-) Account	0
132	Receivables from Affiliates	0	34	Advances Received Account	0
133	Receivables from Subsidiaries	0	340	Advances Received for Orders Account	0
135	Receivables from Personnel	0	349	Other Advances Received Account	0
136	Other Various Receivables	0	35	Long-Term Construction and Repair Commitments Account	0
137	Provision for Other Bills Receivable (-)	0	350	Construction and Repair Commitment Costs Account	0
138	Doubtful Other Receivables	0	358	Long-Term Construction Inflation Adjustment Account	0
139	Provision for Doubtful Other Receivables (-)	0	36	Taxes and Other Obligations Payable Account	0
15	Inventories A.	4.250.000	360	Taxes and Funds Payable Account	0
150	Raw Materials and Supplies	0	361	Social Security Deductions Payable Account	0
151	Semi-Finished Goods - Production	0	368	Overdue, Deferred, or Rescheduled Taxes and Other Obligations Account	0
152	Products Account	0	369	Other Obligations Payable Account	0
153	Commercial Goods Account	4.250.000	37	Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
157	Other Stocks Account	0	370	Tax Provisions for the Period and Other Liabilities Account	0
158	Provision for Stock Value Reduction (-)	0	371	Prepaid Taxes for the Period Profit Account	0
159	Advances Given for Orders	0	372	Provision for Severance Pay Account	0
17	Long-Term Construction and Repair Costs	0	373	Provision for Cost Expenses Account	0
170	Long-Term Construction and Repair Costs	0	379	Other Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
178	Long-Term Construction Inflation Adjustment A.	0			0
179	Advances Given to Subcontractors	0			0
18	Accrued Expenses and Income for Future Months A.	0			0
180	Prepaid Expenses	0	38	Income and Expense Accruals for Future Months Account	0
181	Accrued Income	0	380	Income Accruals for Future Months Account	0
19	Other Current Assets Account Group	0	381	Expense Accruals for Future Months Account	0
190	Carried Forward VAT (Value Added Tax)	0	39	Other Short-Term Liabilities Account	0
191	Deductible VAT	0	391	Calculated VAT Account	0
192	Other VAT	0	392	Other VAT Account	0
193	Prepaid Taxes and Funds	0	393	Current Account with Headquarters and Branches Account	0
196	Personnel Advances	0	397	Inventory Surpluses Account	0

197	Inventory Shortages	0	399	Other Various Short-Term Liabilities Account	0
2	Non-Current Assets Accounts	1.750.000	4	Long-Term Liabilities Accounts	0
22	Trade Receivables Account	0	40	Financial Liabilities Account	0
220	Customers Account	0	400	Bank Loans Account	0
221	Notes Receivable Account	0	401	Liabilities from Financial Leasing Transactions Account	0
222	Notes Receivable Revaluation (-) Account	0	402	Deferred Financial Leasing Liabilities (-) Account	0
224	Unearned Financial Lease Interest Income (-) Account	0	405	Issued Bonds Account	0
226	Deposits and Guarantees Given Account	0	407	Issued Other Securities Account	0
229	Provision for Doubtful Receivables (-) Account	0	408	Securities Issue Differences (-) Account	0
23	Other Receivables Account	0	409	Other Financial Liabilities Account	0
231	Receivables from Shareholders Account	0	42	Trade Payables Account	0
232	Receivables from Affiliates Account	0	420	Suppliers Account	0
233	Receivables from Subsidiaries Account	0	421	Notes Payable Account	0
235	Receivables from Personnel A.	0	422	Notes Payable Revaluation (-) A.	0
236	Other Various Receivables Account	0	426	Deposits and Guarantees Received Account	0
237	Other Notes Receivable Revaluation (-) Account	0	429	Other Trade Payables Account	0
239	Provision for Doubtful Receivables (-) Account	0	43	Other Payables Account	0
24	Financial Non-Current Assets Account	0	431	Payables to Shareholders Account	0
240	Investments in Securities Account	0	432	Payables to Affiliates Account	0
241	Provision for Decrease in Value of Investments in Securities (-) Account	0	433	Payables to Subsidiaries Account	0
242	Affiliates Account	0	436	Other Various Payables Account	0
243	Capital Commitments to Affiliates (-) Account	0	437	Other Notes Payable Revaluation (-) Account	0
244	Provision for Decrease in Value of Affiliates' Capital Shares (-) Account	0	438	Payables to Government for Deferred or Rescheduled Debts Account	0
245	Subsidiaries Account	0	44	Advances Received Account	0
246	Subsidiaries' Capital Account	0	440	Advances Received for Orders Account	0
		0	449	Other Advances Received Account	0
247	Subsidiaries' Capital Shares Account	0	47	Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
249	Provision for Other Financial Non-Current Assets (-) Account	0	479	Other Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
25	Tangible Fixed Assets Account	1.750.000	48	Income and Expense Accruals for Future Years Account	0
250	Lands and Plots Account	0	480	Income Accruals for Future Years Account	0
251	Land Improvements Account	0	481	Expense Accruals for Future Years Account	0
252	Buildings Account	1.000.000	49	Other Long-Term Liabilities Account	0
253	Facilities, Machinery, and Equipment Account	0	492	Future Years' Accumulated Provisions or Accounts	0
254	Vehicles Account	750.000	493	Participation Shares in Facility Account	0
255	Fixtures Account	0	499	Other Various Long-Term Liabilities Account	0
256	Other Tangible Fixed Assets Account	0			0
257	Accumulated Depreciation (-) Account	0			0
258	Investments in Progress Account	0	5	Equity Accounts	11.750.000
259	Advances Given Account	0	50	Paid-in Capital Account	10.000.000
26	Intangible Fixed Assets Account	0	500	Capital Account	10.000.000
260	Rights Account	0	501	Unpaid Capital (-) Account	0
261	Goodwill Account	0	502	Positive Differences from Capital Adjustments Account	0
262	Establishment and Organization Expenses Account	0	503	Negative Differences from Capital Adjustments (-) Account	0
263	Research and Development Expenses Account	0	52	Capital Reserves Account	0
264	Special Costs Account	0	520	Share Premiums Account	0
267	Other Intangible Fixed Assets Account	0	521	Share Cancellation Profits Account	0
268	Accumulated Depreciation (-) Account	0	522	Revaluation Surplus for Fixed Assets Account	0
269	Advances Given Account	0	523	Revaluation Surplus for Participations Account	0
27	Depletable Assets Account	0	524	Cost Increase Fund Account	0
271	Exploration Expenses Account	0	529	Other Capital Reserves Account	0
272	Preparation and Development Expenses Account	0	54	Profit Reserves Account	0
277	Other Depletable Assets Account	0	540	Legal Reserves Account	0
278	Accumulated Depletion (-) Account	0	541	Statutory Reserves Account	0
279	Advances Given Account	0	542	Extraordinary Reserves Account	0
28	Expense and Income Accruals for Future Years Account	0	548	Other Profit Reserves Account	0
280	Expense Accruals for Future Years Account	0	549	Special Funds Account	0
281	Income Accruals Account	0	57	Previous Years' Profits Account	0
29	Other Non-Current Assets Account	0	570	Previous Years' Profits Account	0
291	VAT to be Deducted in Future Years Account	0	58	Previous Years' Losses (-) Account	0
292	Other VAT Account	0	580	Previous Years' Losses (-) Account	0
293	Inventories for Future Years Account	0	59	Net Profit (Loss) for the Period Account	1.750.000

294	Inventories and Tangible Fixed Assets Held for Sale Account	0	590	Net Profit for the Period Account	1.750.000
295	Prepaid Taxes and Funds Account	0	591	Net Loss for the Period (-) Account	0
297	Other Various Non-Current Assets Account	0			0
298	Provision for Stock Value Reduction (-) Account	0			
299	Accumulated Depreciation (-) Account	0			

Table 4: Summary Balance Sheet as of 31.03.2022 in the Case of Sales Made with Alternative Payment Instrument (GFT)

ABC Enterprise Summary Balance Sheet as of 31.03.2022					
		Amount (Current Period)			Amount (Current Period)
1	Current Assets	20.000.000	3	Short-Term Liabilities	10.000.000
10	Cash Equivalents	15.750.000	30	Financial Liabilities	
11	Securities	0	32	Suppliers	10.000.000
12	Trade Receivables	0	33	Other Liabilities	0
13	Other Receivables	0	34	Advanced Received	0
15	Inventories	4.250.000	36	Taxes and Funds	0
17	Long-Term Construction and Repair Costs	0	38	Income Accruals for Future Months	0
18	Accrued Expenses and Income for Future Months	0	4	Long-Term Liabilities	0
19	Other Current Assets	0	40	Financial Liabilities	0
2	Non-Current Assets	1.750.000	408	Securities Issue Differences (-)	0
22	Trade Receivables	0	43	Other Liabilities	0
23	Other Receivables	0	5	5. Equity	11.750.000
24	Financial Non-Current Assets	0	50	Paid-in Capital	10.000.000
25	Tangible Fixed Assets	1.750.000	59	Net Profit for the Period	1.750.000

Current Ratio:

Formula: Current Assets / Short-Term Liabilities

Calculation: 20,000,000 / 10,000,000 = 2

Acid-Test Ratio (Quick Ratio):

Formula: (Current Assets - Inventories) / Short-Term Liabilities

Calculation: (20,000,000 - 4,250,000) / 10,000,000 = 1.57

Cash Ratio:

Formula: (Cash Equivalents + Securities) / Short-Term Liabilities

Calculation: 15,750,000 / 10,000,000 = 1.57

Inventory Dependency Ratio:

Formula: (Short-Term Liabilities - (Cash Equivalents + Securities)) / Inventories

Calculation: (10,000,000 - 15,750,000) / 4,250,000 = -1.35

The detailed balance sheet of ABC Enterprise as of 31.03.2022 according to the New Draft Chart of Accounts in the case of sales made with postdated checks is as follows.

Table 5: Detailed Balance Sheet as of 31.03.2022 According to the New Draft Chart of Accounts in the Case of Sales Made with Postdated Checks

ABC Enterprise Detailed Balance Sheet as of 31.03.2022					
		Amount (Current Period)			Amount (Current Period)
1	Current Assets	20.000.000	3	Short-Term Liabilities Accounts	10.000.000
10	Cash and Cash Equivalents	8.250.000			0
100	Cash A.	8.250.000	30	Financial Liabilities Account	0
101	Received Checks A.	0	300	Bank Loans Account	0
102	Banks A.	0	301	Liabilities from Financial Leasing Transactions Account	0
103	Issued Checks and Payments Orders(-)	0	302	Deferred Financial Leasing Liabilities (-) Account	0
108	Other Cash and Cash Equivalents	0	303	Current Portion of Long-Term Loans Account	0
11	Securities A.	0		Bonds, Debentures, Debt Installments, and Interest Payable Account	0

110	Equity Securities A.	0	304	Issued Commercial Papers and Bonds Account	0
111	Private Sector Bonds and Notes	0	305	Issued Other Securities Account	0
112	Public Sector Bonds and Notes	0	306	Securities Issue Differences (-) Account	0
118	Other Securities Account	0	308	Other Financial Liabilities Account	0
119	Securities Value Account	0	309	Bank Loans Account	0
		0	32	Trade Payables Account	10.000.000
12	Commercial Receivables A.	0	320	Suppliers Account	10.000.000
120	Customer Account	0	321	Notes Payable Account	0
121	Bills Receivable A.	0	322	Notes Payable Revaluation (-) Account	0
122	Provision for Bills Receivables (-)	7.500.000	326	Deposits and Guarantees Received Account	0
124	Unearned Financial Lease Income	0	329	Other Trade Payables Account	0
125	Financial Leasing Transactions	0	33	Other Payables Account	0
126	Deposits Given and Guarantees Account	0	331	Payables to Shareholders Account	0
127	Other Trade Receivables	0	332	Payables to Affiliates Account	0
128	Doubtful Commercial Receivables Account	0	333	Payables to Subsidiaries Account	0
129	Provision for Doubtful Commercial Receivables (-)	0	335	Payables to Personnel Account	0
13	Other Receivables	0	336	Other Various Payables Account	0
131	Receivables from Shareholders	0	337	Other Notes Payable Revaluation (-) Account	0
132	Receivables from Affiliates	0	34	Advances Received Account	0
133	Receivables from Subsidiaries	0	340	Advances Received for Orders Account	0
135	Receivables from Personnel	0	349	Other Advances Received Account	0
136	Other Various Receivables	0	35	Long-Term Construction and Repair Commitments Account	0
137	Provision for Other Bills Receivable (-)	0	350	Construction and Repair Commitment Costs Account	0
138	Doubtful Other Receivables	0	358	Long-Term Construction Inflation Adjustment Account	0
139	Provision for Doubtful Other Receivables (-)	0	36	Taxes and Other Obligations Payable Account	0
15	Inventories A.	4.250.000	360	Taxes and Funds Payable Account	0
150	Raw Materials and Supplies	0	361	Social Security Deductions Payable Account	0
151	Semi-Finished Goods - Production	0	368	Overdue, Deferred, or Rescheduled Taxes and Other Obligations Account	0
152	Products Account	0	369	Other Obligations Payable Account	0
153	Commercial Goods Account	4.250.000	37	Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
157	Other Stocks Account	0	370	Tax Provisions for the Period and Other Liabilities Account	0
158	Provision for Stock Value Reduction (-)	0	371	Prepaid Taxes for the Period Profit Account	0
159	Advances Given for Orders	0	372	Provision for Severance Pay Account	0
17	Long-Term Construction and Repair Costs	0	373	Provision for Cost Expenses Account	0
170	Long-Term Construction and Repair Costs	0	379	Other Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
178	Long-Term Construction Inflation Adjustment A.	0			0
179	Advances Given to Subcontractors	0			0
18	Accrued Expenses and Income for Future Months A.	0			0
180	Prepaid Expenses	0	38	Income and Expense Accruals for Future Months Account	0
181	Accrued Income	0	380	Income Accruals for Future Months Account	0
19	Other Current Assets Account Group	0	381	Expense Accruals for Future Months Account	0
190	Carried Forward VAT (Value Added Tax)	0	39	Other Short-Term Liabilities Account	0
191	Deductible VAT	0	391	Calculated VAT Account	0
192	Other VAT	0	392	Other VAT Account	0
193	Prepaid Taxes and Funds	0	393	Current Account with Headquarters and Branches Account	0
196	Personnel Advances	0	397	Inventory Surpluses Account	0
197	Inventory Shortages	0	399	Other Various Short-Term Liabilities Account	0
2	Non-Current Assets Accounts	1.750.000	4	Long-Term Liabilities Accounts	0
22	Trade Receivables Account	0	40	Financial Liabilities Account	0
220	Customers Account	0	400	Bank Loans Account	0
221	Notes Receivable Account	0	401	Liabilities from Financial Leasing Transactions Account	0
222	Notes Receivable Revaluation (-) Account	0	402	Deferred Financial Leasing Liabilities (-) Account	0
224	Unearned Financial Lease Interest Income (-) Account	0	405	Issued Bonds Account	0
226	Deposits and Guarantees Given Account	0	407	Issued Other Securities Account	0
229	Provision for Doubtful Receivables (-) Account	0	408	Securities Issue Differences (-) Account	0
23	Other Receivables Account	0	409	Other Financial Liabilities Account	0
231	Receivables from Shareholders Account	0	42	Trade Payables Account	0
232	Receivables from Affiliates Account	0	420	Suppliers Account	0
233	Receivables from Subsidiaries Account	0	421	Notes Payable Account	0
235	Receivables from Personnel A.	0	422	Notes Payable Revaluation (-) A.	0
236	Other Various Receivables Account	0	426	Deposits and Guarantees Received Account	0
237	Other Notes Receivable Revaluation (-) Account	0	429	Other Trade Payables Account	0

239	Provision for Doubtful Receivables (-) Account	0	43	Other Payables Account	0
24	Financial Non-Current Assets Account	0	431	Payables to Shareholders Account	0
240	Investments in Securities Account	0	432	Payables to Affiliates Account	0
241	Provision for Decrease in Value of Investments in Securities (-) Account	0	433	Payables to Subsidiaries Account	0
242	Affiliates Account	0	436	Other Various Payables Account	0
243	Capital Commitments to Affiliates (-) Account	0	437	Other Notes Payable Revaluation (-) Account	0
244	Provision for Decrease in Value of Affiliates' Capital Shares (-) Account	0	438	Payables to Government for Deferred or Rescheduled Debts Account	0
245	Subsidiaries Account	0	44	Advances Received Account	0
246	Subsidiaries' Capital Account	0	440	Advances Received for Orders Account	0
		0	449	Other Advances Received Account	0
247	Subsidiaries' Capital Shares Account	0	47	Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
249	Provision for Other Financial Non-Current Assets (-) Account	0	479	Other Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
25	Tangible Fixed Assets Account	1.750.000	48	Income and Expense Accruals for Future Years Account	0
250	Lands and Plots Account	0	480	Income Accruals for Future Years Account	0
251	Land Improvements Account	0	481	Expense Accruals for Future Years Account	0
252	Buildings Account	1.000.000	49	Other Long-Term Liabilities Account	0
253	Facilities, Machinery, and Equipment Account	0	492	Future Years' Accumulated Provisions or Accounts	0
254	Vehicles Account	750.000	493	Participation Shares in Facility Account	0
255	Fixtures Account	0	499	Other Various Long-Term Liabilities Account	0
256	Other Tangible Fixed Assets Account	0			0
257	Accumulated Depreciation (-) Account	0			0
258	Investments in Progress Account	0	5	Equity Accounts	11.750.000
259	Advances Given Account	0	50	Paid-in Capital Account	10.000.000
26	Intangible Fixed Assets Account	0	500	Capital Account	10.000.000
260	Rights Account	0	501	Unpaid Capital (-) Account	0
261	Goodwill Account	0	502	Positive Differences from Capital Adjustments Account	0
262	Establishment and Organization Expenses Account	0	503	Negative Differences from Capital Adjustments (-) Account	0
263	Research and Development Expenses Account	0	52	Capital Reserves Account	0
264	Special Costs Account	0	520	Share Premiums Account	0
267	Other Intangible Fixed Assets Account	0	521	Share Cancellation Profits Account	0
268	Accumulated Depreciation (-) Account	0	522	Revaluation Surplus for Fixed Assets Account	0
269	Advances Given Account	0	523	Revaluation Surplus for Participations Account	0
27	Depletable Assets Account	0	524	Cost Increase Fund Account	0
271	Exploration Expenses Account	0	529	Other Capital Reserves Account	0
272	Preparation and Development Expenses Account	0	54	Profit Reserves Account	0
277	Other Depletable Assets Account	0	540	Legal Reserves Account	0
278	Accumulated Depletion (-) Account	0	541	Statutory Reserves Account	0
279	Advances Given Account	0	542	Extraordinary Reserves Account	0
28	Expense and Income Accruals for Future Years Account	0	548	Other Profit Reserves Account	0
280	Expense Accruals for Future Years Account	0	549	Special Funds Account	0
281	Income Accruals Account	0	57	Previous Years' Profits Account	0
29	Other Non-Current Assets Account	0	570	Previous Years' Profits Account	0
291	VAT to be Deducted in Future Years Account	0	58	Previous Years' Losses (-) Account	0
292	Other VAT Account	0	580	Previous Years' Losses (-) Account	0
293	Inventories for Future Years Account	0	59	Net Profit (Loss) for the Period Account	1.750.000
294	Inventories and Tangible Fixed Assets Held for Sale Account	0	590	Net Profit for the Period Account	1.750.000
295	Prepaid Taxes and Funds Account	0	591	Net Loss for the Period (-) Account	0
297	Other Various Non-Current Assets Account	0			0
298	Provision for Stock Value Reduction (-) Account	0			
299	Accumulated Depreciation (-) Account	0			

The summary balance sheet of ABC Enterprise as of 31.03.2022 according to the New Draft Chart of Accounts in the case of sales made with checks is provided below.

Table 6: Summary Balance Sheet as of 31.03.2022 According to the New Draft Chart of Accounts in the Case of Sales Made with Checks

ABC Enterprise Summary Balance Sheet as of 31.03.2022					
		Amount (Current Period)			Amount (Current Period)
1	Current Assets	20.000.000	3	Short-Term Liabilities	10.000.000
10	Cash Equivalents	8.250.000	30	Financial Liabilities	
11	Securities	0	32	Suppliers	10.000.000
12	Trade Receivables	7.500.000	33	Other Liabilities	0
13	Other Receivables	0	34	Advanced Received	0
15	Inventories	4.250.000	36	Taxes and Funds	0
17	Long-Term Construction and Repair Costs	0	38	Income Accruals for Future Months	0
18	Accrued Expenses and Income for Future Months	0	4	Long-Term Liabilities	0
19	Other Current Assets	0	40	Financial Liabilities	0
2	Non-Current Assets	1.750.000	408	Securities Issue Differences (-)	0
22	Trade Receivables	0	43	Other Liabilities	0
23	Other Receivables	0	5	5. Equity	11.750.000
24	Financial Non-Current Assets	0	50	Paid-in Capital	10.000.000
25	Tangible Fixed Assets	1.750.000	59	Net Profit for the Period	1.750.000

Current Ratio:

Formula: Current Assets / Short-Term Liabilities

Calculation: 20,000,000 / 10,000,000 = **2****Acid-Test Ratio (Quick Ratio):**

Formula: (Current Assets - Inventories) / Short-Term Liabilities

Calculation: (20,000,000 - 4,250,000) / 10,000,000 = **1.57****Cash Ratio:**

Formula: (Cash and Cash Equivalents + Securities) / Short-Term Liabilities

Calculation: 8,250,000 / 10,000,000 = **0.82****Inventory Dependency Ratio:**

Formula: (Short-Term Liabilities - (Cash and Cash Equivalents + Securities)) / Inventories

Calculation: (10,000,000 - 8,250,000) / 4,250,000 = **0.41**

The detailed balance sheet of ABC Enterprise as of 31.03.2022 according to the New Draft Chart of Accounts in the case of sales made with the alternative payment instrument GFT is provided below.

Table 7: Detailed Balance Sheet as of 31.03.2022 According to the New Draft Chart of Accounts in the Case of Sales Made with the Alternative Payment Instrument GFT

ABC Enterprise Detailed Balance Sheet as of 31.03.2022					
		Amount (Current Period)			Amount (Current Period)
1	Current Assets	20.000.000	3	Short-Term Liabilities Accounts	10.000.000
10	Cash and Cash Equivalents	8.250.000			0
100	Cash A.	8.250.000	30	Financial Liabilities Account	0
101	Received Checks A.	0	300	Bank Loans Account	0
102	Banks A.	0	301	Liabilities from Financial Leasing Transactions Account	0
103	Issued Checks and Payments Orders(-)	0	302	Deferred Financial Leasing Liabilities (-) Account	0
106	Other Cash Equivalents Account	7.500.000			
108	Other Cash and Cash Equivalents	0	303	Current Portion of Long-Term Loans Account	0
11	Securities A.	0		Bonds, Debentures, Debt Installments, and Interest Payable Account	0
110	Equity Securities A.	0	304	Issued Commercial Papers and Bonds Account	0
111	Private Sector Bonds and Notes	0	305	Issued Other Securities Account	0
112	Public Sector Bonds and Notes	0	306	Securities Issue Differences (-) Account	0
118	Other Securities Account	0	308	Other Financial Liabilities Account	0
119	Securities Value Account	0	309	Bank Loans Account	0
		0	32	Trade Payables Account	10.000.000
12	Commercial Receivables A.	0	320	Suppliers Account	10.000.000
120	Customer Account	0	321	Notes Payable Account	0
121	Bills Receivable A.	0	322	Notes Payable Revaluation (-) Account	0

122	Provision for Bills Receivables (-)	0	326	Deposits and Guarantees Received Account	0
124	Unearned Financial Lease Income	0	329	Other Trade Payables Account	0
125	Financial Leasing Transactions	0	33	Other Payables Account	0
126	Deposits Given and Guarantees Account	0	331	Payables to Shareholders Account	0
127	Other Trade Receivables	0	332	Payables to Affiliates Account	0
128	Doubtful Commercial Receivables Account	0	333	Payables to Subsidiaries Account	0
129	Provision for Doubtful Commercial Receivables (-)	0	335	Payables to Personnel Account	0
13	Other Receivables	0	336	Other Various Payables Account	0
131	Receivables from Shareholders	0	337	Other Notes Payable Revaluation (-) Account	0
132	Receivables from Affiliates	0	34	Advances Received Account	0
133	Receivables from Subsidiaries	0	340	Advances Received for Orders Account	0
135	Receivables from Personnel	0	349	Other Advances Received Account	0
136	Other Various Receivables	0	35	Long-Term Construction and Repair Commitments Account	0
137	Provision for Other Bills Receivable (-)	0	350	Construction and Repair Commitment Costs Account	0
138	Doubtful Other Receivables	0	358	Long-Term Construction Inflation Adjustment Account	0
139	Provision for Doubtful Other Receivables (-)	0	36	Taxes and Other Obligations Payable Account	0
15	Inventories A.	4.250.000	360	Taxes and Funds Payable Account	0
150	Raw Materials and Supplies	0	361	Social Security Deductions Payable Account	0
151	Semi-Finished Goods - Production	0	368	Overdue, Deferred, or Rescheduled Taxes and Other Obligations Account	0
152	Products Account	0	369	Other Obligations Payable Account	0
153	Commercial Goods Account	4.250.000	37	Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
157	Other Stocks Account	0	370	Tax Provisions for the Period and Other Liabilities Account	0
158	Provision for Stock Value Reduction (-)	0	371	Prepaid Taxes for the Period Profit Account	0
159	Advances Given for Orders	0	372	Provision for Severance Pay Account	0
17	Long-Term Construction and Repair Costs	0	373	Provision for Cost Expenses Account	0
170	Long-Term Construction and Repair Costs	0	379	Other Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
178	Long-Term Construction Inflation Adjustment A.	0			0
179	Advances Given to Subcontractors	0			0
18	Accrued Expenses and Income for Future Months A.	0			0
180	Prepaid Expenses	0	38	Income and Expense Accruals for Future Months Account	0
181	Accrued Income	0	380	Income Accruals for Future Months Account	0
19	Other Current Assets Account Group	0	381	Expense Accruals for Future Months Account	0
190	Carried Forward VAT (Value Added Tax)	0	39	Other Short-Term Liabilities Account	0
191	Deductible VAT	0	391	Calculated VAT Account	0
192	Other VAT	0	392	Other VAT Account	0
193	Prepaid Taxes and Funds	0	393	Current Account with Headquarters and Branches Account	0
196	Personnel Advances	0	397	Inventory Surpluses Account	0
197	Inventory Shortages	0	399	Other Various Short-Term Liabilities Account	0
2	Non-Current Assets Accounts	1.750.000	4	Long-Term Liabilities Accounts	0
22	Trade Receivables Account	0	40	Financial Liabilities Account	0
220	Customers Account	0	400	Bank Loans Account	0
221	Notes Receivable Account	0	401	Liabilities from Financial Leasing Transactions Account	0
222	Notes Receivable Revaluation (-) Account	0	402	Deferred Financial Leasing Liabilities (-) Account	0
224	Unearned Financial Lease Interest Income (-) Account	0	405	Issued Bonds Account	0
226	Deposits and Guarantees Given Account	0	407	Issued Other Securities Account	0
229	Provision for Doubtful Receivables (-) Account	0	408	Securities Issue Differences (-) Account	0
23	Other Receivables Account	0	409	Other Financial Liabilities Account	0
231	Receivables from Shareholders Account	0	42	Trade Payables Account	0
232	Receivables from Affiliates Account	0	420	Suppliers Account	0
233	Receivables from Subsidiaries Account	0	421	Notes Payable Account	0
235	Receivables from Personnel A.	0	422	Notes Payable Revaluation (-) A.	0
236	Other Various Receivables Account	0	426	Deposits and Guarantees Received Account	0
237	Other Notes Receivable Revaluation (-) Account	0	429	Other Trade Payables Account	0
239	Provision for Doubtful Receivables (-) Account	0	43	Other Payables Account	0
24	Financial Non-Current Assets Account	0	431	Payables to Shareholders Account	0
240	Investments in Securities Account	0	432	Payables to Affiliates Account	0

241	Provision for Decrease in Value of Investments in Securities (-) Account	0	433	Payables to Subsidiaries Account	0
242	Affiliates Account	0	436	Other Various Payables Account	0
243	Capital Commitments to Affiliates (-) Account	0	437	Other Notes Payable Revaluation (-) Account	0
244	Provision for Decrease in Value of Affiliates Capital Shares (-) Account	0	438	Payables to Government for Deferred or Rescheduled Debts Account	0
245	Subsidiaries Account	0	44	Advances Received Account	0
246	Subsidiaries' Capital Account	0	440	Advances Received for Orders Account	0
		0	449	Other Advances Received Account	0
247	Subsidiaries' Capital Shares Account	0	47	Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
249	Provision for Other Financial Non-Current Assets (-) Account	0	479	Other Provisions for Liabilities and Expenses Account	0
25	Tangible Fixed Assets Account	1.750.000	48	Income and Expense Accruals for Future Years Account	0
250	Lands and Plots Account	0	480	Income Accruals for Future Years Account	0
251	Land Improvements Account	0	481	Expense Accruals for Future Years Account	0
252	Buildings Account	1.000.000	49	Other Long-Term Liabilities Account	0
253	Facilities, Machinery, and Equipment Account	0	492	Future Years' Accumulated Provisions or Accounts	0
254	Vehicles Account	750.000	493	Participation Shares in Facility Account	0
255	Fixtures Account	0	499	Other Various Long-Term Liabilities Account	0
256	Other Tangible Fixed Assets Account	0			0
257	Accumulated Depreciation (-) Account	0			0
258	Investments in Progress Account	0	5	Equity Accounts	11.750.000
259	Advances Given Account	0	50	Paid-in Capital Account	10.000.000
26	Intangible Fixed Assets Account	0	500	Capital Account	10.000.000
260	Rights Account	0	501	Unpaid Capital (-) Account	0
261	Goodwill Account	0	502	Positive Differences from Capital Adjustments Account	0
262	Establishment and Organization Expenses Account	0	503	Negative Differences from Capital Adjustments (-) Account	0
263	Research and Development Expenses Account	0	52	Capital Reserves Account	0
264	Special Costs Account	0	520	Share Premiums Account	0
267	Other Intangible Fixed Assets Account	0	521	Share Cancellation Profits Account	0
268	Accumulated Depreciation (-) Account	0	522	Revaluation Surplus for Fixed Assets Account	0
269	Advances Given Account	0	523	Revaluation Surplus for Participations Account	0
27	Depletable Assets Account	0	524	Cost Increase Fund Account	0
271	Exploration Expenses Account	0	529	Other Capital Reserves Account	0
272	Preparation and Development Expenses Account	0	54	Profit Reserves Account	0
277	Other Depletable Assets Account	0	540	Legal Reserves Account	0
278	Accumulated Depletion (-) Account	0	541	Statutory Reserves Account	0
279	Advances Given Account	0	542	Extraordinary Reserves Account	0
28	Expense and Income Accruals for Future Years Account	0	548	Other Profit Reserves Account	0
280	Expense Accruals for Future Years Account	0	549	Special Funds Account	0
281	Income Accruals Account	0	57	Previous Years' Profits Account	0
29	Other Non-Current Assets Account	0	570	Previous Years' Profits Account	0
291	VAT to be Deducted in Future Years Account	0	58	Previous Years' Losses (-) Account	0
292	Other VAT Account	0	580	Previous Years' Losses (-) Account	0
293	Inventories for Future Years Account	0	59	Net Profit (Loss) for the Period Account	1.750.000
294	Inventories and Tangible Fixed Assets Held for Sale Account	0	590	Net Profit for the Period Account	1.750.000
295	Prepaid Taxes and Funds Account	0	591	Net Loss for the Period (-) Account	0
297	Other Various Non-Current Assets Account	0			0
298	Provision for Stock Value Reduction (-) Account	0			
299	Accumulated Depreciation (-) Account	0			

The summary balance sheet of ABC Enterprise as of 31.03.2022 according to the New Draft Chart of Accounts in the case of sales made with the alternative payment instrument GFT is provided below:

Table 8: Summary Balance Sheet as of 31.03.2022 According to the New Draft Chart of Accounts in the Case of Sales Made with the Alternative Payment Instrument GFT

ABC Enterprise Summary Balance Sheet as of 31.03.2022					
		Amount (Current Period)			Amount (Current Period)
1	Current Assets	20.000.000	3	Short-Term Liabilities	10.000.000
10	Cash Equivalents	15.750.000	30	Financial Liabilities	
11	Securities	0	32	Suppliers	10.000.000
12	Trade Receivables	0	33	Other Liabilities	0
13	Other Receivables	0	34	Advanced Received	0
15	Inventories	4.250.000	36	Taxes and Funds	0
17	Long-Term Construction and Repair Costs	0	38	Income Accruals for Future Months	0
18	Accrued Expenses and Income for Future Months	0	4	Long-Term Liabilities	0
19	Other Current Assets	0	40	Financial Liabilities	0
2	Non-Current Assets	1.750.000	408	Securities Issue Differences (-)	0
22	Trade Receivables	0	43	Other Liabilities	0
23	Other Receivables	0	5	5. Equity	11.750.000
24	Financial Non-Current Assets	0	50	Paid-in Capital	10.000.000
25	Tangible Fixed Assets	1.750.000	59	Net Profit for the Period	1.750.000

Current Ratio:

Formula: Current Assets / Short-Term Liabilities

Calculation: 20,000,000 / 10,000,000 = 2

Acid-Test Ratio (Quick Ratio):

Formula: (Current Assets - Inventories) / Short-Term Liabilities

Calculation: (20,000,000 - 4,250,000) / 10,000,000 = 1.57

Cash Ratio:

Formula: (Cash and Cash Equivalents + Securities) / Short-Term Liabilities

Calculation: 15,750,000 / 10,000,000 = 1.57

Inventory Dependency Ratio:

Formula: (Short-Term Liabilities - (Cash and Cash Equivalents + Securities)) / Inventories

Calculation: (10,000,000 - 15,750,000) / 4,250,000 = -1.35

In the study, journal entries were recorded for sales transactions involving deferred sales of goods, both with postdated checks and the alternative payment instrument GFT. Alongside the journal entries, detailed and summary balance sheets were prepared, and these balance sheets were also aligned with the new draft chart of accounts proposed by the Public Oversight Accounting and Auditing Standards Authority (KGK). The study examined the changes in the liquidity ratios of businesses after recording their sales transactions with different payment methods or after accounting for these transactions based on the new draft chart of accounts. The research findings are summarized in the table below.

Table 9: Comparison of Liquidity Ratios Based on Different Payment Methods and Accounting Plans

	Uniform Chart of Accounts		New Draft Chart of Accounts	
	Postdated Check	GFT	Postdated Check	GFT
Current Ratio	2	2	2	2
Acid-Test Ratio	1,57	1,57	1,57	1,57
Cash Ratio	0.82	1,57	0.82	1,57
Inventory Dependency Ratio	0,41	-1,35	0,41	-1,35

When the sales made with postdated checks were recorded according to both the Uniform Chart of Accounts and the new draft chart of accounts, it was determined that there were no changes in the company's liquidity ratios. Similarly, in sales made with Guaranteed Fund Transfer (GFT), no changes in the company's liquidity ratios were observed in the accounting records prepared under both account plans.

For both payment methods examined in the study, the current ratio was found to be 2. This indicates that both methods maintain the company's current ratio at a reasonable level. In the acid-test ratio calculations, it was observed that the acid-test ratio was 1.57 for both sales methods. Since values of 1 or higher are considered acceptable for the acid-test ratio, it was concluded that using either payment method had no effect on this ratio.

In sales made with postdated checks, the cash ratio was calculated as 0.82 under both the Uniform Chart of Accounts and the new draft chart of accounts. In sales made with GFT, however, the cash ratio was determined to be 1.57 under both accounting plans. Given that a reference value of 1 or higher is considered acceptable for the cash ratio, it was observed that the cash ratio was low in sales made with postdated checks, while it exceeded the acceptable level when GFT was used.

The inventory dependency ratio is considered when the acid-test ratio is below 1. This ratio shows the company's ability to cover short-term liabilities with its inventory when it cannot do so with liquid assets. In the study, it was found that when the cash ratio was below 1, the inventory dependency ratio was 0.41, indicating that the company might struggle to cover short-term liabilities with its inventory. However, when the cash ratio was above 1, it was determined that the company could meet short-term liabilities with liquid assets, eliminating the need for inventory dependency.

4. CONCLUSION

The impact of technological advancements in every aspect of life, particularly during the 20th century, has extended to payment systems, leading to the diversification of financial instruments and reshaping of existing methods. Today, it is possible to conduct banking transactions, including money transfers, electronically within seconds, and many banking services can now be provided remotely. These alternative financial solutions, which typically involve the use of electronic tools, not only save time through speed but also offer cost advantages compared to traditional methods. For businesses to maintain the sustainability of their commercial activities, it is crucial that the receivables generated from the sale of goods and services are reliable and well-structured. The timely collection of receivables from goods and services sold on credit ensures that the business can maintain cash flow and continue operations smoothly. Otherwise, the inability to collect receivables could disrupt the company's cash flow and negatively impact its commercial activities.

Payment methods have evolved significantly over time. Initially, credit-debt relationships were conducted verbally, but over time, these relationships were documented through written contracts and records. The check, a widely used payment instrument globally, is commonly used in Turkey as a postdated payment method. Studies show a periodic increase in both the amount and the number of checks presented to banks. While there are specific formal requirements for issuing checks, the drawer is not limited by any restrictions when determining the amount. However, the limited liability of the drawee bank in cases of insufficient funds poses a risk for businesses. In postdated check sales, businesses may face legal procedures and operational costs if checks bounce, and they may have to allocate provisions for these amounts. This can negatively affect the company's balance sheets. Businesses that sell via checks are often required to bear additional costs for Findex reports to verify the buyer's payment behavior or the validity of the check for each transaction. This can result in both a time loss and increased credit risk for businesses.

Guaranteed Fund Transfer (GFT), a payment solution developed in line with technological advancements, is conducted via mobile and internet banking. While GFT transactions are not subject to specific formal requirements, payment guarantees and fixed maturity assurances are provided by the drawee bank. Receivables from GFT transactions can be partially transferred to other seller businesses without changing the maturity date. The bank guarantees the entire amount of the receivable and ensures that the fixed maturity date remains unchanged, thus preventing any disruptions to the company's cash flow. Businesses using GFT do not have to deal with formal requirements or legal checks and avoid additional costs for assessing the buyer's credit reliability since the receivables are followed up through the drawee bank.

The analysis conducted in this study found that sales made using GFT result in a more liquid balance sheet compared to sales made with checks, and businesses' cash ratios were higher for GFT sales than for check sales.

REFERENCES

- ALTIPARMAK, A. K. (2015). "Comparison of the Legal System Applicable to Bills of Exchange in the Bills of Exchange Act System with the Geneva Conventions System." *Journal of Banking and Commercial Law*, 1(6), 83-85.
- AKSOY, N. ve SÜRÜCÜ, M. (2022). "Evaluation of Legal and Criminal Liability for Dishonored Checks in Terms of Turkish and Russian Commercial Legislation." *Süleyman Demirel University Law Faculty Journal*, 12(1), 405-444. <https://doi.org/10.52273/sduhfd..992528>.
- AYLI, A. ve YARDIMCIOĞLU, D. (2014). "The Issue Date of the Check and Its Importance." *Dokuz Eylül University Law Faculty Journal*, 16, 3195-3239.
- BAŞTUĞ, S. "Crowdfunding Based on the Savings Finance System and a Proposed Model." *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 10(2), 173-196.
- CAN, M. (1998). "The Legal Status of the Check Holder Against the Drawee Bank." *Ankara Hacı Bayram Veli University Law Faculty Journal*, 2(2).
- CÖMERT, Ç. E. (2011). "Evaluation of the Importance and Role of Receivables Management in the Framework of International Financial Reporting Standards (IFRS)." *Accounting and Auditing Review*, (34), 89-106.
- ÇATALBAŞ, B. (2022). "The Effects of the Covid-19 Pandemic on Foreign Trade Transactions in Participation Banks". İstanbul Sabahattin Zaim University, Master's Thesis.
- ÇELİK, A. (2016). "Commercial Law". Seçkin Publishing: Ankara.
- ÇELİK ÖZTÜRK, Z. "Elements of the Check and Payment with Checks". Dicle University Social Sciences Institute, Private Law Department, Master's Thesis.
- ÇELİK, O. (2022, November 24). "Economy", *Dünya Newspaper*.
- ÇÖL, H. C. (2004). "Problems Related to Postdated Checks". *Ankara University Law Faculty Journal*, 53(1).
- DEĞİRMENDERELİ, A. ve ELİTAŞ, C. (2009). "The Impact of Check Discounts on Tax Base under Law" No. 5838. *Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty*, 11(2), 37-54.
- DEMİRTAŞ, M., VARICI, İ. ve ÇAĞIRAN, F. K. (2019). "Problems and Solution Suggestions for Commercial Receivables from an Accounting Perspective: An Application for Accounting Professionals". *International Journal of Accounting and Finance Research*, 1(2), 195-219.
- DİRENİSA, E. (2022). "The Scope and Limits of the Examination to Be Conducted by the Enforcement Officer Regarding the Conditions for the Enforcement or Bankruptcy of Bills of Exchange". *Turkish-German University Law Faculty Journal*, 4(1), 117-164.
- DİNÇ, E. ve ATABAY, E. (2019). "Provisions Distorting Reality in the Uniform Accounting System and the Need for Updates". *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (22), 179-192.
- DİRİKKAN, H. (2002). "Criticism of the Draft Law Amending the Law on the Regulation of Payments by Check and the Protection of Check Holders and the Enforcement and Bankruptcy Law". *Dokuz Eylül University Law Faculty Journal*, 4(1), 1-38.
- DOĞAN, Ö. (2021). "Comparison of the Draft Chart of Accounts Compliant with the Uniform Chart of Accounts and Financial Reporting Standards in Terms of Cash and Cash Equivalents". *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 6 (Special Issue), 20-28.
- DÜNDAR, H. (2008). "An Examination of the Principle of Abstractness of Bills of Exchange (Principle of Autonomy) Along with Supreme Court Decisions". *Terazi Monthly Law Journal*, 1(24), 26.
- ELÇİ, S. (2024). "A Comparative Study of Check Transactions in the Draft Chart of Accounts Compliant with Financial Reporting Standards and the Existing Uniform Chart of Accounts". *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 10(1), 1-12.
- GENÇTÜRK, M. (2011). "An Evaluation of Postdated Checks under the New System in the Check Law". *Erzincan Binali Yıldırım University Law Faculty Journal*, 15(1-2), 119-159.

- GÖKGÖZ, A. (2019). “Determination and Accounting of Expected Credit Losses Related to Commercial Receivables under TFRS 9 Financial Instruments Standard”. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 5(2), 163-178.
- GÖKTAŞ, İ. (2021, November 22). “Economy”, *Dünya Newspaper*.
- HAKSEVER, B. F. ve BAYKAL, B. (2023). “The Impact of Digitalization and Financial Technologies in the Banking Sector on Service Marketing”. *Academic Perspective*, 3(2), 191-228.
- KARABINAR, S. ve ÖKTEM, R. (2011). “An Examination of Endorsement Transactions in the Context of 'Liability-Creating Events' and Reporting of Endorsed Checks under Turkish Financial Reporting Standards”. *Trakya University Journal of Social Sciences*, 13(1), 33-49.
- KARAYALÇIN, Y. (2006). “Lectures on Commercial Law”. Ankara Printing House: Ankara.
- LAZOL, İ. (1994). “Account Plans, Some Problems and Suggestions”. *Uludağ University Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty*, 15(2), 161-165.
- NARHİN, Ö. (2021). “Postdated Checks and Their Legal Consequences in Turkish Law”. *Dokuz Eylül University, Master’s Thesis*.
- ORAN, Ö. (2022, March 18). “Economy”, *Hürriyet Newspaper*.
- ÖKTEM, R. ve KARABINAR, S. (2011). “An Examination of Endorsement Transactions in the Context of 'Liability-Creating Events' and Reporting of Endorsed Checks under Turkish Financial Reporting Standards”. *Trakya University Journal of Social Sciences*, 13(1), 33-49.
- POROY, R. (1984). “Principles of Negotiable Instruments Law”. Beta Publishing: Istanbul.
- POROY, R. ve TEKİNALP, Ü. (2021). “Principles of Negotiable Instruments Law”. Vedat Publishing: Istanbul.
- REİSOĞLU, S. (2003). “Checks in Light of Recent Legal Changes”. *Turkish Banks Association*, 56.
- TAMER, A. (2013). “The Legal (Minimum) Payment Obligation of the Drawee Bank in Terms of Check Law”. *Bankers Journal*, 24(85), 92-106.
- TBMM (2011). “Turkish Commercial Code, Law”. No. 6102, Acceptance Date: 13/1/2011, Published in the Official Gazette: Date: 14/2/2011, Number: 27846.
- TEOMAN, O. (2009). “The Amendments to the Check Law by Act” No. 5838. *Journal of Banking Law*, 25, 27.
- YASAN, M. (2014). “The Processing (and Especially Payment) of a Check Presented before the Date of Issue under Provisional Article 3 Paragraph 1 of the Check Law by the Drawee Bank”. *Turkish Justice Academy Journal*, 5(19).
- YETİŞKEN, A. (2010). “Commercial Receivables Management and Its Impact on Cash Budget”, *Marmara University, Social Sciences Institute, Department of Business, Accounting Finance Program, Master’s Thesis*.
- YILDIRIM, A.H. (2017). “Some Observations Regarding Postdated Checks and Their Consequences in Turkish Law”. *Gazi University Law Faculty Journal*, XXI(4).

Websites:

- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5941&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Accessed 05.03.2022)
- <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=1&MevzuatNo=6102&MevzuatTertip=5> (Accessed 05.03.2022)
- <https://www.vakifkatilim.com.tr/tr/isim-icin/nakit-yonetimi/tahsilat-sistemleri/garantili-fon-transferigft> (Accessed 12.06.2022)
- https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%BCrkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2018Seti/TMS/TMS_32_2018.pdf (Accessed 08.04.2022)

- https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%BCrkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2017Seti/2-TFRS/TFRS_7_2017.pdf (Accessed 05.05.2022)
- https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%BCrkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2017Seti/3-TMS/TMS_39_2017.pdf (Accessed 05.05.2022)
- https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%BCrkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2018Seti/TFRS/TFRS_9_2017%20S%C3%BCr%C3%BCm%C3%BC_2018.pdf (Accessed 05.05.2022)
- <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Vict/45-46/61> (Accessed 18.05.2025)
- <https://www.law.cornell.edu/ucc/3/3-104> (Accessed 18.05.2025)
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf>.
- https://www.amt-law.com/asset/res/news_2018_pdf/publication_0019509_ja_001.pdf (Accessed 18.05.2025)
- <https://www.resourceconsulting.com/blogs/insights/the-risks-and-benefits-of-different-payment-methods-in-the-digital-era> (Accessed 18.05.2025)



EKONOMİ BOYUTUYLA ÇEVRESEL BELİRSİZLİK ALGISININ KARAR VERME TARZI VE RİSK ALMA EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

The Impact of Environmental Uncertainty Perception with the Economic Dimension on Decision-Making Style and Risk-Taking Tendency

Fulya KIROĞLU^{1,*}, Feyza ARICA²

¹ Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

² Prof. Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 20.03.2025

Kabul Tarihi: 28.06.2025

Anahtar Kelimeler:

Çevresel Belirsizlik Algısı,
Risk Alma Eğilimi, Karar
Verme Tarzı

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireylerin ekonomik belirsizlik bağlamında algıladıkları çevresel belirsizliğin, karar alma tarzlarına ve risk alma eğilimlerine etkisini araştırmaktır. Söz konusu amaç doğrultusunda çalışmanın bulgularına temel oluşturacak veriler nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışma, Çanakkale Ticaret ve Sanayi Odasına (ÇTSO) kayıtlı örgütlerde işveren ve işveren vekili konumunda olan 367 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulardan hareketle, karar verici konumunda bulunan bireylerin ekonomik belirsizlik algısının risk alma eğilimi üzerinde negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, karar verici konumunda bulunan bireylerin ekonomik belirsizliğe ilişkin algılarındaki artışın, risk alma eğilimlerinde bir azalmaya karşılık geldiği saptanmıştır. Aynı zamanda çalışmada, risk alma eğilimindeki artışın sezgisel karar verme tarzını pozitif, rasyonel karar verme tarzını negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bağlamda risk alma eğilimindeki artışın, sezgisel karar verme tarzını güçlendirdiği ve rasyonel karar verme tarzını zayıflattığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireylerin ekonomik belirsizlik algısının rasyonel karar verme tarzı üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur. Karar verici konumunda bulunan bireylerin ekonomik belirsizlik algısındaki artış rasyonel karar verme tarzını güçlendirmektedir. Değişkenlere göre farklılıklar incelendiğinde medeni duruma göre farklılık tespit edilemezken cinsiyet ve eğitim durumlarına göre farklılıklar tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of perceived environmental uncertainty on decision-making styles and risk-taking tendencies of individuals in decision-making positions in organizations under economic uncertainty conditions. In accordance with the stated purpose, the data that would form the basis of the study's findings were obtained using a survey technique, which is one of the quantitative research methods. The study was executed with 367 individuals who are employers and employer representatives in organizations registered with the Çanakkale Chamber of Commerce (ÇTSO). Drawing from the findings obtained from the study, it was determined that perceived economic uncertainty has a negative effect on the

ARTICLE INFO

Research Article

Received: 20.03.2025

Accepted: 28.06.2025

Keywords:

Perception of Environmental
Uncertainty, Risk-Taking

* Bu çalışma “Prof. Dr. Feyza ARICA” danışmanlığında “Fulya KIROĞLU” tarafından hazırlanan ve 28.08.2023 tarihinde savunulan “Çevresel Belirsizlik Algısının Risk Alma Eğilimi Ve Karar Verme Davranışı Üzerindeki Etkisi” başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Etik Kurulunun 19.01.2023 tarihli ve E-84026528-050.01.04-2300019020 sayılı toplantısının 01/26 no’lu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

* Sorumlu yazar.

* fulyakrgl88@gmail.com



Propensity, Decision-Making Style

risk-taking tendency of individuals in decision-making positions. In other words, it was found that an increase in decision-makers' perception of economic uncertainty corresponds to a decrease in their risk-taking tendencies. At the same time, the study determined that an increase in risk-taking tendency has a positive effect on intuitive decision-making style and a negative effect on rational decision-making style. In this context, it has been determined that the increase in the risk-taking tendency strengthens the intuitive decision-making style and weakens the rational decision-making style. Nonetheless, it has been found that the perception of economic uncertainty of individuals in decision-making positions in organizations has a positive effect on the rational decision-making style. The increase in the perception of economic uncertainty of individuals in decision-making positions strengthens the rational decision-making style. When the differences were examined according to the variables, no difference was found according to marital status, but differences were found according to gender and educational status.

GİRİŞ

Geleneksel iktisatta bireyler iktisadi insan olarak kabul görmektir. İktisadi insanın kusursuz bilgi ve öngörüyle donatıldığı, şahsi menfaatleriyle uyumlu rasyonel kararlar verdiği ve dolayısıyla faydasını ve kârını mümkün olan en üst seviyeye taşıdığı öne sürülmektedir. Başka bir deyişle iktisadi insanın tüm işlemlerde şahsi menfaatlerini birincil insan güdüsü kabul ederek davrandığı varsayılmaktadır (Urbina ve Ruiz Villaverde, 2009: 63).

Davranışsal iktisatta ise geleneksel iktisatta kabul gören görüşün aksine bireylerin kararlarında her zaman rasyonel davranmadıklarına dikkat çekilmektedir. Bireylerin rasyonel karar vermesini sınırlandıran veya engelleyen unsurların varlığından söz edilmektedir. Davranışsal iktisat alanında gerçekleştirilen çalışmalar karar verme davranışında eksik bilgi, karmaşıklık, insan kapasitesinin sınırlılığı ve inançlardaki tutarsızlıkların rasyonel yaklaşımı sınırlandırdığını belirtmektedir (Simon, 1987: 13).

Rasyonel yaklaşımı sınırlandıran diğer bir unsur da karar verme davranışının belirsizlik ve risk koşulları altında gerçekleşmesidir. Kahneman ve Tversky tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda, belirsizlik ve riskli koşullar söz konusu olduğunda bireylerin karar verme davranışında rasyonel olmayan sezgisel ve duygusal özelliklerinin ön plana çıktığı desteklenmiştir (Ruben ve Dumludağ, 2018: 46).

Bireylerin, belirsizlik ve riskli koşullarla yoğun olarak karşılaştığı yerlerden biri çalışma yaşamı içerisinde yer alan örgütlerdir. Örgütü oluşturan çevrenin dinamik yapısı, değişkenliği ve bilinmezliği örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireylerin çevresel belirsizlik algılarını etkileyerek risk eğilimleri ile rasyonel ve sezgisel karar verme tarzlarını değiştirebilmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışmada örgütlerde karar verici konumunda bulunan işveren ve işveren vekillerinin, ekonomiye yönelik çevresel belirsizlik algıları, karar verme tarzları ve risk alma eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada elde edilmesi muhtemel sonuçlar, örgütlerde karar verici konumunda bulunan işveren ve işveren vekillerinin, belirsizlik altında sadece risk eğilimlerinin değil aynı zamanda karar verme tarzlarının belirlenmesi ve değerlendirilmesi noktasında yeni bir perspektif sunacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çevresel Belirsizlik Algısı

Örgüt ve çevre bilgi alışverişi içerisindeydir. Çevreden bilgi toplanması, bilgilerin analiz edilip yorumlanması ve karar verme örgütlerin sürdürülebilirliği için bir gerekliliktir (Kaya vd., 2018: 772). Örgütlerin sürdürülebilirliğinin yerine getirilmesinde, gelişen bilgi teknolojileri örgütlerde karar verici konumundaki bireylerin gerçek zamanlı ve yüksek miktarda bilgiye erişimini mümkün hale getirmektedir (García-Pérez ve Yanes-Estévez, 2022: 762). Bu durum bilgiye erişimi elverişli hale getirmesine karşın çoğu zaman dağınık, tutarsız, bütüncül olmayan ve denetimsiz yapıda bilgiye maruz kalınmasına neden olmaktadır (Du Toit, 2016: 23). Erişilebilen bilginin örgütlerde sağlıklı yapısı karar verici konumdaki bireylerin çevreyi anlamlandırmasında ve karakterize etmesinde belirsizliklere yol açmaktadır. Bu aşamada, çevresel belirsizliğin kapsamlı bir tanımını sunmak, konunun boyutlarını değerlendirebilmek için bir temel oluşturacaktır.

Chen (2013: 246), çevresel belirsizliği çevredeki değişimin öngörülebilmesi, örgüt ve diğer unsurlar üzerinde yaratacağı etkilerin tahmin edilememesi ya da karar verici konumdaki bireylerin çevreye dair algılarından kaynaklanan bilgi eksikliği olarak tanımlamaktadır. Üsdiken (1979: 160) çevresel belirsizlik kavramını, çevresel ilerlemelerin sebepleri, neticeleri, örgüt üzerindeki etkileri ve çevresel unsurların örgütün davranışlarına tepkileri hususunda örgütün sahip olduğu bilgi seviyesi olarak açıklamaktadır. Kayışkan ve Özgül (2024: 211), çevresel belirsizliği örgütlerde yönetim yetkisine sahip bireylerin çevre koşullarında meydana gelen değişimleri kavrama güçlüğü olarak ifade etmektedir.

Belirsizliğin üç bileşenini kullanarak kavramı inceleyen Duncan (1972: 318), durumla ilgili çevresel faktörlere ilişkin bilgi eksikliği, olası yanlış kararın örgütte meydana getireceği olası zararın bilinmemesi, karar sürecinde başarı ve başarısızlığı etkileme durumuna göre çevresel faktörlere herhangi bir güven derecesi belirleyememe hali olarak ele almaktadır. Çevresel belirsizlik kavramına yönelik farklı tanımlamalar

bulunmakla birlikte Milliken (1987: 134-135) kavrama yönelik tanımın literatürde üç ana grupta yoğunlaştığına vurgu yapmaktadır. Bunlar;

- Gelecekte gerçekleşmesi muhtemel olay veya durumlara ilişkin olasılık atama hususunda yetersizlik,
- Bir olay veya durumun meydana gelme nedeniyle ortaya çıkaracağı sonuçlar arasındaki ilişkilere dair bilgi eksikliği,
- Verilen bir kararın ortaya çıkaracağı sonuçların doğru şekilde tahmin edilememesidir.

Örgütlerin gelişimi ve günlük işleyişinin bir parçası olan çevresel belirsizliğin (Veršič vd., 2022: 3), birden fazla türü bulunmaktadır. Çevresel belirsizliğin türleri farklı yazarlar tarafından farklı başlıklar altında sınıflandırılmaktadır. Milliken (1987: 133) çevresel belirsizlik türlerini durum, etki ve tepki belirsizliği olarak incelemektedir. Çevreyi oluşturan öğelerin değişim biçimini ve söz konusu öğelerin birbiri ile etkileşimlerini anlamlandıramama hali durum belirsizliği, nedensel ilişkileri anlamlandırma eksikliği etki belirsizliği (Samsami vd., 2015: 219-220), herhangi bir etki karşısında yanıt seçeneklerinin çeşitliliği ve bunların fayda derecelerine anlam yükleme noktasında yaşanan belirsizliği ise tepki belirsizliği (Milliken, 1987: 137) olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu belirsizlik türlerine göre karar verici konumundaki birey durum belirsizliği halinde “Ne olacak?” sorusuna, etki belirsizliği halinde “Bu olay ve eğilim örgütü nasıl etkileyecek?” sorusuna, tepki belirsizliği halinde “Hangi önlemi almalıyız?” sorusuna yanıt aramaktadır (Gerloff vd., 1991: 754-755).

Miller (1992a: 313-320) çevresel belirsizliği, genel çevresel değişkenler, endüstriye özgü değişkenler ve firmaya özgü değişkenler olmak üzere üç ana başlık altında incelemiştir. Bu bağlamda siyasi, politik, makroekonomik, sosyal ve doğal belirsizlikleri genel çevresel değişkenler, girdi piyasası, ürün pazarı ve rekabete yönelik belirsizlikleri endüstriye özgü değişkenler, çalışma ilişkileri, çalışan davranışları, kredi kullanımı, yükümlülükler, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yönelik belirsizlikleri ise firmaya özgü değişkenler olarak değerlendirmektedir.

Örgütlerde karar verici konumundaki bireyler için çevresel belirsizliğin en belirgin türlerinden biri ekonomik belirsizliktir. Ekonomik belirsizlik, gelecekteki ekonomik unsurların ne ölçüde tahmin edilebilir olduğunu ifade etmektedir (Moore, 2017: 550). Belirsizliğe yol açan ekonomik unsurlar, ekonomik faaliyet düzeyinde gerçekleşen dalgalanmalar, döviz kurları, enflasyon ve faiz oranları ile ilgili olup fiyat ve üretim düzeyinde artış ya da azalışlara neden olmaktadır (Brouthers vd., 2002: 498).

Ekonomik belirsizliğin azaltılması ve istikrarın sağlanması bakımından enflasyon önemli bir unsurdur (Uzun, 2024: 86). Enflasyon, mal ve hizmetler genel fiyat düzeyinin sürekli yükselmesi durumunu ifade etmektedir (Konak ve Peçe, 2023: 172). Enflasyon oranlarının tahmin edilebilirliği konusunda algılanan belirsizliğin artması, piyasada var olan sinyallerin doğru anlamlandırılmamasına ve geleceğe dair olumsuz beklentiler oluşmasına yol açabilmektedir (Topçu, 2017: 182). Bunun yanı sıra enflasyon oranlarına yönelik algılanan belirsizliğin artması görece fiyatların bozulmasına, risk primlerinde yükselişe, kısa vadeli yatırımlara ilginin artmasına neden olmaktadır (Omay, 2008: 82). Ayrıca örgütlerde maliyetlerin yükselmesinde, faiz yükünün artmasında ve mali tabloların güncelliğini yitirmesinde etkili olmaktadır (Altınışık, 2019: 5).

Ekonomik belirsizliğe zemin hazırlayan önemli unsurlardan biri de döviz kurlarıdır. Döviz kuru, ulusal ülke parasının diğer ülke paraları cinsinden değerini ifade etmektedir (Konak ve Peçe, 2023: 172). Döviz kurlarının tahmin edilebilirliği konusunda algılanan belirsizliğin artması, yatırım kararlarını, mal ve hizmetlere yönelik talepleri, faiz oranlarını ve fiyatlar seviyesini direkt olarak etkilemektedir (Mutluay ve Turaboğlu, 2013: 60).

Ekonomik belirsizliğin yaşanmasında enflasyon oranı ve döviz kurlarının yanı sıra faiz oranları da kritik öneme sahiptir. Faiz, tasarruf sahiplerinin birikimlerini geri almak üzere vermesi karşılığında, tasarruf sahibine ödenen bedel olarak tanımlanmaktadır (Pıçak, 2012: 62). Faiz oranı ise söz konusu bedelin yüzdelik olarak ifade edilmesini içermektedir. Faiz oranı, yatırım, tasarruf ve tüketim harcamaları gibi kararların alınmasında oldukça etkili bir unsurdur. Ekonominin genel durumunu ve örgütlerin karlılığını etkileyen faiz oranı, karar verici konumdaki bireylerin risk iştahının yanı sıra sermaye tahsisini de etkileyebilmektedir (Samırkaş ve Onay, 2024: 169).

Ekonomik yapılanmaların sonuçlarının tahmin edilememesi, ekonomik belirsizliğin yaşanmasına neden olan unsurlardan biridir. Devletin sahip olduğu şirketlerin özel sektöre devredilmesi, serbest ticaret anlaşmaları yapılması, vergi reformları gerçekleştirilmesi gibi büyük ölçekli değişikliklerin ne tür sonuçlar doğuracağına öngörülmemesinin yaratacağı güçlüğü vurgulamaktadır. Ekonomik yapılanmaların sonuçları her zaman olumlu olmayabilir. Bazı durumlarda da yerel endüstrilerin zarar görmesi, gelir dağılımının bozulması, fiyat artışlarının yaşanması gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir.

Ekonomik belirsizlik algısını arttıran unsurlar arasında sayılabilen finansal piyasaların genişlemesi, dijitalleşme, ekonomik krizler ve salgınlar, fırsatlar ve tehditleri açığa çıkararak bireylerin ve örgütlerin davranışlarını etkilemektedir (Veršić vd., 2022: 7). Özellikle bilimsel gelişmelerin anlamlandırılmaması, birey, toplum ve örgütler üzerindeki etkisine yönelik belirsizliklerin yaşanması, resmi yönergeler ve raporlarda belirsizliklerin mevcut olması COVID 19 salgınına ekonomik belirsizlik kaynağı olarak dikkate değer bir örnek haline getirmektedir (Lu vd., 2024: 2). Salgın, sağlıktan güvenliğe, pazarlamadan perakendeye kadar birçok sektörü derinden etkilemiş, tüketici talebi, istihdam, nakit akışı gibi pek çok konuda getirdiği belirsizlikler ile birçok örgütün faaliyetini durma noktasına getirmiş ya da faaliyetine son vermesine neden olmuştur (Donthu ve Gustafsson, 2020: 284). Salgın süresince dijitalleşmenin etkisiyle doğruluğu kanıtlanmayan bilgilerin hızlı yayılması, ekonomik karar alma davranışlarında bireylerin irrasyonel süreçler yaşamasına yol açmıştır (Ağan, 2020: 1004). COVID 19 salgını karar verici konumundaki bireylerin bilişsel ve duygusal tepkilerini daha fazla ortaya çıkararak rasyonel davranış kalıplarından uzaklaşmasına neden olmuştur (Köroğlu vd., 2022: 5).

Rasyonel ve Sezgisel Karar Verme Tarzı

Karar verme tarzı, bireylerin benzer durumlar karşısında farklı karar süreçleri takip etmelerini ve farklı karar davranışı sergilemelerini açıklamanın bir yolunu sunmaktadır (Nutt, 1990: 174). Karar verme tarzı hususunda Scott ve Bruce (1995) iki tanıma değinmektedir. İlk tanım karar verme davranışında faydalanan süreklilik gösteren kalıpları vurgularken ikinci tanım ise bireye özgü karar verme biçimini ifade etmektedir (Scott ve Bruce, 1995: 818).

Karar verme sürecinde bir sürekliliğin iki ucundan birini rasyonel karar verme tarzı temsil etmektedir (Tambe ve Krishnan, 2000: 72). Karar verme sürecinde rasyonellik, seçeneklerin nicelikleri ve değerleriyle teferruatlı olarak incelenmesi ve mantığa uygun olarak gözden geçirilmesi ile tasvir edilmektedir (Bayram ve Aydemir, 2017: 906). Rasyonellik, bir bireyin mantığını kullanarak argümanları takip etmesiyle işleyen fikir alışverişine dayalı ve sözlü olarak kalıcılık kazandırılabilen bilinçli bir analitik sistemi belirtmektedir (Raj ve Epstein, 1994: 819). Kararlarında rasyonel tarzı benimseyen bireyler, analitik ve mantıksal bağlantılar kullanarak detaylı şekilde tüm bilgileri değerlendirmekte ve tasarlanmış sistematik yöntemleri kullanmaktadır (Dane ve Pratt, 2007: 40). Bu bağlamda bireyler önceden belirledikleri amaçlar doğrultusunda verdikleri kararın gerekçesini belirli bir zemin kapsamında akıl kurallarına uygun ve mantık ilkeleriyle çelişmeyen şekilde açıklayabilmektedir (Elbanna, 2006: 3).

Rasyonel karar verme tarzını benimseyen bireyler aşamalı bir karar süreci geçirmektedir. Bireylerin karar süreci genel hatlarıyla aşağıdaki aşamaları içermektedir (Uzonwanne, 2016: 4):

- Çözüme kavuşturulması gereken olay, durum veya problemin tespit edilmesi,
- Çözüme dair senaryoların belirlenmesi,
- Noksanlıkların belirlenmesine dair analizlerin yapılması,
- Olay, durum veya probleme dair doğrulukların belirlenmesi ve çözüme yönelik farklı seçeneklerin bir araya getirilmesi,
- Seçeneklerin muhtemel neticelerinin analiz edilmesi,
- Çözüme dair en iyi seçeneğin belirlenmesi,
- Çözüm için verilen kararın uygulanması ve neticenin değerlendirilmesidir.

Rasyonel karar verme tarzı bireyler için bir dizi mantıksal aşamadan oluşmaktadır (Kørnøv ve Thissen, 2012: 192). Bireyler için nispeten duygudan bağımsız bilişsel bir tutumu içerisinde barındırmakla beraber yoğun olarak mantığın kullanımını ön plana çıkarmaktadır (Kirman, 2013: 67).

Dünya üzerinde var olan karmaşıklık, zaman baskısı, yetersiz bilgi, tercih ve inançlar arasında tutarsızlıklar, değer çatışmaları gibi nedenler bireylerin rasyonel yaklaşımlarını sınırlandırabilmektedir (Simon, 1987: 13). Söz konusu sınırlar bireylerin uzun soluklu düşünme sürecinin sonunda vardığı yargıların yerini hemen akla gelen makul bir yargıya güvenme eğilimine bırakmaktadır (Kahneman, 2003a: 699). Başka bir deyişle bireyler karar sürecinde tüm seçenekleri araştırmak yerine bireysel tatmin seviyelerini karşılayan kararlara güvenme eğilimi göstermektedir (Walter vd., 2012: 1588). Karar verme sürecinde bireylerin bu yöndeki eğilimi bir sürekliliğin iki ucundan diğeri olan sezgi kavramını dikkat çekici bir konu olarak öne çıkarmaktadır.

Literatürde sezgi kavramının doğaüstü bir güç, bireysel bir özellik, bilinçdışı bir süreç, bir dizi eylem, damıtılmış deneyim, artık bir kategori olduğuna dair açıklamalar bulunmaktadır (Behling ve Eckel, 1991: 46).

Batı toplumlarında sezgi kavramı geleneğe dayanan mutlak gerçeğin bireyler tarafından herhangi bir vasıta kullanmadan kavranmasıyla ilişkilendirilirken Doğu toplumlarında ruhsal gelişim sürecinde olgunlaşan bir zihin yetisiyle bağdaştırılmaktadır (Vaughan, 1979: 49). Sezgi, batılı bilginler arasında bireylerin doğuştan getirdiği ve bireylere ilahi olarak lütfedilen ve mantıksal olarak açıklanamayan bilgiye erişim olarak kabul görmektedir (Dane ve Pratt, 2007: 34). Buna karşın doğulu bilginler arasında ise sezgi bireyin yaşam süresince edinimlerine ve deneyimlerine paralel olarak geliştirilebilen bir olguyu temsil etmektedir.

Sezgi olay, durum veya probleme yönelik çok az emsal olması veya birkaç makul seçenek arasında kalınması durumunda güçlü bir beyin becerisi olarak karar sürecine rehberlik etmektedir (Agor, 1986: 49). Sezginin kullanımı sayesinde çözümler uzayından olay, durum veya probleme dair boşluklar ya da bilgi eksikliği telafi edilerek işlenebilmektedir (Campo vd., 2016: 392). Sezgi, izole edilmiş bilgiyi ve deneyimleri bir bütün olarak resimde görme imkânı sunmanın yanı sıra bireylere rasyonel bilme biçimlerini aşan bütüncül bir gerçeklik algısı sağlamaktadır (Khatrı ve Ng, 2000: 60).

Karar verici konumundaki bireyler rasyonel karar verme tarzını kullandıklarında mantıksal çıkarımlar, sezgisel karar verme tarzını kullandıklarında alternatiflere yönelik içgüdüler ve duygusal tepkiler belirleyici olmaktadır (Kolbe vd., 2020: 1001). Bilgiyi bilinçli işleme ve çaba gerektiren rasyonel karar verme tarzı, karar verme sürecinde yoğun olarak analitik problemleri çözerken kullanılmaktadır (Hendijani, 2023: 29513). Sistematik ve öngörülebilir yargı hatalarına yol açma riski taşıyan sezgisel karar verme tarzı ise sıklıkla karar verme sürecinin kısıtlı olduğu ve hızlı yargıya ulaşmanın gerekli olduğu durumlarda tercih edilmektedir (Kim vd., 2025: 11).

1.2. Risk Eğilimi

Ekonomik ve sosyal koşulların modernleşmesinden önce risk kavramı genellikle önemli bir kayıp yaşama ya da ödül kazanma potansiyelini açıklamak için kullanılmaktaydı (Lupton, 1999: 12). Modernleşmeyle birlikte kavramdan sıklıkla tehlike, yaralanma, tahribat ve dezavantajlı durumları belirtmek amacıyla faydalandığı görülmektedir (Doyle ve Ericson, 2003: 50).

Bireyler risk kavramı karşısında farklı yönelimleri benimseyebilmektedir. Riske karşı bireylerin olumlu ya da olumsuz yönelimleri risk eğilimini ifade etmektedir (Sitkin ve Weingart, 1995: 1575). Risk eğilimi, bireylerin hem kazanma olasılığı hem de kaybetme olasılığı taşıyan davranışlarda bulunma yönelimini kapsamaktadır (Josef vd., 2016: 431).

Risk eğilimini açıklamak için sıklıkla beklenti teorisine başvurulmaktadır. Kahneman ve Tversky tarafından geliştirilen teori bireylerin risk alma eğilimini bir referans noktasını dikkate alarak gerçekleştirmesinin asimetri içerdiğini vurgulamaktadır (Nicholson vd., 2005: 158). Beklenti teorisinin ortaya koyduğu kesinlik etkisine göre kesin kazanç barındıran alternatif durumların bireylerin riskten kaçınma eğilimini, kesin kayıp barındıran alternatif durumların bireylerin risk alma eğilimini desteklediği belirtilmektedir (Kahneman ve Tversky, 1979b: 263). Bu bağlamda bireyler, risk barındıran çeşitli durumlar karşısında birbiri ile çelişen davranışlar sergileyebilmektedir (Nicholson vd., 2005: 158).

Beklenti teorisinin yanı sıra bireylerin risk eğilimini açıklamaya yönelik diğer yaklaşımlar arasında tehdit ve katılık tezi, risk homeostaz teorisi ve biyolojik teoriler de bulunmaktadır. Tehdit ve katılık tezi, tehdit edici durumlar karşısında bireylerin ağırlıklı olarak önceki beklentilerine güvenme eğilimi gösterdiklerini, belirgin göstergeleri dikkate aldıklarını ve riskten kaçınma eğilimini destekleyici davranışlarla uyumlu öğrenilmiş tepkiler vermeye yatkın olduklarını vurgulamaktadır (Hamid vd., 2013: 197). Tehdit ve katılık tezi, bireylerin yüksek kontrole sahip olduğu alanlarda serbest hareket etme eğiliminde olduklarını, sınırlı kontrole sahip olduğu alanlarda ise artan kayıplardan kaçınmak için muhafazakar kararlara ve mevcut uygulamalara sadık kaldıklarını ileri sürmektedir (Shao ve Xu, 2024: 4-5). Beklenti teorisinin aksine birey kayıp içeren durumla karşılaştığında risk almayı tercih etmek yerine ipuçlarını takip ederek önceki beklentilerini değerlendirmekte ve risk almaktan kaçınmaktadır.

Risk homeostaz teorisi, bireylerin belirli bir risk ve uyarılma seviyesini içsel olarak dengelemeye çalıştığını vurgulamakla birlikte bireylerde algılanan riskin azalması halinde uyarılma ihtiyacının artarak bireyin riskli davranışlar sergilemesine sebep olduğunu belirtmektedir (Nemeth, 2009: 10). Tehlikeli durumlar karşısında artan güvenlik önlemleri bireylerin korunma duygusunu pekiştirmenin yanı sıra daha fazla risk alma eğilimi göstermesine neden olmaktadır. Risk homeostaz teorisinin bir örneği olarak araçlarda artan güvenlik önlemleri ile kaza yapma olasılıkları arasındaki ilişki verilebilir. Bu bağlamda araçlara can ve mal güvenliğini arttıran gelişmiş güvenlik özelliklerinin eklenmesi, sürücülerde aşırı güven ve düşük risk gibi yanıltıcı güvenlik

algısını tetikleyerek sürücülerin daha riskli davranmalarına yol açabilmekte ve kaza yapma riskini arttırabilmektedir (Wilde, 2002: 1149).

Biyolojik teoriler, bireylerin risk alma eğilimde soy devamlılığının rolüne dikkat çekmektedir. Soy devamlılığında üst düzey başarı elde etmek için risk alma eğilimini strateji olarak değerlendirmektedir (Josef vd., 2016: 432). Biyolojik teoriler dikkate alındığında yaşam süresi içerisinde bireylerin risk alma eğilimleri farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda Josef ve arkadaşları (2016) genç bireylerin yaşlı bireylere göre, erkeklerin kadınlara göre daha fazla risk alabildiğini ifade etmektedir.

Araştırmacılar tarafından risk eğilimi kimi zaman bireyin bir özelliği olarak kimi zamanda deneyimler sonucu ortaya çıkan bir özellik olarak ele alınmıştır. Risk eğilimini bireyin bir özelliği olarak değerlendiren araştırmacılar bu eğilimin istikrarlı ve sabit bir nitelik taşıdığını ifade etmektedir (Aguado vd., 2011: 862). Bu bakımdan bireylerin sahip olduğu risk eğilimi zamanla değişim göstermemektedir. Risk eğilimini bireyin deneyime bağlı değişebilen bir özelliği olarak kabul eden araştırmacılar ise risk eğiliminin yönünün belirlenmesinde öğrenme sürecindeki kazanımların etkili olduğunu vurgulamaktadır (Hamid vd., 2013: 138; Wang vd., 2016: 1295). Bu doğrultuda zaman içerisinde bireyin deneyim kazanmasıyla birlikte risk eğilimi de kümülatif olarak gelişebilmektedir (Hung ve Tangpong, 2010: 88-89). Bazı araştırmacılar ise risk eğiliminin sadece bireysel özelliklerden değil aynı zamanda deneyimlerden etkilendiğini belirtmektedir (Das ve Teng, 2004: 107).

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1. Çalışmanın Amacı, Önemi ve Katkısı

Bu çalışma, örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireylerin ekonomiye yönelik çevresel belirsizlik algılarının, karar verme tarzlarını ve risk alma eğilimlerini nasıl etkilediğini ve risk alma eğilimlerinin karar verme tarzlarını ne yönde etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma, davranışsal iktisat literatürüne çok yönlü ve özgün bir perspektif sunmaktadır. Çalışmada ekonomik belirsizlik algısının, karar verici konumundaki bireylerin karar alma tarzları ve risk alma eğilimleri üzerindeki etkilerini ampirik olarak incelemesi, literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır. Davranışsal iktisadın temel varsayımlarından olan kayıp kaçınması teorisi, bireylerin belirsizlik ve potansiyel kayıplar karşısında riskten kaçınma eğiliminde olduklarını öngörmektedir. Bu çalışma, söz konusu eğilimi Çanakkale ili özelinde ve karar verici konumundaki işveren ve işveren vekillerinin perspektifinden elde edilen verilerle desteklemektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli katkısı, risk alma eğiliminin karar verme tarzları üzerindeki rolünü ortaya koymasıdır. Elde edilen sonuçlar, risk alma eğilimindeki artışın sezgisel karar verme tarzını pozitif yönde etkilediğini, rasyonel karar verme tarzını negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, karar verme süreçlerinde duyguların ve sezgilerin rolünü vurgulayan davranışsal iktisat teorileriyle örtüşmektedir. Belirsizlik durumlarında karar vericilerin hızlı ve duygusal tepkiler verme eğiliminde oldukları ve dolayısıyla risk alma eğilimindeki artışın sezgisel karar vermeyi güçlendirdiği düşünülmektedir.

Çalışma, ekonomik belirsizlik algısının rasyonel karar verme tarzı üzerindeki pozitif etkisini de göstermektedir. Bu sonuç, belirsizlik durumlarında karar vericilerin daha fazla bilgi toplama, analiz yapma ve rasyonel düşünmeye yöneldikleri şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla, belirsizlik algısının, karar vericileri daha dikkatli ve planlı olmaya teşvik ettiği düşüncesi desteklenmektedir.

Son olarak, demografik değişkenlerin karar verme süreçlerindeki rolü de çalışmanın önemli bir bulgusudur. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılıkların tespit edilmesi, davranışsal iktisat literatüründeki bireysel farklılıkların önemini vurgulamaktadır.

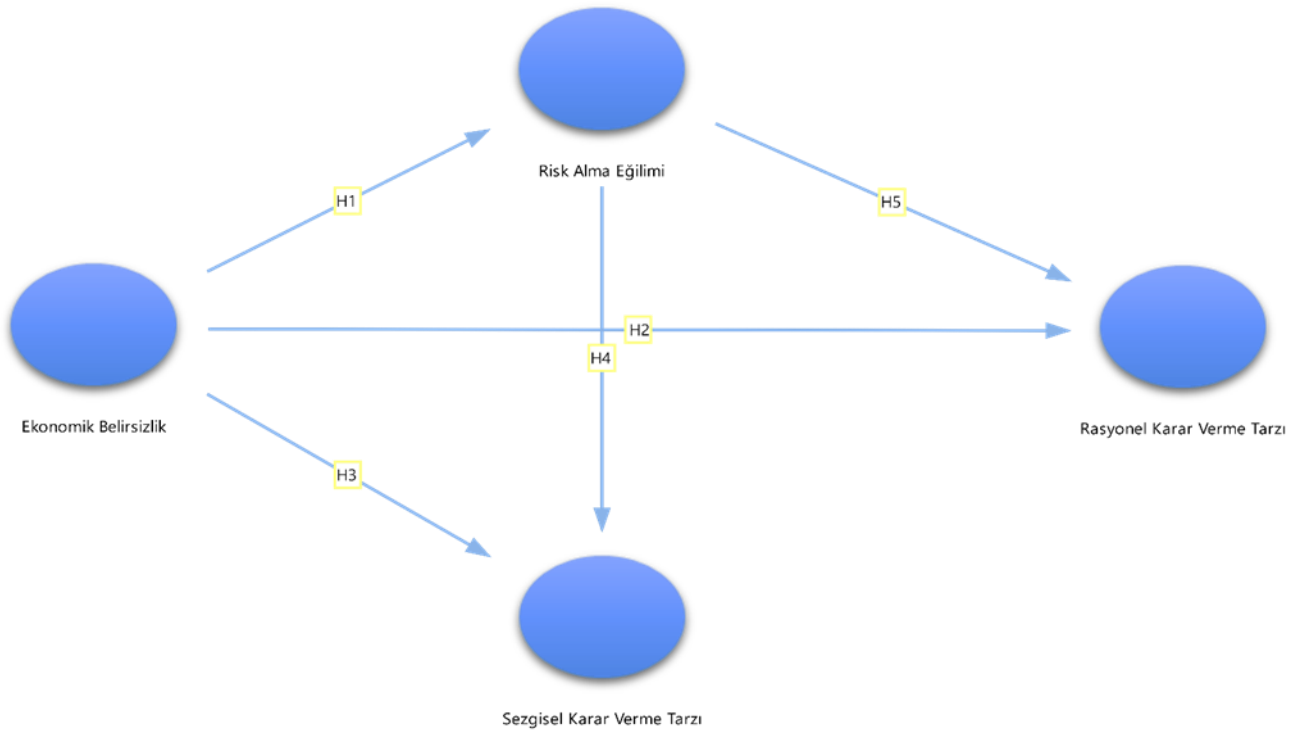
Sonuç olarak, bu çalışma, ekonomik belirsizlik algısının karar alma süreçlerindeki karmaşık etkilerini ampirik kanıtlarla ortaya koyarak, davranışsal iktisat literatürüne önemli bir katkı sunmaktadır. Risk alma eğiliminin karar verme tarzları üzerindeki rolünün belirlenmesi ve ekonomik belirsizlik algısının rasyonel karar verme üzerindeki pozitif etkisinin gösterilmesi, çalışmanın özgün bulguları arasındadır. Ayrıca, demografik değişkenlerin karar alma süreçlerindeki rolünün belirlenmesi, davranışsal iktisat araştırmalarına yeni bir boyut kazandırmaktadır. Bu bulgular, örgütlerin belirsizlik ortamlarında daha etkili kararlar alabilmeleri için karar vericilerin davranışsal özelliklerini ve eğilimlerini anlamının önemini vurgulamaktadır. Çalışma sonuçları, belirsizlik yönetimi, risk yönetimi ve karar verme gibi konularda politika yapıcılara ve yöneticilere önemli bilgiler sunarak, uygulamaya yönelik katkılar sağlamaktadır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Çanakkale ilinde 29.12.2022 itibarıyla Çanakkale Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı 8728 işletmede bulunan işveren ve işveren vekilleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Çanakkale Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı 367 işletmede bulunan işveren ve işveren vekilleri oluşturmaktadır.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli, değişkenler ve değişkenlere yönelik literatürde yer alan sebep ve sonuçlar göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur. Araştırmada statüsü işveren veya işveren vekili olan bireyler “örgütlerde karar verici konumda bulunan bireyler” olarak anılmaktadır. Araştırma modelinde yer alan değişkenler çevresel belirsizlik algısı, risk alma eğilimi, rasyonel ve sezgisel karar verme tarzı olarak belirlenmiştir. Araştırma modelinde çevresel belirsizlik algısının ekonomik belirsizlik boyutu dışsal, risk eğilimi ile rasyonel ve sezgisel karar verme tarzı içsel değişken olarak incelenmiştir. Yapısal eşitlik modeline göre oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Ekonomik Belirsizliğin Dışsal Olduğu Modele Yönelik Yollar ve Hipotezler

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

H1: Örgütlerde karar verici konumda bulunan bireylerin ekonomik belirsizlik algısı artarken risk alma eğilimi azalır.

H2: Örgütlerde karar verici konumda bulunan bireylerin ekonomik belirsizlik algısı artarken rasyonel karar verme tarzı artar.

H3: Örgütlerde karar verici konumda bulunan bireylerin ekonomik belirsizlik algısı artarken sezgisel karar verme tarzı azalır.

H4: Örgütlerde karar verici konumda bulunan bireylerin risk alma eğilimi artarken sezgisel karar verme tarzı artar.

H5: Örgütlerde karar verici konumda bulunan bireylerin risk alma eğilimi artarken rasyonel karar verme tarzı azalır.

2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada yer alan veriler, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ve araştırmacıya konu ile ilgili hipotezlere yönelik sistemli veriler elde etme imkânı sunan (Akalin, 2018: 15) anket tekniğiyle elde edilmiştir. Anketler, örneklem grubuna kolayda örnekleme metodu kullanılarak tatbik edilmiştir. Ulaşılabilen ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan bireylerle gerçekteşirilen bu araştırmada anket formlarının katılımcılara uygulanması yüz yüze gerçekteşirilmiş olup hedeflenen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar devam etmiştir. Anket formları örneklemin tamamına uygulanmadan önce örgütlerde işveren ve işveren vekilleri ile pilot çalışma gerçekteşirilmiştir. Anket formlarında ve elde edilen bilgilerde herhangi bir sorunla karşılaşmadığından anket formlarının uygulanmasına devam edilmiş ve pilot uygulamanın sonuçları da analiz kapsamına alınmıştır.

Anket formu dört ana bölüm halinde yapılandırılmıştır. Birinci bölümde işveren ve işveren vekillerinin demografik ve mesleki özelliklerini saptamaya yönelik betimleyici soruların yanı sıra örgütte çalışan sayısını belirlemeye yönelik kategorik sorular bulunmaktadır. Takip eden üç bölümde ise sırasıyla çevresel belirsizlik algısı, risk alma eğilimi ve karar verme tarzı (rasyonel ve sezgisel) ölçekleri yer almaktadır. Çalışma kapsamında kullanılan tüm ölçekler, beş noktalı Likert tipi ölçek formatında düzenlenmiştir.

- Çevresel Belirsizlik Algısı Ölçeği: Yöneticilerin çevresel belirsizlik algılarını değerlendirmek amacıyla Miller (1993b: 693) tarafından geliştirilen ölçek 35 maddeyi kapsayan altı boyuta sahiptir. Bu çalışmada ölçeğin 4 maddeden oluşan ekonomi boyutu kullanılmıştır. Yedi noktalı Likert formatında olan bu ölçeğin geliştirme çalışması, çok uluslu bir örneklem üzerinde gerçekteşirilmiştir. Bu bağlamda farklı ülkelerdeki firmalarda çalışan yöneticiler örneklem olarak tercih edilmiştir. Miller, ölçeğin yer aldığı ilk çalışmasında (1993b) güvenilirlik analizine dair bulgular sunmamış ancak daha sonra yayınlanan çalışmasında (1997c: 15) ölçeğin genel Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını 0.89 olarak belirtmiştir. Ölçek, zaman içinde farklı araştırmacılar (Karaman, 2016; Kaya vd., 2018; Demir, 2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır ve uyarlamalarda kullanılan ifadeler genel olarak birbiriyle tutarlıdır. Bu araştırmada, Karaman (2016) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasının ifade biçimi esas alınmıştır.

- Risk Eğilim Ölçeği: Bireylerin genel risk alma eğilimini ölçmek üzere Meertens ve Lion (2008: 1506) tarafından tek boyutlu ve yedi maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Dokuz noktalı Likert formatında olan bu ölçeği geliştirme çalışması, farklı öğrenci grupları üzerinde gerçekteşirilmiştir. Meertens ve Lion (2008: 1515), ölçeğin geliştirme sürecinde, farklı öğrenci örneklemeleri üzerinden elde ettiği Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının yaklaşık 0.77 olduğunu belirtmiştir. Dilsel ve kültürel hassasiyetler dikkate alınarak Türkçeye uyarlaması gerçekteşirilen ölçek maddeleri için ileri düzeyde İngilizce bilgisine sahip olan birden fazla uzmandan destek alınmıştır. İlk aşamada, iki uzman tarafından yapılan çeviriler karşılaştırılarak aradaki farklar tespit edilmiş ve giderilmiştir. Uzlaşılan tüm ölçek maddeleri, bir başka uzman tarafından tekrar İngilizceye çevrilerek orijinal ifadelerle anlam ve içerik bakımından tutarlılığı sağlanmıştır.

- Rasyonel ve Sezgisel Karar Verme Tarzı Ölçeği: Karar verme tarzlarını belirlemek amacıyla Hamilton ve arkadaşları (2016: 523) tarafından rasyonel ve sezgisel olmak üzere iki boyuttan oluşan on maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Beş noktalı Likert formatında olan bu ölçek, İme ve arkadaşları (2020: 5995) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlanan ölçeğin genel Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.80 olup, rasyonel karar verme boyutu için 0.90 ve sezgisel karar verme boyutu için 0.85 olarak hesaplanmıştır (İme vd., 2020: 6000).

2.5. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmada ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi için elde edilen verilerin uygun istatistiki yöntemler kullanılarak analiz edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği daha önce kanıtlandığı için öncelikle doğrulamayı faktör analizi ile yapısal geçerlilikleri teyit edilmiştir. Araştırmanın latent (gizil) değişkenleri arasındaki ilişkisel yapıyı test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal

eşitlik modellemesinde varyans temelli Partial Least Squares (PLS)- Kısmi En Küçük Kareler – yöntemine başvurulmuştur. Analizler, SmartPLS 3 istatistiksel paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca değişkenler arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla IBM SPSS istatistik yazılımı da kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan modellemeye yönelik açıklamalar takip eden bölümde detaylandırılmaktadır.

2.5.1. Kısmi En Küçük Kareler Modellemesi

SmartPLS, analiz mantığı PLS-SEM'e dayanan istatistiksel analizler için sıklıkla tercih edilen hazır bir yazılımdır. Varyans temelli yapısal eşitlik modellemesi olarak da bilinen PLS-SEM, en küçük kareler yöntemini kullanarak model parametrelerini tahmin etmektedir. Bağımlı değişkenin R^2 değerini en üst düzeye çıkaran ilişki katsayılarının tahminine dayanmaktadır. Bu yöntem bağımlı değişken latent değişkenin açıklanan varyansını en üst düzeye çıkarırken hata terimlerinin varyansını en düşük düzeyde tutmayı amaçlamaktadır (Hair vd, 2014a: 174-177).

Yöntem covaryans temelli yapısal eşitlik modellemesindeki gibi daha fazla değişken ve ilişki içeren modellerde tahmin edilen parametre sayısı artsa bile daha büyük örnekleme ihtiyaç duymamaktadır. Ayrıca, bu yöntem yapısal eşitlik modellemesinde dağılım varsayımlarını gerektirmemekte ve bootstrap tekniğiyle veri setinden örneklemeler oluşturmaktadır. Bu yöntem, her bir örneklemden elde edilen parametrelerle ilgilenen, parametrik olmayan bir yaklaşımdır (Civelek, 2018: 109-115).

Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde yakınsaklık geçerliliği (Convergent validity) için üç temel kriter sağlanmalıdır. İlk kriter, her bir gözlenen değişkenin, bağlı olduğu gizil değişken tarafından yeterince açıklanmasıdır; bunun için standart faktör yükünün 0.70 ile 0.90 arasında olması gerekmektedir (Chin, 1998: 295-336).

İkinci kriter, her bir yapı için Yapı Güvenilirliği (Composite Reliability- CR) ve Cronbach Alpha (CA), birleşme geçerliliği (convergent validity) ve ayrışma geçerliliğinin sağlanması gerekmektedir birlikte söz konusu değerlerin 0,70'ten büyük olması koşulu aranmaktadır (Hair vd., 2017b: 111-122). Son kriter ise her yapı için Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted- AVE) değerinin 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981: 46). Ayrıca yapı güvenilirliği ortalama açıklanan varyans'tan büyük olmalıdır (Gürbüz, 2019: 77-82; Grimmer vd., 2021: 1-26).

Bir diğer geçerlilik ölçütü ise ayrışma geçerliliği ile ilgilidir ve bu ölçütler Fornell-Larcker ölçütü ile HTMT (The Monotrait-Heteromethod Correlations) katsayısını içermektedir. Fornell ve Larcker (1981) tarafından geliştirilen ve Fornell-Larcker kriterine göre, yapılara ait hesaplanan Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerlerinin karekökü, araştırma modelindeki diğer yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından büyük olmalıdır. Henseler ve arkadaşları (2015) ise HTMT istatistiği için, teorik olarak birbirine yakın kavramlarda 0,90'ın, diğer durumlar için ise 0,85'in altındaki değerlerin ayrışma geçerliliğini sağlamak için uygun olduğunu belirtmişlerdir.

PLS-SEM'de modelin tahmin gücü R^2 ölçülebilmektedir. R^2 değeri egzogen (dışsal) değişkenlerin endojen (içsel) değişkeni açıklama yüzdesini vermektedir. Araştırmada R^2 değerleri latent değişkenlerde görülebilmektedir (Polat vd., 2021; 139-174).

SmartPLS, sınanan modelin uyumunu değerlendirmek için SRMR (Standardised Root Mean Square Residual) ve NFI (Normed Fit Index) değerlerini kullanmaktadır. SRMR değeri, gözlenen kovaryans ile tahmin edilen kovaryans arasındaki standardize edilmiş farkı ifade etmektedir. SRMR değerinin sıfıra yakın olması mükemmel uyumu gösterirken 0,05'in altında hesaplanan değerler de iyi uyumu göstermektedir (Bayram, 2016; 72). SRMR değerinin 0,08'den veya 0,10'dan daha küçük olması ise modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

3. BULGULAR

3.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya işveren ve işveren vekili pozisyonunda bulunan 367 birey katılmıştır. Katılımcıların demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim) ve mesleki (statü, deneyim, çalışan sayısı) değişkenler açısından betimsel analizleri yapılmış ve sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Dair Özellikler Ve Dağılımları

Değişken	Özellik	N	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	142	38,7
	Erkek	225	61,3
Statü	İşveren	180	49,0
	Yönetici	187	51,0
Medeni Durumu	Evli	287	78,2
	Bekar	80	21,8
Yaş	30 yaş ve altı	47	12,8
	31-40 yaş	132	36,0
	41-50 yaş	120	32,7
	51 yaş ve üzeri	68	18,5
Eğitim durumu	İlkokul-Ortaokul	35	9,5
	Lise	86	23,4
	Ön lisans	60	16,3
	Lisans	146	39,8
	Lisansüstü	40	10,9
Deneyim yılı	10 yıl ve altı	93	25,3
	11-20 yıl	120	32,7
	21-30 yıl	109	29,7
	31 yıl ve üzeri	45	12,3
Çalışan sayısı	10 kişi ve altı	231	62,9
	11-50 kişi	91	24,8
	51-249 kişi	38	10,4
	250 kişi ve üzeri	7	1,9

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışmanın katılımcı profili demografik ve mesleki özellikler göz önünde bulundurularak değerlendirildiğinde işveren ve işveren vekilleri arasında dengeli bir dağılım gösterdiği ifade edilebilir. Çalışmada erkek katılımcıların oranı %61,3 iken kadın katılımcıların oranı %38,7'de kalmıştır. Bu bakımdan erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre sayısal olarak üstün durumda olduğu söylenebilir. Katılımcıların büyük çoğunluğu evli olup, yaşları ağırlıklı olarak 31-50 aralığında yoğunlaşmaktadır. Eğitim düzeyi genel olarak ön lisans ve lisans seviyesindedir. Katılımcıların mesleki deneyimleri çoğunlukla 11-30 yıl arasında değişmektedir. Çalışılan örgütler ise büyük oranda küçük ölçekli (10 veya daha az çalışanı olan) işletmelerdir.

3.2. Farklılık Testlerine Yönelik Bulgular

Çalışmada, örgütlerde karar verici konumda bulunan bireylerin demografik özellikleri ile araştırma sorularına verdikleri cevaplar arasında farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Farklılık analizlerine geçilmeden önce araştırma değişkenlerinin dağılım yapısı incelenerek uygun testlerin seçimi gerçekleştirilmiştir. Değişken değerleri, aracılık etkisini inceleyen testlerde hesaplanan ortalamalar üzerinden belirlenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu, Kolmogorov-Smirnov istatistiği kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, araştırma değişkenlerinin hiçbirinin Kolmogorov-Smirnov normallik testine göre normal dağılım sergilemediğini göstermiştir. Bu sebeple, farklılık analizleri parametrik olmayan testler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Normallik testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Normallik Testine Dair Sonuçlar

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		
					Statistic	df	P<
Risk alma eğilimi	2,5313	,86516	,130	-,601	,059	367	0,004
Sezgisel karar verme tarzı	3,0259	,88726	,101	-,183	,084	367	0,001
Rasyonel karar verme tarzı	4,3956	,62462	-1,548	3,368	,167	367	0,001
Ekonomik belirsizlik	2,8508	,99506	,377	-,471	,126	367	0,001

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.1. Cinsiyete Göre Farklılıklar

Araştırma değişkenlerine verilen yanıtların, katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı farklar gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireylerin cinsiyetleri; ekonomik belirsizlik algısı, sezgisel karar verme tarzı ve risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Ancak, aynı test örgütlerde karar verici konumunda bulunan kadınların rasyonel karar verme tarzının aynı pozisyonda bulunan erkeklere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur ($Z=2,016$; $p=0,044$). Analiz sonuçları Tablo 3'te detaylandırılmıştır.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Farklılık Testi

Değişkenler	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	P
Rasyonel karar verme tarzı	Kadın	142	4,4662	,62238	2,016	0,044
	Erkek	225	4,3511	,62329		
Sezgisel karar verme tarzı	Kadın	142	3,0651	,89901	0,553	0,580
	Erkek	225	3,0011	,88088		
Risk alma eğilimi	Kadın	142	2,4901	,83524	0,656	0,512
	Erkek	225	2,5573	,88436		
Ekonomik belirsizlik	Kadın	142	2,9771	,99195	1,844	0,065
	Erkek	225	2,7711	,99095		

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma bulgularından farklı olarak literatürde gerçekleştirilen bazı çalışmalar (Loo, 2000; Baiocco vd., 2009; Curşeu ve Schuijjer, 2012) cinsiyet ve karar verme tarzı arasında ilişki bulamazken bazı çalışmalar (Agor, 1986; Bayram ve Aydemir, 2017) ise kadınların sezgisel karar verme tarzına yönelik eğilimlerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Cinsiyet ve risk alma eğilimi arasındaki ilişki değerlendirildiğinde araştırma bulgularından farklı olarak Dohmen ve arkadaşları (2011), kadınların risk alma hususunda erkeklere kıyasla daha isteksiz olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde ikili piyango seçimlerini kullanarak risk tutumu ve piyasa davranışını araştıran Fellner ve Maciejovsky (2007), kadınların erkeklere göre anlamlı derecede daha yüksek riskten kaçınma eğilimi sergilediklerini vurgulamıştır. Schubert ve arkadaşları (1999) tarafından gerçekleştirilen deney, kazanç ve kayıp kumar durumunda cinsiyetler arası risk alma davranışında farklılıklar olduğunu ortaya koymuş ve bu bağlamda kazanç durumunda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla riskten kaçındığı, kayıp durumunda erkeklerden daha fazla risk alma eğilimi gösterdiği saptanmıştır.

Cinsiyet ve ekonomik belirsizlik algısı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise araştırma bulgularıyla benzer şekilde Kaya ve arkadaşları (2018) da cinsiyet ve ekonomik belirsizlik algısı arasında ilişki tespit edememiştir.

3.2.2. Medeni Duruma Göre Farklılıklar

Araştırma değişkenlerine verilen yanıtların, katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı farklar gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Mann-Whitney U testi sonuçları doğrultusunda, araştırma kapsamında incelenen değişkenler örgütlerde karar alma konumunda bulunan bireylerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Analiz sonuçları Tablo 4'te detaylandırılmıştır.

Tablo 4. Medeni Duruma Göre Farklılık Testi

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	p
Rasyonel karar verme tarzı	Evli	287	4,4091	,62180	0,977	0,328
	Bekar	80	4,3475	,63624		
Sezgisel karar verme tarzı	Evli	287	3,0679	,87066	1,686	0,092
	Bekar	80	2,8750	,93457		
Risk alma eğilimi	Evli	287	2,5226	,89973	0,327	0,744
	Bekar	80	2,5625	,73198		

Ekonomik belirsizlik	Evli	287	2,8606	1,00836	0,264	0,792
	Bekar	80	2,8156	,95114		

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Risk eğilimi ve medeni durum arasındaki ilişki hususunda araştırmanın bulgularından farklı olarak Dohmen ve arkadaşları (2011), anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmekle birlikte boşanma hali ile risk alma eğilimi arasında negatif bağlantı olduğunu vurgulamıştır.

3.2.3. Eğitim Duruma Göre Farklılıklar

Araştırma değişkenlerine verilen yanıtların, katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı farklar gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi kullanılarak incelenmiştir. Örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireylerin eğitim durumuna göre yapılan Kruskal-Wallis testi, sezgisel karar verme tarzında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu (Ki-Kare = 27.510, $p = 0.000$), diğer değişkenlerde ise anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Sezgisel karar verme tarzına dair istatistiksel olarak anlamlı farklılığın hangi eğitim grupları arasında olduğunu belirlemek üzere Bonferroni çoklu karşılaştırma analizine başvurulmuştur. Analiz sonuçlarına göre;

1. Lise mezunu olan katılımcıların sezgisel karar verme tarzı puanlarının, lisans derecesine sahip katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Std. Test İstatistiği=3,575 $p=0,004$).
2. İlkokul-ortaokul mezunu olan katılımcıların sezgisel karar verme tarzı puanlarının, lisans derecesine sahip katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Std. Test İstatistiği=4,576 $p=0,000$).
3. İlkokul-ortaokul mezunu olan katılımcıların sezgisel karar verme tarzı puanlarının, lisansüstü eğitim derecesine sahip katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Std. Test İstatistiği=2,971 $p=0,030$). Analiz sonuçları Tablo 5'te detaylandırılmıştır.

Tablo 5. Eğitim Duruma Göre Farklılık Testi

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	Ki-Kare	p
Rasyonel karar verme tarzı	İlkokul-Ortaokul	35	4,5314	,66676	5,235	0,264
	Lise	86	4,4256	,61111		
	Ön lisans	60	4,4033	,54180		
	Lisans	146	4,3370	,68148		
	Lisansüstü	40	4,4150	,50715		
Sezgisel karar verme tarzı	İlkokul-Ortaokul	35	3,6071	1,08852	27,510	0,000
	Lise	86	3,2093	,92423		
	Ön lisans	60	3,1042	,80556		
	Lisans	146	2,7774	,78352		
	Lisansüstü	40	2,9125	,77325		
Risk alma eğilimi	İlkokul-Ortaokul	35	2,7143	1,14099	2,066	0,724
	Lise	86	2,4581	,96765		
	Ön lisans	60	2,5067	,78067		
	Lisans	146	2,5110	,79134		
	Lisansüstü	40	2,6400	,73617		
Ekonomik belirsizlik	İlkokul-Ortaokul	35	2,6357	1,06125	2,196	0,700
	Lise	86	2,8401	,90822		
	Ön lisans	60	2,9000	1,11157		
	Lisans	146	2,8733	,97169		
	Lisansüstü	40	2,9063	1,04035		

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma bulgularından hareketle eğitim düzeyi yüksek olanlara kıyasla eğitim düzeyi düşük olan katılımcılar karar sürecinde sezgisel karar verme tarzına yatkınlık göstermektedir. Bu bağlamda karar sürecinde eğitim eksikliklerini gidermek için sezgilerine güvendikleri ifade edilebilir.

Araştırma bulgularından farklı olarak literatürde rasyonel karar verme tarzı ve eğitim arasında ilişki varlığına dair çalışmalar mevcuttur. Bu bağlamda Baiocco ve arkadaşları (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada okul başarısı ve rasyonel karar verme tarzı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Okul başarısı arttıkça bireylerin karar sürecinde rasyonel karar tarzını kullanmaları artmaktadır.

Risk alma eğilimi ve eğitim düzeyi arasında ilişki hususunda araştırma bulgularından farklı olarak gerçekleştirilen çalışmalar (Lee ve Blais, 2014; Th vd., 2015), iyi eğitim almış katılımcıların, daha sınırlı eğitime sahip katılımcılar ile karşılaştırıldığında anlamlı düzeyde daha yüksek risk alma eğilimi sergilediğini ortaya koymuştur.

Eğitim ve ekonomik belirsizlik algısı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise araştırma bulgularıyla benzer şekilde Kaya ve arkadaşları (2018) da ilişki tespit edememiştir.

3.3. Yapısal Eşitlik Modeline Yönelik Bulgular

Bu araştırma, yapısal bir model çerçevesinde, örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireylerin ekonomik belirsizlik algısı ile risk alma eğilimlerinin sezgisel ve rasyonel karar verme tarzına etkisini incelemektedir. SmartPLS ile yapılan model analizinde, kabul edilebilir yakınsak geçerliliği için faktör yüklerinin 0.70 ve üzeri, çoklu doğrusal bağlantının kontrolü için VIF değerlerinin ise 5'in altında olması gerekmektedir. Ölçüm modeli doğrulama sürecinde, RE7 ifadesinin 0.381 faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiştir. RE7 ifadesinin düşük faktör yükü nedeniyle, ölçüm modelinin geçerliliğini olumsuz etkilediği sonucuna varılmış ve modelden çıkarılmasına karar verilmiştir. Risk alma eğilimi yapısının AVE (Average Variance Extracted) değeri, kabul edilen 0.50 eşik değerinin altında kalmıştır. Bu sorunu gidermek ve AVE değerini yükseltmek için yapıdaki en düşük faktör yüküne sahip olan RE4 (0.610) ifadesi ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, tüm yapıların AVE değerlerinin 0.50 eşik değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Sezgisel karar verme boyutunda, SKT2 ve SKT3 ifadelerinin VIF değerleri 3 ile 5 arasında bulunmuştur. Model optimizasyonu amacıyla SKT2 ifadesinin ölçekten çıkarılarak gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin güçlenmesi sağlanmıştır. Analiz tekrarlandıktan sonra, gizil değişkenler arasındaki VIF değerlerinin 1 ile 3 arasında olduğu ve dolayısıyla çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığı saptanmıştır. Modelde, faktör yükleri 0.70'in altında olan bazı değişkenlerin yakınsak geçerliliği olumsuz etkileme potansiyeli değerlendirilmiş ancak bu değişkenlerin çıkarılmasının AVE değerini artırmadığı görüldüğünden modelde tutulmasına karar verilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, yakınsak geçerliliğin ve birleşme geçerliliğinin sağlandığı sonucuna varılmıştır.

Araştırma modelinde yer alan yapıların iç tutarlılık güvenilirliği, Cronbach Alpha, Henseler'in rho_A ve Composite Reliability katsayıları kullanılarak incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, tüm yapıların iç tutarlılık güvenilirliğine ait katsayılarının 0.70 eşik değeri aştığı tespit edilmiş ve bu durum, yapıların güvenilirliğini teyit etmiştir.

Araştırmada, yapıların ayrışma geçerliliği, Fornell-Larcker kriteri ve HTMT (Heterotrait-Monotrait) oranları kullanılarak değerlendirilmiştir. Fornell-Larcker Kriteri değerinin hem 0,70'ten hem de diğer boyutlar arasındaki korelasyonlardan büyük olduğu tespit edilmiştir. Ayrışma geçerliliğinin bir diğer göstergesi olan HTMT korelasyon oranı için 0.85 eşik değeri kullanılmıştır. Yapılan analizde, yapılar arasındaki en yüksek HTMT korelasyon değeri 0.299 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan HTMT değeri, belirlenen eşik değerin altında kaldığından, yapıların ayrışma geçerliliğine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ek olarak, çapraz yük incelemesi, gözlenen değişkenlerin birden fazla yapı üzerinde anlamlı yüklenmediğini, yani her bir değişkenin ilgili olduğu yapıya özgü olduğunu göstermiştir.

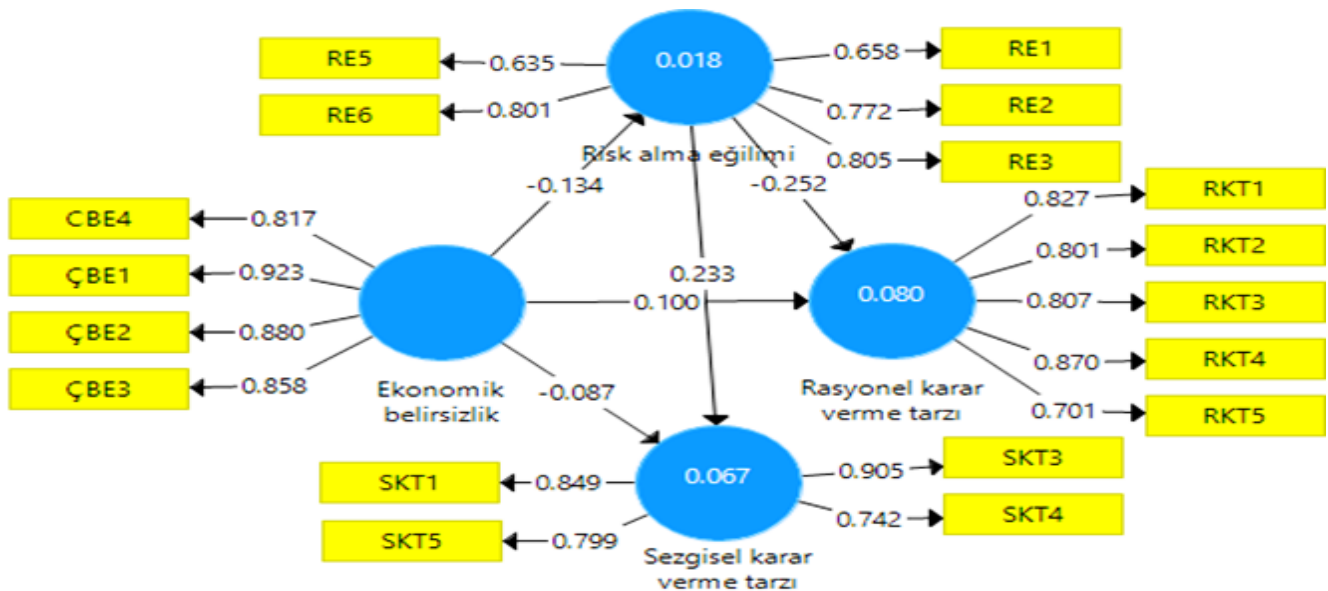
Model uyumu, SRMR (Standardised Root Mean Square Residual) değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. Hesaplanan SRMR değeri 0.066'dır. Genel kabul gören eşik değere göre bu değer modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Bayram, 2016; 71-86). Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Ekonomik Belirsizlik Değişkeninin Dışsal Olduğu Modele Yönelik Kritik Değerler

		EB	RKVT	RAE	SKVT
Fornell-Larcker Kriteri	Ekonomik belirsizlik (EB)	0,871			
	Rasyonel karar verme tarzı (RKVT)	0,134	0,803		
	Risk alma eğilimi (RAE)	-0,134	0,266	0,738	
	Sezgisel karar verme tarzı (SKVT)	-0,118	-0,134	0,244	0,826
	AVE	0,758	0,645	0,545	0,682
	Cronbach's Alpha	0,895	0,864	0,787	0,844
	rho_A	0,959	0,897	0,799	0,885
	Composite Rreliability	0,926	0,900	0,855	0,895
HTMT	Ekonomik belirsizlik (EB)	-----	-----	-----	-----
	Rasyonel karar verme tarzı (RKVT)	0,133	-----	-----	-----
	Risk alma eğilimi (RAE)	0,158	0,299	-----	-----
	Sezgisel karar verme tarzı (SKVT)	0,126	0,159	0,294	-----
	Max. VIF	2,920			
	SRMR	0,066			

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Ekonomik belirsizliğin dışsal değişken olarak kabul edildiği, örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireylere yönelik yapısal modelin SmartPLS yol diyagramı Şekil 2'de sunulmuştur. Şekil 2'deki analiz sonuçlarına göre, Ekonomik Belirsizlik (EB) ile Sezgisel Karar Verme Tarzı (SKVT) arasındaki yol (EB ► SKVT) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak, modeldeki diğer tüm yollar ve faktör yükleri anlamlıdır.



Şekil 2. Ekonomik Belirsizlik Değişkeninin Dışsal Olduğu Modele Yönelik Yol Grafiği Ve Etkiler

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2'ye göre;

- Örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireyler üzerinde yapılan analizler, ekonomik belirsizlik algısının risk alma eğilimi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = -0,134$, $t = 2,681$, $p = 0,007$). Bu bulgu, ekonomik belirsizlik algısındaki bir birimlik artışın, risk alma eğiliminde 0,134 birimlik bir düşüşe neden olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda elde edilen istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar, H1 hipotezini desteklemektedir.
- Örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireyler üzerinde yapılan analizler, ekonomik belirsizlik algısının rasyonel karar verme tarzı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = 0,100$, $t = 2,142$, $p = 0,032$). Bu bulgu, ekonomik belirsizlik algısındaki bir birimlik artışın, rasyonel karar verme tarzında 0,100 birimlik bir yükselişe neden olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda elde edilen istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar, H2 hipotezini desteklemektedir.
- Örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireyler üzerinde yapılan analizler, ekonomik belirsizlik algısının sezgisel karar verme tarzı üzerinde negatif bir etkisi ($\beta = -0,087$) olduğunu göstermiş ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,560$, $p = 0,119$). Bu bağlamda elde edilen sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı olmadığından, H3 hipotezi desteklenmemiştir.
- Örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireyler üzerinde yapılan analizler, risk alma eğiliminin sezgisel karar verme tarzı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = 0,233$, $t = 4,149$, $p = 0,000$). Bu bulgu, risk alma eğiliminde bir birimlik artışın, sezgisel karar verme tarzında 0,233 birimlik bir yükselişe neden olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda elde edilen istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar, H4 hipotezini desteklemektedir.
- Örgütlerde karar verici konumunda bulunan bireyler üzerinde yapılan analizler, risk alma eğiliminin rasyonel karar verme tarzı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = -0,252$, $t = 4,828$, $p = 0,000$). Bu bulgu, risk alma eğiliminde bir birimlik artışın, rasyonel karar verme tarzında 0,252 birimlik bir düşüşe neden olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda elde edilen istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar, H5 hipotezini desteklemektedir. Hipotezlere dair elde edilen sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Ekonomik Belirsizlik Değişkeninin Dışsal Olduğu Modele Yönelik Hipotezler Ve Sonuçları

	Hipotezlerin Yönü	β	St. Sapma	t	p	Hipotez
1	Ekonomik belirsizlik → Risk alma eğilimi	-0,134	0,050	2,681	0,007	Desteklendi
2	Ekonomik belirsizlik → Rasyonel karar verme tarzı	0,100	0,047	2,142	0,032	Desteklendi
3	Ekonomik belirsizlik → Sezgisel karar verme tarzı	-0,087	0,056	1,560	0,119	Desteklenmedi
4	Risk alma eğilimi → Sezgisel karar verme tarzı	0,233	0,056	4,149	0,000	Desteklendi
5	Risk alma eğilimi → Rasyonel karar verme tarzı	-0,252	0,052	4,828	0,000	Desteklendi

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

4. SONUÇ

Dünya üzerindeki konumlarda karşılıklı etkileşimin giderek artması, ürün arz ve talebindeki hızlı değişimler, kaynaklara erişimde yaşanan sıkıntılar, siyasi istikrarsızlıklar ve krizler gibi unsurlar bireylerin ekonomik çevreye yönelik belirsizlik algısını derinden etkilemektedir. Belirsizlik algısının derinleşmesi ve riskli ortamların artması, bireylerin içinde bulunduğu ekonomik koşullara dair bilgilerden yoksun kalmasına, ekonomiye dair belirtileri anlamlandıramamasına ve ekonomiye dair çelişkili bilgilerle karşı karşıya kalmasına neden olmakta ve karar verme davranışında bireylerin karar verme tarzlarını şekillendirmektedir. Bu nedenle belirsizliğin yoğun olarak hissedildiği örgütlerde karar verici konumunda bulunan işveren ve işveren vekillerinin ekonomiye yönelik çevresel belirsizlik algısı, risk alma eğilimleri ve karar verme tarzları araştırılmıştır.

Araştırma doğrultusunda hazırlanan anket Çanakkale ilinde Çanakkale Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı işletmelerdeki işveren ve işveren vekilleri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre değişkenler baz alınarak cinsiyete göre farklılıklar incelendiğinde rasyonel karar verme tarzında anlamlı farklılık tespit edilirken ekonomik belirsizlik algısı, risk alma eğilimi ve sezgisel karar verme tarzında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Araştırma doğrultusunda örgütte karar verici konumunda bulunan kadınların erkeklere kıyasla rasyonel karar verme eğiliminin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda kadınların karar sürecinde olay, problem veya duruma yönelik daha fazla veriye ihtiyaç duyduğu ve çözüme yönelik farklı alternatifleri değerlendirdikleri ifade edilebilir.

Örgütlerde karar verici konumunda bulunan işveren ve işveren vekillerinin medeni durumlarına göre farklılıklar incelendiğinde ekonomik belirsizlik algısı, risk alma eğilimi, sezgisel ve rasyonel karar verme tarzına yönelik anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Araştırma doğrultusunda medeni durumun söz konusu değişkenler üzerinde farklılık yaratıcı bir etkisi bulunamadığı ifade edilebilir.

Değişkenlerin eğitim durumuna göre farklılıkları incelendiğinde örgütlerde karar verici konumunda bulunan işveren ve işveren vekillerinin eğitim düzeyi, lise mezunu olanların lisans mezunu olanlara, ilkökul- ortaokul mezunu olanların lisans ve lisansüstü mezunu olanlara kıyasla karar sürecinde sezgisel karar verme tarzını tercih ettikleri belirlenmiştir. Düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin, bilgi eksikliklerini sezgisel karar verme tarzları ile dengeledikleri görülmüştür.

Araştırmada incelenen diğer bir nokta ise değişkenler arasındaki ilişkilerdir. Bu doğrultuda karar verici konumunda bulunan işveren ve işveren vekillerinin ekonomik belirsizlik algısı artarken risk alma eğiliminin azaldığı saptanmıştır. Söz konusu duruma paralel olarak değişen finansal koşulların risk alma eğilimi üzerindeki rolünü inceleyen Bucciol ve Miniaci (2018), ekonomik konjonktürün risk eğilimi üzerinde etkili olduğunu belirtmekle birlikte ekonomik büyüme dönemlerinin bireylerde risk alma eğilimini arttırdığına, ekonomik durgunluk dönemlerinin ise bireylerin risk alma eğilimlerini azalttığına değinmektedir. Bununla birlikte Buckley ve arkadaşları (2018) yöneticilerin olası kayıplarının güvence altında olmasının risk alma eğilimlerini arttırdığını tespit etmiştir.

Ekonomik belirsizlik ortamı, örgütlerin uğrayacağı potansiyel kayıpların olasılığını artırır. Bu süreçte karar verici konumundaki işveren ve işveren vekillerinin kayıptan kaçınma ilkesine göre kayıpların olumsuz etkisini kazançların olumlu etkisinden daha yoğun hissederler. Bu nedenle, ekonomik belirsizlik arttıkça karar verici konumundaki işveren ve işveren vekilleri olası kayıpları en aza indirmek için daha tedbirli davranırlar. Başka bir deyişle ekonomik koşulların öngörülebilir olmasının ve kayıplara karşı güvence sağlanmasının risk alma eğilimini arttıran unsurlar olduğu ifade edilebilir.

Örgütlerde karar verici konumunda bulunan işveren ve işveren vekillerinin ekonomik belirsizlik algısı ve sezgisel karar verme tarzı arasında anlamlı bir ilişki belirlenemezken ekonomik belirsizlik algısı ve rasyonel karar verme tarzı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmaya göre ekonomik belirsizlik algısı arttıkça

rasyonel karar verme tarzının kullanımı da artmaktadır. Buna karşın Dean ve Sharfman (1993), tarafından gerçekleştirilen çalışmada belirsizlik artarken rasyonel karar vermenin azaldığı başka bir deyişle aralarında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Söz konusu ayrışmanın belirsizlik türlerinin rasyonel karar verme tarzını farklı yönlerde etkileme potansiyelinden kaynaklandığı dşnlmektedir.

Ekonomik belirsizlik dönemlerinde hem bireyler hem de örgütler açısından ekonomik göstergelere dair tahmin edilebilirlikler azalırken riskler artmaktadır. Ekonomik belirsizlik dönemlerinde olası zararlardan korunmak için karar verici konumundaki işveren ve işveren vekilleri sezgileriyle hareket etmek yerine mevcut verilerle detaylı analizler yaparak olası sonuçları değerlendirir ve riskleri minimize etmeye çalışır. Bu bağlamda rasyonel karar verme tarzı, potansiyel sonuçları, maliyetleri ve faydaları değerlendirmeyi, alternatifleri karşılaştırmayı ve en uygun alternatifi belirlemeyi içerir.

Ekonomik belirsizlik dönemleri özellikle küçük ve orta büyüklükteki örgütler için faaliyetlerine devam etme, sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı yaratma açısından oldukça önemlidir. Büyük örgütlere kıyasla küçük ve orta büyüklükteki örgütler sınırlı kaynaklara ve daha katı bir yapıya sahiptir. Küçük ve orta büyüklükteki örgütlerde belirsizlik dönemlerinde gelirden daralma ve maliyetlerde artışlar yaşanabilir. Bu aşamada rasyonel karar verme tarzı küçük ve orta büyüklükteki örgütler için faaliyette bulundukları pazar trendlerini analiz etmeleri, rekabet avantajlarını tespit etmelerine, doğru kaynak tahsisini sağlamalarına ve finansal istikrarlarını sürdürmelerine yardımcı olur.

Örgütlerde karar verici konumunda bulunan işveren ve işveren vekillerinde risk alma eğilimi arttıkça sezgisel karar verme tarzının arttığı, ancak rasyonel karar verme tarzının azaldığı belirlenmiştir. Nooraie'nin (2012) yöneticilerin risk eğilimi ve stratejik karar verme süreçlerine ilişkin çalışması, bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstererek karar sürecinde risk alma eğiliminin rasyonel ile negatif ilişki içerisinde olduğunu vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra gelecekteki kazanç ve kayıp durumlarını göz önünde bulundurarak karar alma tarzlarının risk tutumları üzerindeki etkilerini inceleyen Kim ve arkadaşlarının (2025), çalışması risk alma eğilimi ve karar verme tarzları arasındaki ilişkiyi destekleyen ampirik kanıtlar sunmaktadır. Çalışmada rasyonel karar verme tarzına sahip bireylerin gelecekteki olası kazançları içeren durumlar karşısında riskten kaçınma eğilimi gösterdiği buna karşın sezgisel karar verme tarzına sahip bireylerin risk arama eğilimi gösterdiği belirtilmektedir. Gerek Nooraie'nin (2012) gerekse Kim ve arkadaşlarının (2025) alışmaları rasyonel ve sezgisel karar verme tarzları ile risk alma eğilimini önemli ölçüde etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır.

Risk alma eğilimindeki artışın sezgisel karar vermeyi artırması, karar verici konumundaki işveren ve işveren vekillerinin belirsizlik ortamında hızlı ve pratik çözümlere ulaşmayı hedeflediğini gösterir. Risk alma eğiliminin artması karar verici konumundaki işveren ve işveren vekillerinin, deneyimlerine ve hislerine daha fazla güven duymasına yol açabilir. Risk alma eğilimindeki artışın rasyonel karar verme tarzını azaltması ise düzenli bilgi toplama, analiz yapma ve alternatifleri değerlendirme gibi süreçlere daha az zaman ve kaynak ayırdıklarını işaret eder. Bu sonuç, risk alma eğiliminin artmasının, karar vericileri daha az analitik ve daha çok idsel bir karar verme tarzına yönelttiğini göstermektedir.

Özetle, elde edilen sonuçlardan hareketle işveren ve işveren vekillerin ekonomik çevreye karşı belirsizlik algısı arttığında rasyonel kararlar almaya önem verdikleri ve risk almaktan kaçındıkları ifade edilebilir. Bunun yanı sıra risk alma eğilimlerinde artış söz konusu olduğunda olay, durum veya probleme yönelik derinlemesine analizler yaparak bir karar verme süreci benimsemek yerine daha pratik olduğu varsayılan sezgisel karar verme tarzını tercih ettikleri söylenebilir.

Gelecekte gerçekleşmesi muhtemel çalışmalar için neriler:

- Ekonomik belirsizlik algısının risk alma eğilimi ve karar tarzları üzerindeki etkisi bir sektör baz alınarak incelenebilir.
- Ekonomik belirsizlik algısının risk alma eğilimi ve karar tarzları üzerindeki etkisi örgütlerin ölçek büyüklükleri baz alınarak incelenebilir.
- Ekonomik belirsizlik algısının risk alma eğiliminin farklı karar verme tarzları üzerindeki etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- AGOR, W. H. (1986). "How Top Executives Use Their Intuition To Make Important Decisions". *Business Horizons*. 29(1). 49-53.
- AGUADO, D., RUBIO, V. J. ve LUCIA, B. (2011). "The Risk Propensity Task (PTR): A Proposal for a Behavioral Performance-Based Computer Test for Assessing Risk Propensity". *Anales de Psicología*, 27(3). 862-870.
- AĞAN, B. (2020). "Davranışsal İktisatta Covid-19 Pandemi Süreci: Kaygı düzeyinin Sosyo-Ekonomik Karar Alma Davranışları Üzerine Etkisi". *Electronic Turkish Studies*. 15(6), 1001-1016.
- AKALIN, M. (2018). Örnek Açıklamalarıyla Sosyal Bilimlerde Araştırma Tekniği Anket. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- ALTINIŞIK, İ. (2019). Enflasyonun İşletmeler Üzerindeki Etkileri ve Bu Etkileri Gidermeye Yönelik Yöntemler. İKSAD Publishing House: Ankara.
- BAIOCCO, R., LAGHI, F. ve D'ALESSIO, M. (2009). "Decision-Making Style Among Adolescents: Relationship with Sensation Seeking and Locus of Control". *Journal of Adolescence*. 32(). 963-976.
- BAYRAM, N. (2016). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları. Ezgi Kitapevi: Bursa.
- BAYRAM, N. ve AYDEMİR, M. (2017). "Decision-Making Styles and Personality Traits". *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*. 3(1). 905-915.
- BEHLING, O. ve ECKEL, N. L. (1991). "Making Sense Out of Intuition". *Academy of Management Perspectives*. 5(1). 46-54.
- BROUTHERS, K. D., BROUTHERS, L. E. ve WERNER, S. (2002). "Industrial Sector, Perceived Environmental Uncertainty and Entry Mode Strategy". *Journal of Business Research*. 55(6), 495-507.
- BUCCIOL, A. ve MINIACI, R. (2018). "Financial Risk Propensity, Business Cycles and Perceived Risk Exposure". *Oxford Bulletin of Economics And Statistics*. 80(1).160-183.
- BUCKLEY, P. J., CHEN, L., CLEGG, L. J. ve VOSS, H. (2018). "Risk Propensity in the Foreign Direct Investment Location Decision of Emerging Multinationals". *Journal of International Business Studies*. 49(). 153-171.
- CAMPO, C. D., PAUSER, S., STEINER, E. ve VETSCHERA, R. (2016). "Decision Making Styles and The Use of Heuristics in Decision Making". *Journal of Business Economics*. 86(). 389-412.
- CHEN, J. (2013). "Environmental Uncertainty". E. H. Kessler (ed.). içinde *Encyclopedia of Management Theory*. Sage Reference.
- CHIN, W. W. (1998). "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling". *Modern Methods for Business Research*. 295(2). 295-336.
- CİVELEK, M. E. (2018). Yapısal Eşitlik Modellemesi Metodolojisi. Beta Basım Yayın Dağıtım: İstanbul.
- CURŞEU, P. L. ve SCHRUIJER, S. G. (2012). "Decision Styles and Rationality: An Analysis of The Predictive Validity of The General Decision-Making Style Inventory". *Educational and Psychological Measurement*. 72(6). 1053-1062.
- DANE, E. ve PRATT, M. G. (2007). "Exploring Intuition and Its Role in Managerial Decision Making". *Academy of Management Review*. 32(1). 33-54.

- DAS, T. K. ve TENG, B. S. (2004). “The Risk-Based View of Trust: A Conceptual Framework”. *Journal of Business and Psychology*. 19(1). 85-116.
- DEAN JR, J. W. ve SHARFMAN, M. P. (1993). Procedural Rationality In The Strategic Decision-Making Process. *Journal of Management Studies*. 30(4). 587-610.
- DEMİR, F. (2019). Konaklama İşletmelerinde Proaktif Kriz Yönetiminin Algılanan Çevresel Belirsizliğe Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Nevşehir.
- DOHMEN, T., FALK, A., HUFFMAN, D., SUNDE, U., SCHUPP, J. ve WAGNER, G. G. (2011). “Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences”. *Journal of the European Economic Association*. 9(3). 522-550
- DONTHU, N. ve GUSTAFSSON, A. (2020). “Effects of COVID-19 on Business and Research”. *Journal of Business Research*. 117(), 284-289.
- DOYLE, A. ve ERICSON, D. (2003). *Risk and Morality*. University of Toronto Press: Canada.
- DU TOİT, A. S. (2016). “Using Environmental Scanning to Collect Strategic Information: A South African Survey”. *International Journal of Information Management*. 36(1), 16-24.
- DUNCAN, B. R. (1972). “Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty”. *Administrative Science Quarterly*. 17(3). 313-327.
- ELBANNA, S. (2006). “Strategic Decision-Making: Process Perspectives”. *International Journal of Management Reviews*, 8(1). 1-20.
- FELLNER, G. ve MACIEJOVSKY, B. (2007). “Risk Attitude and Market Behavior: Evidence From Experimental Asset Markets”. *Journal of Economic Psychology*. 28(). 338–350.
- 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.
- GARCÍA-PÉREZ, A. M. ve YANES-ESTÉVEZ, V. (2022). “Longitudinal Study of Perceived Environmental Uncertainty. An Application of Rasch Methodology to SMES”. *Journal of Advances in Management Research*. 19(5), 760-780.
- GERLOFF, E. A., MUIR N. K. ve BODENSTEINER W. D. (1991). “Three Components of Perceived Environmental Uncertainty: An Exploratory Analysis of the Effects of Aggregation”. *Journal of Management*. 17(4). 749-768.
- GRIMA, S. HAMARAT, B. ÖZEN, E. GIRLANDO, A. ve GONZİ, D. R. (2021). “The Relationship between Risk Perception and Risk Definition and Risk-Addressing Behaviour during the Early COVID-19 Stages”. *J. Risk and Financial Management*. 14, 272, 1-26.
- GÜRBÜZ, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Seçkin Kitabevi: Ankara.
- HAIR, J. F., HULT, G. T. M., RINGLE, C. M. ve SARSTEDT, M. (2014a). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication: Los Angeles.
- HAIR, J. F., HULT, G. T. M., RINGLE, C. M. ve SARSTEDT, M. (2017b). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication: Los Angeles.
- HAMID, F. S., RANGEL, G. J., Taib, F. M. ve THURASAMY, R. (2013). “The Relationship Between Risk Propensity, Risk Perception and Risk-Taking Behaviour in an Emerging Market” *International Journal of Banking and Finance*. 10(1). 134-146.
- HAMILTON, K., SHIH, S. I. ve MOHAMMED, S. (2016). “The Development and Validation of The Rational and Intuitive Decision Styles Scale”. *Journal of Personality Assessment*. 98(5). 523-535.
- HENDİJANİ, R. (2023). “Rational Thinking and Little’s Law Understanding: An Empirical Study. *Current Psychology*. 42(33), 29510-29523.
- HENSELER, J. RINGLE, C. M. ve SARSTEDT, M. (2015). “A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling”. *J. Of The Acad. Mark. Sci.* 43(), 115–135.

- HUNG, K. T. ve TANGPONG, C. (2010). "General Risk Propensity in Multifaceted Business Decisions: Scale Development". *Journal of Managerial Issues*. 22(1). 88-106.
- İME, Y., SOYER, M. K. ve KESKİNOĞLU, M. Ş. (2020). "Akılcı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması". *OPUS International Journal of Society Researches* 16(Eğitim ve Toplum Özel sayı). 5995-6013.
- JOSEF, A. K., RICHTER, D., SAMANEZ-LARKIN, G. R., WAGNER, G. G., HERTWIG, R. ve MATA, R. (2016). "Stability and Change in Risk-Taking Propensity Across the Adult Life Span". *Journal of Personality and Social Psychology*. 111(3). 430-450.
- KAHNEMAN, D. (2003a). "A Perspective on Judgment and Choice: Mapping Bounded Rationality". *American Psychologist*. 58(9). 697-720.
- KAHNEMAN, D. ve TVERSKY, A. (1979b). "Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk". *Econometrica*. 47 (2). 263-291.
- KARAMAN, D. (2016). Çevresel Belirsizliğin Kaynak Bağımlılığı Üzerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya.
- KAYA, Ç., ATAMAN, G. ve ELBAŞI, İ. H. (2018). "Perceived Environmental Uncertainty and Innovation Adoption: Exploring the Turkish Context". *Business & Management Studies: An International Journal*. 6(4). 770-789.
- KAYIŞKAN, D. ve ÖZGÜL, E. (2024). "Çevresel Belirsizlik Ortamında Kobi'lerin Girişimsel Pazarlama Faaliyetlerinin İşletme Performansına Etkileri: İzmir İlinde Bir Araştırma". *International Journal of Arts and Social Studies*. 7(13). 203-231.
- KHATRI, N. ve NG, H. A. (2000). "The Role of Intuition in Strategic Decision Making". *Human Relations*. 53(1). 57-86.
- KIROĞLU, Fulya. (2023). Çevresel Belirsizlik Algısının Risk Alma Eğilimi ve Karar Verme Davranışı Üzerindeki Etkisi. Basılmamış Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- KİM, B. S., KİM, W. ve MİN, J. H. (2025). "Decision-Making Styles and Cognitive Biases: Experimental Results From A Korean Sample". *Journal of Behavioral and Experimental Economics*. 114(4), 102329, 1-12.
- KİM, B. S., KİM, W. ve MİN, J. H. (2025). "Estimating Different Value Functions of the Prospect Theory According to Individual Decision-Making Styles". *Applied Cognitive Psychology*, 39(1), e70027, 1-16.
- KİRMAN, M. A. (2013). "Rasyonel Seçim Kuramı". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. (22). 66-98.
- KOLBE, L. M., BOSSİNK, B. ve De MAN, A. P. (2020). "Contingent Use of Rational, Intuitive and Political Decision-Making in R&D". *Management Decision*. 58(6), 997-1020.
- KONAK, A., ve PEÇE, M. A. (2023). "Türkiye'de Faiz Oranı, Enflasyon Oranı Ve Döviz Kuru Arasındaki Nedensellik Analizi". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 27(1), 171-186.
- KÖRNØV, L. ve THISSEN, W. A. H. (2000). "Rationality in Decision- and Policy Making: Implications for Strategic Environmental Assessment". *Impact Assessment and Project Appraisal*. 18(3). 191-200.
- KÖROĞLU, Ç., KAZAN, H. G. ve TEMEL, E. (2022). "Covid-19 Pandemi Sürecinde Finansal Yatırım Alışkanlıkları ve Davranışsal Finans Eğilimleri". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 29(1), 1-25.
- LEE, J. E. C. ve BLAIS, A. R. (2014). "An Exploratory Analysis of the Correlates of Risk-Taking Propensity in Canadian Military Personnel". *Psychology*. 5(1). 53-61.
- LOO, R. (2000). "A Psychometric Evaluation of The General Decision-Making Style Inventory". *Personality and Individual Differences*. 29(5). 895-905.

- LU, J., ZHANG, H., XIAO, Y. ve WANG, Y. (2024). An Environmental Uncertainty Perception Framework for Misinformation Detection and Spread Prediction in the COVID-19 Pandemic: Artificial Intelligence Approach. *JMIR ai*. 3(), e47240, 1-18.
- LUPTON, D. (1999). *Risk and Sociocultural Theory: New Directions and Perspectives*. Cambridge University Press: Cambridge.
- MEERTENS, R. M. ve LION, R. (2008). “Measuring an Individual’s Tendency to Take Risks: The Risk Propensity Scale”. *Journal of Applied Social Psychology*. 38(6). 1506-1520.
- MILLER, K. D. (1992a). “A Framework for Integrated Risk Management in International Business”. *Journal of International Business Studies*. 23(). 311–331.
- MILLER, K. D. (1993b). “Industry and Country Effects on Managers' Perceptions of Environmental Uncertainties”. *Journal of International Business Studies*. 24(4). 693-714.
- MILLER, K. D. (1997c). “Measurement of Perceived Environmental Uncertainties: Response and Extension”. *Purdue CIBER Working Papers*. Paper 123. 1-19.
- MILLIKEN, F. J. (1987). “Three Types of Perceived Uncertainty About The Environment: State, Effect and Response Uncertainty”. *Academy Of Management Review*. 12 (1). 133-143
- MOORE, A. (2017). “Measuring Economic Uncertainty and its Effects”. *Economic record*. 93(303), 550-575.
- NEMETH, G. N. (2009). “The Impact of High Risk Propensity on Lifestyle and Consumption Behaviors”. *The Honors Program Senior Capstone Project*. 1-48.
- NICHOLSON, N., SOANE, E., O'CREEVY, M. F. ve WILLMAN, P. (2005). “Personality and Domain-Specific Risk Taking. *Journal of Risk Research*. 8(2). 157-176.
- NOORAIE, M. (2012). “Manager's Risk Propensity and Strategic Decision-Making Processes”. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(11). 11043-11055.
- NUTT, P. C. (1990). “Strategic Decisions Made By Top Executives and Middle Managers with Data and Process Dominant Styles”. *Journal of Management Studies*. 27(2). 173-194.
- OMAY, T. (2008). “Enflasyon ve Büyüme Belirsizliklerinin Enflasyon ve Büyüme ile Olan İlişkileri: Türkiye Örneği”. *Çankaya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Journal of Arts and Sciences*. 10(). 81-108.
- PIÇAK, M. (2012). “Faiz Olgusunun İktisadi Düşünce Tarihindeki Gelişimi”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1(4), 61-92.
- POLAT, K. E., ŞARMAN, A. S ve HAMARAT, B. (2021). “Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık Ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences*. 80(). 139-174.
- RAJ, V. D. ve EPSTEIN, S. (1994). “Conflict Between Intuitive and Rational Processing: When People Behave Against Their Better Judgment”. *Journal of Personality and Social Psychology*. 66(5). 819-829.
- RUBEN, E. ve DURLUDAĞ, D. (2018). “İktisat ve Psikoloji”. D. Durludağ, Ö. Gökdemir, L. Neyse ve E. Ruben (der.) içinde *İktisatta Davranışsal Yaklaşımlar*. (s.33-52). İmge Kitabevi Yayınları: Ankara.
- SAMIRKAŞ, M. C. ve ONAY, H. (2024). “Faiz Oranı ve Borsa İstanbul Endeksleri Arasındaki İlişki”. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6(2), 168-179.
- SAMSAMI, F., HOSSEINI, S. H. K., KORDNAEIJ, A. ve AZAR, A. (2015). “Managing Environmental Uncertainty: From Conceptual Review to Strategic Management Point of View”. *International Journal of Business and Management*. 10(7). 215- 229.
- SCHUBERT, R., BROWN, M., GYSLER, M. ve BRACHINGER, H. W. (1999). “Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?”. *The American Economic Review*. 89(2). 381-385.
- SCOTT, S. G. ve BRUCE, R. A. (1995). “Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure”. *Educational and Psychological Measurement*. 55(5). 818-831.
- SHAO, Y. ve XU, K. (2024). “Be Cautious or Win in Danger? Firms' Economic Policy Uncertainty Perception and Green Technology Innovation”. *Asia Pacific Journal of Management*. (),1-33.

- SIMON, H. A. (1987). "Making Management Decisions: The Role of Intuition and Emotion". *Academy of Management Perspectives*.1(1). 57-64.
- SITKIN, S. B. ve WEINGART, L. R. (1995). "Determinants of Risky Decision-Making Behavior: A Test of the Mediating Role of Risk Perceptions and Propensity". *The Academy of Management Journal*. 38(6).1573-1592.
- TAMBE, A. ve KRISHNAN, V. R. (2000). "Leadership in Decision-Making". *Indian Management*. 39(5). 69-79.
- TH, L., CH, T. ve FH, J. (2015). "Risk-Taking Attitude and Behavior of Adventure Recreationists: A Review". *J Tourism Hospit*. 4(2). 1-3.
- TOPCU, E. (2017). "Enflasyon Oranı-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği". *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*. 7(2), 180-191.
- URBINA, D. A. ve VILLAVARDE, A. R. (2019). "A Critical Review of Homo Economicus From Five Approaches". *American Journal of Economics and Sociology*. 78(1). 63-93.
- UZONWANNE, F. C. (2016). *Rational Model of Decision Making*. Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance. Springer International.
- UZUN, Ş. (2024). "Uluslararası Enflasyon Hedeflenmesi Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi". *Parion Akademik Bakış Dergisi*. 3(2), 84-96.
- ÜSDİKEN, B. (1979). "Örgütlerin Çevre Özelliklerinin Ölçülmesi Üzerine". *İşletme Fakültesi Dergisi*. 9(2). 157-177.
- VAUGHAN, F. E. (1979). *Awakening Intuition*. Anchor: United States of America.
- VERŠIĆ, S., TOMIĆ, P. ve ŠTRUKELJ, T. (2022). "SME Top Management Perception of Environmental Uncertainty and Gender Differences during COVID-19". *Sustainability*. 14 (6), 3593, 1-34.
- WALTER, J., KELLERMANN, F. W. ve LECHNER, C. (2012). "Decision Making Within and Between Organizations: Rationality, Politics, and Alliance Performance". *Journal of Management*. 38(5).1582-1610.
- WANG, C. M., XU, B. B., ZHANG S. J. ve CHEN, Y. Q. (2016). "Influence of Personality and Risk Propensity on Risk Perception of Chinese Construction Project Managers". *International Journal of Project Management*. 34().1294–1304.
- WILDE, G. J. S. (2002). "For and Against Does Risk Homeostasis Theory Have Implications for Road Safety". *BJM*. 324(). 1149-1152.



KAMU PERSONELLERİNDE KAMU HİZMET MOTİVASYONU (KHM): KAYSERİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ*

Public Service Motivation (PSM) in Public Personnel: Kayseri Metropolitan Municipality Case

Gamze KARA ÇETİNKAYA^{1,*}, **Mustafa GÖRÜN²**

¹ Öğr. Gör, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Sosyal Bilimler MYO, Yerel Yönetimler Pr.

² Prof. Dr, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 06.05.2025

Kabul Tarihi: 27.06.2025

Anahtar Kelimeler:

Kamu Hizmeti, Kamu Hizmet Motivasyonu, Kayseri

ÖZ

Bu çalışma, kamu personellerinin kamu hizmeti sunumundaki motivasyon düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın kuramsal çerçevesinde, kamu hizmeti ve Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM) teorileri ele alınmış ve bu alandaki literatüre katkı sağlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Kayseri Büyükşehir Belediyesi personellerinden oluşturulmuş olup, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle 269 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılara, Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği uygulanarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 25.0 programı kullanılarak istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, yaşı 46 ve üzerinde olan katılımcıların, topluma karşı sorumluluk ve kamu hizmeti motivasyonu puan ortalamalarının, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ön lisans mezunu katılımcıların "kamu yararına bağlılık" ve kamu hizmeti motivasyonu puan ortalamalarının, lisans mezunu katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların kamu hizmeti sunumundaki motivasyon düzeyleri ile topluma karşı sorumlulukları arasında, çalışma süreleriyle doğru orantılı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Özellikle, 11-15 yıl arasında çalışma süresine sahip katılımcıların, diğer gruplara göre daha yüksek kamu hizmeti motivasyonu ve topluma karşı sorumluluk düzeylerine sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca, cinsiyetin, kamu hizmeti motivasyonunu etkileyen önemli bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

Research Article

Recieved 06.05.2025

Accepted: 27.06.2025

Keywords:

Public Service, Public Service Motivation, Kayseri

ABSTRACT

This study aims to measure the motivation levels of public employees in delivering public services. The theoretical framework of the study includes an exploration of public service and Public Service Motivation (PSM) theories, contributing to the existing literature in this field. The sample for the study was drawn from the employees of Kayseri Metropolitan Municipality, with 269 participants selected through simple random sampling. The Public Service Motivation Scale was applied to these participants to collect data. The collected data were analyzed using the SPSS 25.0 software. The analysis revealed that participants aged 46 and above had higher mean scores for public responsibility and public service motivation compared to other age groups. Additionally, participants with an associate degree showed higher mean scores in terms of "commitment to public welfare" and public service motivation compared to those with a bachelor's degree. A positive correlation was observed between the motivation levels for public service and the sense of

* Bu çalışma Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN danışmanlığında hazırlanan "Kronizmin İşgören Performans Üzerindeki Etkisinde Kamu Hizmeti Motivasyonunun Aracı Rolünün İncelenmesi: Kayseri Büyükşehir Belediyesi Örneği" adlı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

* Sorumlu yazar.

* gamze.kara@comu.edu.tr



responsibility towards society and the duration of employment. Specifically, participants with 11-15 years of work experience had higher public service motivation and public responsibility scores compared to other groups. Furthermore, gender was found to be a significant factor influencing public service motivation.

GİRİŞ

Kamu hizmeti, devlet ya da diğerk kamu tüzel kişileri tarafından toplumun genel ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirilen, kamu yararını gözeten ve sürekli bir şekilde düzenli olarak sunulan faaliyetlerdir (Onar, 1966; Gözübüyük, 2006; TÜBİTAK, 2024). Bu hizmetler, doğrudan kamu tüzel kişileri tarafından sağlanabileceğı gibi, özel sektör aracılığıyla da sunulabilmektedir; ancak bu durumda bile hizmetin amacı ve doğası değişmeden kalmaktadır (Anayasa Mahkemesi, 1995). Kamu hizmetinin temel ilkeleri arasında süreklilik, tarafsızlık, eşitlik ve kamu yararının öncelikli tutulması bulunmaktadır (TÜBİTAK, 2024).

1980’li yıllardan itibaren, dünya genelinde kamu hizmetlerinin yürütülmesi ve sunum biçimlerinde önemli değişim ve dönüşümler yaşanmış, bu süreçte pek çok reform hayata geçirilmiştir. Reform süreciyle birlikte, toplumun kamu hizmetlerinden beklentileri de değişmiş ve bu beklentilere yanıt verecek şekilde şekillenmiştir. Devlet anlayışının siyasal, kültürel ve toplumsal boyutlarda dönüşüm geçirdiğı bu dönemde, kamu hizmetleri daha etkin, verimli ve katılımcı bir yapıya kavuşarak halkın ihtiyaçlarına daha uygun bir form kazanmıştır. Bu çerçevede, kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılması, bu hizmetleri sunan kamu çalışanlarının motivasyon düzeylerinin yükseltilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla, kamu görevlilerini harekete geçiren motivasyon unsurlarının detaylı biçimde incelenmesi gerekmektedir (Ceyhan, 2024: 222-223). Bu bağlamda literatürde kamu personellerinin motivasyonunu etkileyen faktörleri inceleyen çalışmalar Kamu Hizmet Motivasyonu kavramı ile ifade edilmektedir.

Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM), kamu çalışanlarını harekete geçiren etkenlerin, özel sektörde görev yapan bireylerden farklılık gösterdiği varsayımına dayanan ve temellerini birey-örgüt uyumu ile birey-meslek uyumu gibi uyum kuramlarından alan bir motivasyon kuramıdır. Bu yaklaşıma göre kamu çalışanları, özel sektördeki meslektaşlarına kıyasla maddi teşviklerden daha az etkilenmektedir. Literatürde yaygın kabul gören biçimiyle KHM; kamusal politikaya ilgi, özveri, toplumsal fayda sağlama arzusu ve empati gibi dört temel boyuttan oluşmaktadır (Arslan, 2019: 1262).

Bu çalışmanın amacı, kamu personellerinin hizmet sunumundaki motivasyonlarını etkileyen faktörleri, Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM) ölçeğı aracılığıyla açıklamaktır. Çalışmanın kavramsal çerçevesinde, kamu hizmetinin tanımı, kamu hizmetinin temel ilkeleri ve özellikleri, Kamu Hizmeti Motivasyonu kuramı ile bu kuramın motifleri ele alınacak, ayrıca kamu hizmet motivasyonunu etkileyen faktörler detaylı bir şekilde açıklanacaktır. Çalışmanın ilerleyen bölümünde ise, araştırmanın evreni ve örneklemini ile verilerin toplanmasında kullanılan anket ölçeğıne yer verilecektir. Elde edilen verilerin analiz sonuçları ise bulgular bölümünde, tablo ve şekiller aracılığıyla sunulacaktır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kamu Hizmeti

Kamu hizmeti kavramı hem idare hukukun hem de kamu yönetiminin önemli kavramlarından biridir. Kamu kurum ve kuruluşlarının sunmakla görevli olduğu hizmetleri ifade etmek için kullanılan bu kavramın kökeni 19. yy. Fransa’sına dayanmaktadır. Bordeaux okulu, Jeze ve Duguit tarafından literatüre kazandırılan bu kavram (Ulusoy, 1999), Duguit tarafından (1928) “Bir milletin içinde, milletin işgal ettiği ülkenin sınırı içinde kuvveti elinde tutmak suretiyle idare edilenlerden farklılaşan idare edenler bu kuvveti, "kamu hizmetlerini" (services publics) düzenlemek ve denetlemek için kullanmalıdırlar. Böylece "kamu hizmetleri" (services publics) devletin unsurlarından biridir” şeklinde tanımlanmaktadır.

Kavramın ulusal literatüre kazandırılması 1936 yılında Sıddık Sami Onar tarafından gerçekleştirilmiştir. Sıddık Sami Onar, “Türk İdare Hukukunun Tekâmül Safhaları ve Bugünkü Esaslar” adlı çalışması ile kamu hizmetini kamu yönetiminin konusu olmaktan çok idare hukukunun konusu olarak ele aldığı görülmektedir (Onar, 1966:13). İdare hukukunun kurucu unsuru niteliğinde (Gülan, 1998:102) olan kamu hizmeti kavramı, diğerk

disiplinlerde de kendisine önemli bir yer bulmaktadır. Örneğin, siyaset bilimi için devletin görevi/işlevini ifade ederken; kamu maliyesi veya ekonomisi için kamu malı ve kamu kesimini ifade etmektedir (Karahanoğulları, 2002).

Türkiye’de kamu hizmeti ile ilgili bir diğer önemli gelişme 24 Ocak 1995 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan, Anayasa Mahkemesi kararıyla olmuştur. Anayasa Mahkemesinin Esas Sayısı: 1994/43 ve Karar Sayısı: 1994/42-2 olan kararına göre kamu hizmeti kavramının tanımı “devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir” şeklinde yapıldığı görülmektedir.

1.2. Kamu Hizmetinin Özellikleri ve İlkeleri

Sunulan hizmetin kamu hizmeti olarak sayılabilmesi için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler Versan (1990) tarafından açıkça belirtildiği üzere beş özelliği taşıması şarttır; bu özelliklerden ilki, hizmeti sunan kişiye ilişkindir. Hizmeti sunanın mutlaka devletin kendisi veya başka bir kamu tüzel kişisi olması gerekmektedir. İkinci özellik denetim ve gözetimle ilgilidir. Hizmeti sunan devlet ise devletin denetim ve gözetimi altında olmalı veya hizmeti sunan başka bir kamu tüzel kişisi ise onun denetim ve gözetimi altında olmalıdır. Üçüncü özellik ise hizmetin içeriği itibarıyla bir arada yaşayarak toplumu oluşturan insanların ortak ihtiyaçlarına yönelik olması gerekmektedir. Dördüncü ve çok önemli özelliklerden biri kamu hizmetinin de amacını oluşturan kamu yararını gözetmek ilkesidir. Beşinci ve son özellik ise vatandaşa götürülen hizmetlerin, kamu hizmeti olarak sayılabilmesi için sürekli ve düzenli olması şarttır. Bu çerçevede, kamu hizmetinin taşınması gereken nitelikler içinde özellikle kamu yararına dayalı olması, hizmetin meşruluğunu ve toplumsal kabulünü doğrudan etkileyen bir unsurdur.

Kamu yararı, kamu hizmetlerinin yalnızca bireylerin değil, toplumun tamamının ortak ihtiyaçlarını karşılamayı amaçladığını ortaya koyar. Bu yönüyle kamu yararı, kamu hizmetlerinin varlık gerekçesi ve yönlendirici ilkesi olarak öne çıkar. Bireysel çıkarlardan bağımsız bir kavram olan kamu yararı, toplumun tüm üyelerinin refahını esas alır. Bu nedenle, kamu yararının etkin biçimde sağlandığı bir sistemde devlet güçlü sayılırken, kamu hizmetlerinin bu ilkeyi yeterince yansıtmadığı durumlarda ise devletin zayıf olduğu söylenebilir (Kavruk, 2002: 15). Devletin güçlü ya da zayıf olarak nitelendirilmesinin temel nedeni, kamu hizmetinin doğrudan devlet veya onun denetimi altındaki kamu kurumları eliyle sunulmasıyla yakından ilişkilidir (Taş ve Aydın, 2010: 4). Bu noktada, kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sunulabilmesi, yalnızca kurumsal yapıların değil, aynı zamanda bu hizmetlerin en önemli taşıyıcıları olan kamu görevlilerinin nitelikleriyle de doğrudan ilişkilidir.

Kamu hizmetlerinin sunumunda görev alan insan kaynağı, devletin kendisi veya diğer kamu tüzel kişilikleri adına hareket eden idari personelden oluşmaktadır. Bu kişiler, literatürde genel olarak “kamu personeli” ya da “kamu görevlisi” olarak adlandırılır (Sezer, 2003). 1982 Anayasası’nın 128. maddesi, “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” Bu düzenleme, kamu hizmetinin süreklilik ve kamu yararı ilkesi doğrultusunda yerine getirilmesini sağlamak adına kamu personelinin asli ve sürekli görevler üstlenmesini zorunlu kılmaktadır.

Ayrıca, kamu hizmetlerinden sorumlu kişilerin taşınması gereken nitelikler de anayasal güvence altına alınmıştır. 1982 Anayasası’nın Siyasal Haklar ve Ödevler bölümünde yer alan 70. maddeye göre, “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.” Bu hüküm, liyakat esasına dayalı bir kamu personel rejiminin temelini oluşturarak, kamu hizmetinin tarafsızlık, eşitlik ve etkinlik ilkeleri çerçevesinde yürütülmesini hedeflemektedir.

Kamu hizmeti ile ilgili önemli olan bir diğerkonu kamu hizmetinin ilkeleridir. Her bir kamu hizmeti, kendi özel kurallarına ve mevzuatına bağılı olmakla birlikte, içerikleri ve görölme biçimlerine bakılmaksızın ortak uyulması gereken ilkeler taşımaktadır. Bu bağlamda kamu hizmetinin kurulması ve kaldırılması yasama organına ait olup, var olan bir kamu hizmetinin içeriğinin değıştirilmesi ise idarenin takdir yetkisi içerisindedir (Bağrıaçık, 2018). Kamu hizmetinin içeriğı idare eliyle değıştirilse veya yasama organı aracılığıyla kurulup kaldırılrsa da taşıması gereken temel ortak özellikler mevcuttur. Bu ilkelerden birincisi, sunulması gereken hizmetin süreklilik arz ediyor olması ve düzenli olmasıdır. Sunulmaya başlayan kamu hizmeti, bir süre sonra sona ererse kamu hizmeti olmaktan çıkar. Bir diğerkon önemli ilke, sunulan kamu hizmetinin yeri/konumu ve mahiyeti itibarıyla değışkenliğe uğraması ve ilgili şartlara göre uyarlanabilir olmasıdır. Üçüncü ilke ise sunulan kamu hizmetinin eşit ve tarafsız bir şekilde sunuluyor olmasıdır. Dördüncü ve sonuncu ilke ise meccanilik yani bedelsizlik ilkesidir. Bu ilke gereğince sunulan hizmetin kamu hizmeti sayılabilmesi için herhangi bir bedelin talep edilmiyor olması gerekmektedir (Giritli vd. 2006: 855; Günday, 2003: 286-288; Göküş, 2011: 25).

1.3. Kamu Hizmet Motivasyonu Kuramı

Kamu veya özel sektör fark etmeksizin tüm personellerin motivasyonu için literatürde iki farklı kuram bulunmaktadır. Bu kuramlardan biri Kamu Seçimi (Tercihi) Kuramı, diğeri ise Kamu Hizmet Motivasyonu Kuramı (KHM)'dir. Çalışmanın bu kısmında öncelikle Kamu Seçimi Kuramı tanımlanacak, sonrasında ise araştırmanın da esas konusunu oluşturan Kamu Hizmet Motivasyonu (KHM) kuramı tanımlanacaktır.

Kuramlardan ilki olan Kamu Seçimi Kuramı 1950'li yılların sonu, 60'lı yılların başında Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır. ABD'de bu kuramın ortaya çıkması, ülkedeki siyasal olaylara yönelik eleştiri niteliğinde başlamıştır. Bu kuram, kamu sektöründe çalışan personeller ile özel sektörde çalışan personellerin benzer motivasyon kaynağına yönelik bir güdüyle çalışmadıklarını iddia etmektedir. Bu kurama göre kamu çalışanları, ilk olarak kendi menfaatlerini öncelemektedirler. Özel sektörde yaygın olan performansa göre ücret politikası tam da bu kuramı desteklemektedir (Forest, 2008; Perry vd., 2009). Kuramının savunucuları, kamu sektöründe çalışan personellerin özel sektörde çalışan personellerden farklı motivasyon kaynaklarına sahip olduklarına vurgu yapmaktadır. Bu görüş kamu çalışanlarının içsel motivasyon ilkelerini daha çok önemsediklerini, ücret gibi dışsal motivasyon unsurlarının ise daha geride kaldığını savunmaktadır (Çoşkun, 2015). Bu kuram kamu personellerini, çalışma motivasyonlarında toplumsal değerlerin ve şahsiyetin önemli olmasının yanı sıra; kendi çıkarını gözetmeyen, vatanını seven ve sosyal yönden motive olmuş bireyler olarak görmektedir. Ayrıca bu kuram, motivasyonu "ihtiyaçlar kuramı" kapsamında değerlendirmektedir (Perry, 2000: 472). Bu kuramın savunucuları, öncelikle kamu personelinden beklenen kamu yararını değil, bireysel çıkarlarını gözeterek genel veya yerel seçimlerde oy verirler ve çıkarlarına ters düşmeyecek siyasal iktidarı seçme davranışı gösterirler (Çoban, 2003: 78-80).

Personellerin motivasyonu ile ilgili literatürdeki bir diğerkonam ise Kamu Hizmet Motivasyonu (KHM) kuramıdır. Kuram, 1982 yılında tanımlanarak literatürde ilk defa yer almaya başlamıştır (Ceran, 2021: 38). Ancak 1990'lı yılların başında Perry ve Wise tarafından Kamu Hizmetleri Motivasyonu olarak kavramsallaştırılmıştır ve net bir şekilde tanımlı yapılmıştır. Bu kavramın kavramsal temelleri atılırken; kamu çalışanlarının neden kamuda çalışmayı tercih ettikleri araştırılmıştır. Araştırmalar sonunda genel bir kabul olarak ekonomik sebeplerden çok; verilen görevi yerine getirme, vatan sevgisinin ön planda tutulması, kamu politikalarının üretilmesi ve yönetilmesi konusunda aktif rol oynama ile kamu yararına çalışmak gibi olgular bulunmuştur (Perry, 1997). Bu bağlamda Perry ve Wise, bu konu ile ilgili çalışmalarını daha da genişleterek, kamu hizmeti sunan kamu personellerinin motivasyonunu ölçmek amacıyla Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM) Ölçeğini geliştirmişler ve literatüre kazandırmıştır.

1.4. Kamu Hizmet Motivasyonu (KHM) Kuramı Motifleri

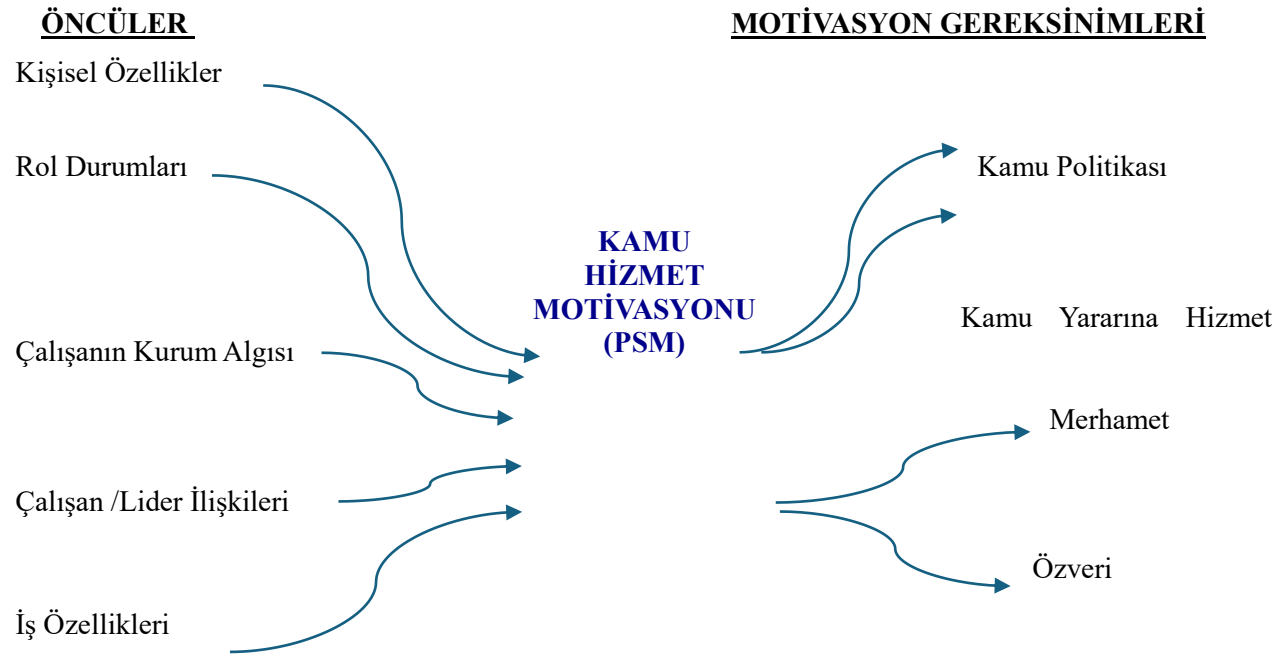
KHM kuramı Perry'e göre (1997), kişilerin kamu kurumlarına dair motiflere olan yönelimlerini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, "bireyin öncelikle veya yalnızca kamu kurum ve kuruluşlarından kaynaklanan güdülere yanıt verme eğilimi" olarak tanımlanmaktadır (Perry ve Wise, 1990: 368). Lilius ve ark. göre (2008: 720) KHM kuramı, pozitif ve negatif yönelimli motif ve değerlerin bir ifadesidir. Maesschalck ve ark. (2008) ise KHM kuramını biçimlendiren üç (3) unsurdan bahsetmektedirler. İlgili unsurlar; fedakârlık, kamu yararına bağlılık ve merhamet (Arslan, 2018: 22) olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, içsel güdüler olarak nitelendirilen Kamu Hizmeti Motivasyonu Kuramının temelini oluşturan güdülerin içerisinde ise kamu kurumlarında çalışan personellerin davranışlarının da temelini oluşturan üç farklı motif vardır. İlgili bu motifler, kamu hizmetlerinin motifleri olarak ifade edilirler ve rasyonel, normatif ve duygusal güdüler (Perry ve Wise, 1990; Joseph vd, 2010) ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Bu motifler ise şöyle açıklanabilir:

- 1) Rasyonel motif, insanların çıkarlara yönelik hareket etmesini ifade etmektedir. Kişilerin özel ve kişisel çıkarlarını en maksimum seviyeye taşımayı içermektedir. Bu güdünün temel özellikleri ise özel bir grubun ya da kişinin kişisel menfaatlerine yönelik hareket etmek, kamu politikalarının oluşturulması sürecinde aktif rol oynamak, belirli bir kamu hizmeti ile ilişkisel olarak özdeşleşmek ve ona göre hizmet etmektir (Perry ve Wise, 1990).
- 2) Normatif motif, kamu hizmeti sunan personelin motive eden kaynak personelin kurallara uygun hareket etme durumudur. Bu güdünün özelliklerinden biri, kamu hizmetinin temel amacını oluşturan kamu yararına hizmet etmeyi arzulamaktır. Diğer özellikleri ise verilen sorumluluğa ya da devletine sadakat göstermesi, sunulan hizmette eşit davranmayı ya da hakkaniyeti istemek (Perry ve Wise, 1990: 368) şeklinde sıralanabilir.
- 3) Duygusal temelli motif ise insani arzular üzerinden şekillenerek başkalarına yardım etme arzu ve isteği ile açıklanabilir (Arslan, 2018:36). Bu güdünün özellikleri, kişinin bir kuruma aidiyet hissetmesi veya desteklemesi, yardımsever olması ve vatansever olmasıdır (Perry ve Wise, 1990).

1.5. Kamu Hizmeti Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

Kamu Hizmet Motivasyonunu etkileyen faktörler 1997 yılında, Perry tarafından kamu hizmet motivasyonu kuramı tanımlanırken kavramsallaştırılmıştır. Bu faktörler, oluşturulan ve konu ile ilgili olarak yapılan ampirik çalışmalardan elde edilen verilerden oluşmaktadır. Kuramın literatüre ilk girdiği dönemlerden günümüze kadar çeşitli faktörler ile ilişkisine bakılmıştır. Literatürdeki bazı çalışmalar KHM etkileyen veya arasında ilişki olduğunu ve bu ilişkinin faktörler veya değişkenler aracılığıyla gerçekleştiğini ifade eden çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalardan bazıları ise şöyledir (Arslan, 2019:1262):

- KHM ile katılımcıların kadın veya erkek olma durumu arasında ilişki olduğunu gösteren bazı çalışmalar: Anderfuhren-Biget, 2012; Camilleri, 2007; Vandenabeele, 2011.
- KHM ile yaş arasında ilişki olduğunu gösteren bazı çalışmalar: Bright, 2005; Camilleri, 2007; Perry, 1997; Taylor, 2007; Vandenabeele, 2011;
- KHM ile eğitim görülen bölüm ya da eğitim düzeyi arasında ilişki olduğunu gösteren bazı çalışmalar: Andersen ve Pedersen, 2012; Camilleri, 2007; Perry, 1997; Taylor, 2007; Vandenabeele, 2011.



Şekil 1. KHM Etkileyen Faktörler
Kaynak: (Camilleri, 2007)

Şekil 1'e göre KHM'nin öncülleri; kişisel özellikler (personel attributes); rol durumları (role states); çalışanların organizasyon algısı (employee perception of organisation); çalışan/lider ilişkileri (employee/leader relations) ve iş özellikleri (job characteristics) olarak gösterilmektedir. KHM'nun ihtiyaçları ise kamu politikası (public policy), kamu yararı (public interest), şefkat (compassion) ve özveri (self sacrifice) olarak belirlenmiştir. Bu şekilde KHM öncülleri ve ihtiyaçlarının belirlendiği bu şekil Emanuel Camilleri tarafından 2007 yılında oluşturulmuştur. Çalışan-lider ilişkilerinin kamu hizmeti motivasyonu üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla oluşturulan Şekil 1'e göre rol durumunun (belirsizlik, çatışma) kamu hizmeti motivasyonu üzerindeki etkisi, yapılacak iş ve işlemlerle ilgili belirsizliğin olması ve örgüt içerisinde çatışmanın varlığı şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda literatürde yer alan bazı çalışmalara göre eğer bir kurumda veya örgütte belirsizlik ve çatışma durumu söz konusu ise o kurumun asıl amacı olan kamu hizmeti sunumu negatif yönde etkilenmektedir (Babakus ve diğ., 1996). Dolayısıyla hizmet sunumunda yukarda yer alan öncülleri kurum kültürüne entegre etmek ve motivasyon kaynaklarını ihtiyaca göre temin etmek gerektiği anlaşılmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Kayseri Büyükşehir Belediyesi oluştururken; çalışmanın örneklemini Kayseri Büyükşehir belediyesinde çalışan kamu personeli oluşturmaktadır. Araştırmaya katılacak katılımcı sayısını belirlemek için Tablo 1'de yer alan hesaplamalardan yararlanılmıştır.

Tablo 1. Evrenden Örneklem Hesaplama

Evren Büyükliği	±0.03 örneklem hatası (d)			±0.05 örneklem hatası (d)			±0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

Çalışmada verilerin toplanması aşamasında olası eksiklikler için örneklem hatasına 0,5 pay verilmiştir. Çalışmanın evrenini oluşturan Kayseri Büyükşehir Belediyesi bünyesinde toplam 800 memur istihdam etmektedir. Tablo 1'e göre, evrenin 750 kişi olması durumunda 0,05 hata payı ile 254 kişi olması yeterli görülmüştür. Bu çalışmanın evreni 800 kişiden oluştuğu için bu sayıya en yakın evren hesaplamasından yola çıkarak 260 ila 270 kişi aralığında yeterli olduğu çıkarımında bulunulabilir. Bu hesaplamalar ışığında araştırmanın örnekleme 269 kişi olarak belirlenmiştir. Basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Kamu hizmetinin sunumunda kamu personellerini etkileyen motivasyon faktörlerini bulmak amacıyla yapılan bu çalışmanın hipotezleri ise şu şekilde geliştirilmiştir:

Hipotez₁: Kamu hizmeti sunumundaki motivasyon, kamu çalışanlarının kurumda çalışma süresi arttıkça yükselmektedir.

Hipotez₂: Cinsiyet, kamu hizmeti motivasyonunu etkileyen bir değişken olup, erkek ve kadın kamu çalışanları arasında motivasyon düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır.

Hipotez₃: Kamu yararına bağlılık, kamu çalışanlarının eğitim seviyesi arttıkça yükselmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Çalışmanın veri toplama aşamasında nicel veri analiz yöntemlerinden biri olan anket ölçeği formu kullanılmıştır. Nicel analiz, “nicel veri analizi” ya da “kantitatif analiz” şeklinde literatürde yaygın olarak kullanılan veri toplama araçlarından biridir. Ayrıca sayısal verilerin toplanması ve bu verilerin çeşitli matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanılarak değerlendirilmesi esasına dayanan bir analiz yöntemidir (Berrios ve Lucca, 2006). Günümüzde teknolojinin gelişmiş olması ve bilgisayar tabanlı analiz programlarının varlığı göz önüne alındığında, anket formu ile toplanan verilerin analizi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ve AMOS gibi programlar aracılığıyla analiz edilmektedir. SPSS programı 1970’li yılların başında piyasaya verilmiş olsa da günümüzde yeni sürümleri ile kullanıcılarına hizmet vermektedir. Bu çalışmanın veri analiz kısmında da bu programın güncel sürümünden (25.0) yararlanılmıştır.

Çalışmada veri toplama tekniklerinden biri olan anket formu kullanılmış olup; kullanılan anket formu literatürde yaygın olarak bilinen Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğidir. Ölçek, Perry (1996) 24 maddelik ve çok boyutlu olarak geliştirilmiştir. 2009 yılında ise aynı ölçek Kim tarafından 4 boyuta ve 12 maddeye indirgenmiştir (Erten ve Türkmen, 2022: 655). Bu ölçek 2017 yılında İnayet vd. tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İnayet tarafından uyarlaması yapılan KHM ölçeği, üç boyut ve 19 maddeden oluşmaktadır. Çalışmanın araştırma kısmında ise bu ölçek kullanılmıştır. Ölçekte herhangi bir ters madde yoktur. Ölçeğin maddelerine ve ilgili boyutlarına ise Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2: Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin boyutları ve bunları ifade eden maddeler

Boyutları	İfadeler
<i>Kamu Yararına Bağlılık</i>	1. “İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım.” 2. “Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.” 3. “Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.” 4. “Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.” 5. “Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.” 6. “Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.” 7. “Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.” 8. “Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissederim.”
<i>Kamusal Duyarlılık</i>	9. “Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.” 10. “Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.” 11. “Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.” 12. “Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.” 13. “Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.”
<i>Topluma Karşı Sorumluluk</i>	14. “İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım.” 15. “Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.” 16. “Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissederim.” 17. “Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm.” 18. “Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.” 19. “Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim.”

Tablo 2’de yer alan bilgilere göre, KHM ölçeğinin ilk sekiz (8) maddesi kamu personellerinin kamu hizmet sunumunda kamu yararına bağlılığını ölçmeye yöneliktir. Ölçeğin dokuz (9) ile on üçüncü maddeleri arası kamu personellerinin hizmet sunumunda kamusal duyarlılığını ölçmeye yöneliktir. Ölçeğin son altı (6) maddesi ise (14-19 arası maddeler) kamu personellerinin hizmet sunumunda topluma karşı sorumluluklarını ölçmeye yöneliktir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, İnyet tarafından Türkçeye uyarlanan KHM ölçeği ile toplanan veriler, SPSS 25.0 programı ile analiz edilmiş olup, araştırmaya katılan katılımcıların vermiş olduğu cevaplara dair bilgiler paylaşılacaktır.

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 269 kişiden elde edilen verilere göre demografik özellikler analiz edilmiştir. Demografik özelliklere ilişkin sayısal değer ve yüzde dağılımlarını gösteren bilgiler Tablo 3’te yer almaktadır.

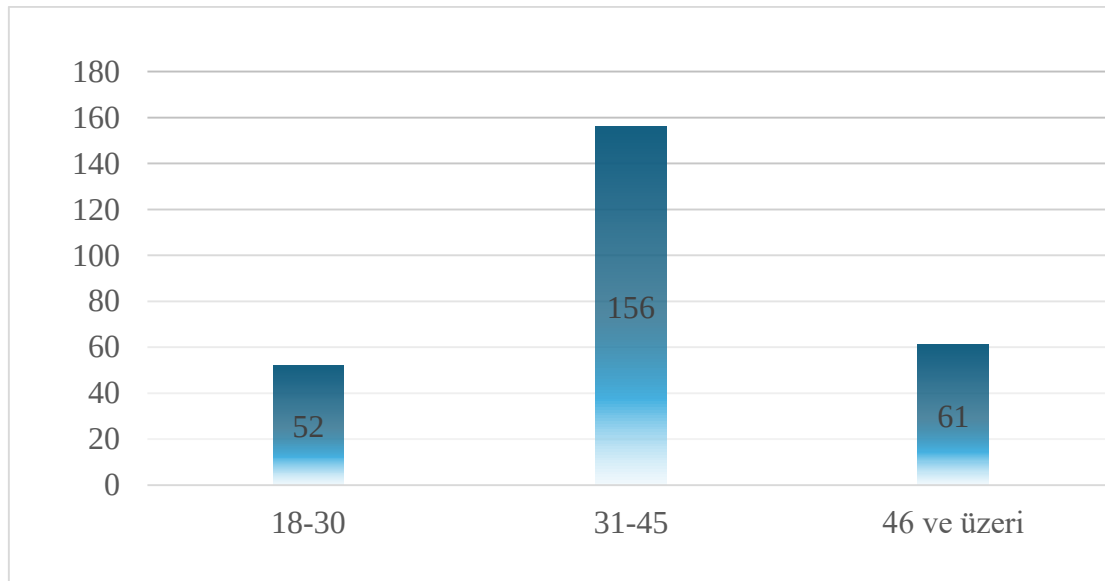
Tablo 3: Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri İtibariyle Dağılımları

Değişkenler	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	120
	Erkek	149
Yaş	18-30	52
	31-45	156

	46 ve üzeri	61	22,7
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	44	16,4
	Lisans	191	71,0
	Yüksek Lisans ve üstü	34	12,6
Medeni Durum	Evli	174	64,7
	Bekar	95	35,3
Toplam Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	59	21,9
	6-10 yıl arası	67	24,9
	11-15 yıl arası	73	27,1
	16 yıl ve üstü	70	26,0
Kurumda Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	89	33,1
	6-10 yıl arası	81	30,1
	11-15 yıl arası	58	21,6
	16 yıl ve üstü	41	15,2
İdari Görev	Evet	103	38,3
	Hayır	166	61,7

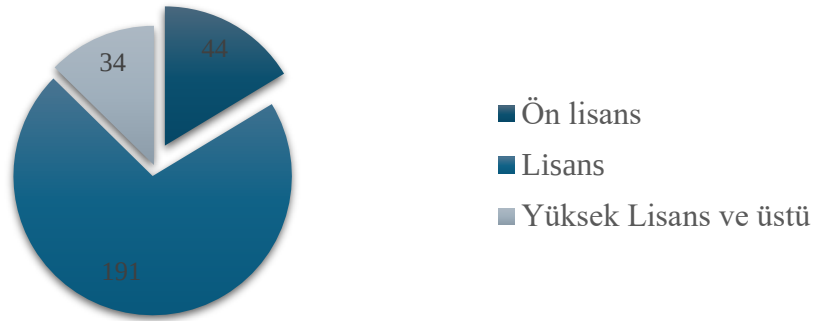
Araştırmaya katılan 269 kişinin demografik ve mesleki deneyimlerine ilişkin bilgilerle elde edilen sonuçlar Tablo 3'te ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetine ilişkin bulgulara bakıldığında 269 kişinin %55,4 ile 149 kişinin erkek olduğu; %44,6 oranı ile 120 kişinin de kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaş grubuna göre bilgilerine bakıldığında, 269 kişinin %58'ini (n=156) oluşturan çoğunluk 31 ile 45 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında ise 269 kişinin %71'inin (n=191) lisans mezunu olduğu görülmüştür. Demografik bir diğer özellik ise medeni durumdur. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında ise katılımcıların %64,7 oranı ile 174 kişinin evli olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların mesleğine ilişkin bilgilere bakıldığında; %27,1'inin (n=73) toplam çalışma süresinin 11-15 yıl arasında olduğunu bilgisine ulaşılmıştır. 16 yıl ve üstü toplam çalışma süresi olan katılımcılar ise 269 kişinin %26'sını oluşturmaktadır. Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında sonuçların birbirine yakın olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların %33,1'i 5 yıl ve altında bu kurumda çalışırken; %30,1'inin 6-10 yıl arasında bu kurumda çalışmaktadır. Sonuç olarak kurumda çalışanların %63'ü 10 yıldan daha az sürede bu kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların idari görevlerinin olup olmadığına dair son soruya ilişkin verilen yanıtlar bakıldığında 269 kişinin %61,7'sinin (n=166) idari görev almadığı; %38,3'ünün (n=103) ise idari görevi olduğunu göstermektedir.



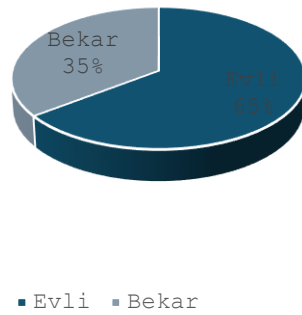
Şekil 2. Katılımcıların Yaşı İtibariyle Dağılımları

Katılımcıların yaşlarına göre gruplandırılması yaşı $18 \leq X \leq 30$ arasında olan kişi erken yaşta sayılır. Yaşı $31 \leq Y \leq 45$ arasında olan kişi orta yaşlı kabul edilmektedir. Yaşı $45 \leq Z \leq 65$ arasında olan kişilerde ileri yaşta kabul edilmektedir. şekil 2'ye göre katılımcıların yaşlarına ilişkin frekans dağılımları; X grubunda yer alanlar %19,3 ile 52 kişidir. Y grubunda olanlar %58 ile 156 kişidir. Z grubunda yer alanlar ise %22,7 ile 61 kişi olduğu tespit edilmiştir.



şekil 3. Katılımcıların Eğitim Durumu

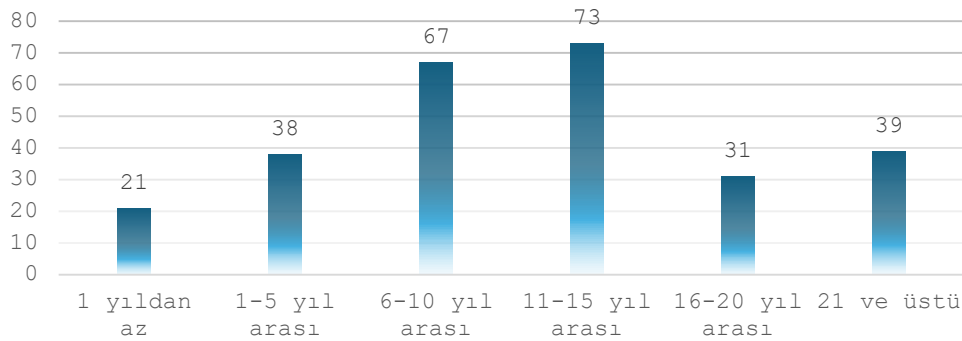
Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin dağılım şekil 3'te gösterilmektedir. şekil 3'e göre 269 kişinin %16,4'ünü (n=44) ön lisans mezunu; %71'ini (n=191) lisans mezunu; %11,2'sini (n=30) yüksek lisans mezunu ve %1,5'ini (n=4) doktora mezunu kişiler oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları arasında en büyük katılım oranı lisans mezunlarından oluştđu görölmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin bilgiler arasında ilkokul, ortaokul veya lise düzeylerinde herhangi bir bilgi yer almamaktadır. Bunun nedeni ise çalışmaya katılan ve örneklem olarak belirlenen 269 kişinin beyaz yakalılardan oluşuyor olması düşünölmektedir.



şekil 4. Katılımcıların Medeni Durumu

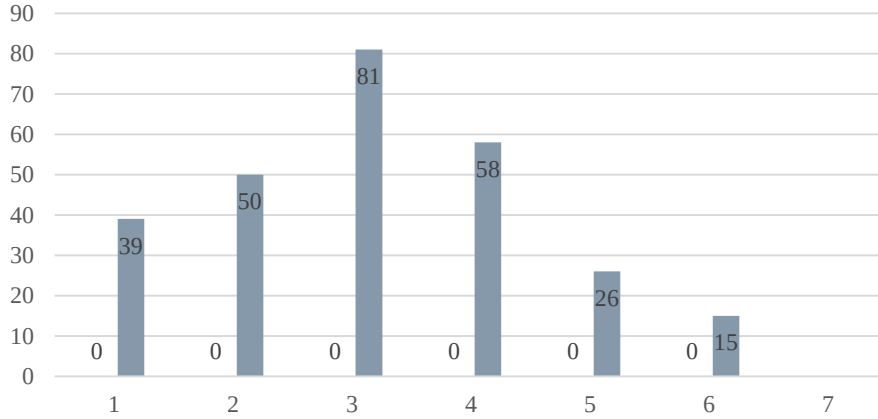
Katılımcıların medeni duruma göre frekans dağılımı ise şekil 4'te göröldüğu üzere 269 kişinin %64,7'sini (n=174) evli olanlar oluştururken; %35,3'ünü (n=95) bekar kişiler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğunun evli kişilerden oluştđu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların toplam çalışma süresine ilişkin frekans dağılımları



Araştırmaya katılan kişilerin, mesleki tecrübesine ilişkin özellikleri Tablo 4'te gösterilmektedir. Buna göre toplam çalışma süresi verilerine ilişkin olarak 269 kişinin %7, 8'ini (n=21) 1 yıldan az çalışan kişiler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerden %14,1'ini (n=38) 1-5 yıl arası çalışan kişiler oluştururken; %24,9'unu (n=67) 6-10 yıl arası çalışan kişiler; %27,1'ini (n=73) 11-15 yıl arası çalışan kişiler; %11,5'ini (n=31) 16-20 yıl arası çalışan kişiler ve %14,5'ini (n=39) 21 yıl ve üstü çalışan kişiler oluşturmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Bilgiler



Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Bilgiler Tablo 5'te gösterilmektedir. Tablo 5'e göre, katılımcıların kurumda çalışma süreleri içerisinde en çok %30,1 (N=81) ile 6-10 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışma süresi 11-15 yıl arası olanlar tüm katılımcıların %21,6'sını (N=58) oluşturmaktadır. Kurumda en az çalışma süresine sahip olan kişiler ise tüm katılımcıların %5,6'sına karşılık gelerek yalnızca 15 kişiden oluşmaktadır. 15 kişinin çalışma süresi ise 21 yıl ve üstünde çalışma süresine sahip kişilerdir.



Şekil 5. Katılımcıların idari görevine ait bilgiler

Katılımcıların idari görev süresine ilişkin bilgiler Şekil 5'te gösterilmektedir. Katılımcıların idari görevinin olup olmamasına ilişkin frekans dağılımı sonuçları ise şöyledir; araştırmaya katılan kişilerden Kayseri Büyükşehir Belediyesi kurumunda idari görevi olanlar 103 kişiyle katılımcıların %38,3'ünü oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerden Kayseri Büyükşehir Belediyesi kurumunda idari görevi olmayanlar ise 166 kişi ile %61,7'sini oluşturmaktadır. Sonuç itibarıyla araştırma katılan kişilerin büyük çoğunluğunun idari görevi bulunmamaktadır.

3.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Katsayıları Analizi

Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	İfade sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Kamu yararına bağlılık	8	0,961
Kamusal duyarlılık	5	0,934
Topluma karşı sorumluluk	6	0,887
Kamu hizmeti motivasyonu	19	0,971

Ölçeklerin güvenilirlikleri 0,867-0,971 aralığında olduğu bulunmuş ve güvenilir düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 7. Güvenirlilik Ve Geçerlilik Katsayıları

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kamu Yararına Bağlılık	0.962	0.969	0.968	0.789
Kamusal Duyarlılık	0.909	0.938	0.934	0.781
Topluma Karşı Sorumluluk	0.887	0.913	0.913	0.637

Tablo 7'ye görüldüğü üzere faktörlere ilişkin uyum geçerliğinin test edilmesi amacıyla ortalama varyans değerini ifade eden Ayıklanmış Ortalama Varyans (Average Variance Extracted, AVE) ile ve Kompozit Güvenirlilik (composite reliability, CR) değerleri araştırılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) yapılan çalışmadaki uyumun geçerli kabul edilmesi için belirli bir oranda değer bulunması gerektiğini ifade etmektedir. Larcker ve Fornell'e göre CR değerinin 0,8'in üzerinde olması gerekmektedir. Kamu Yararına Bağlılık 0.969 ve 0.968, Kamusal Duyarlılık 0.938 ve 0.934, Topluma Karşı Duyarlılık 0.913 ve 0.913'tür. Bütün değerlere bakıldığında 0.8'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum bize bu çalışmanın kompozit güvenirlilik oranının yüksek olduğunu ve iyi uyum olduğunu göstermektedir.

Bir diğer analiz ise Fornell ve Larcker tarafından, Ayıklanmış Ortalama Varyans değerinin 0,5'in üzerinde olması gerektiğine ilişkindir. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeklerinin alt boyutlarında AVE değerleri: Kamu Yararına Bağlılık 0.789, Kamusal Duyarlılık 0.781, Topluma Karşı Duyarlılık 0.637'dir. Bütün değerlere bakıldığında 0.5'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum bize bu çalışmanın Ayıklanmış Ortalama Varyans oranının yüksek olduğunu ve iyi uyum gösterdiğini kanıtlamaktadır.

3.3. Çarpıklık Basıklık Değerlerine İlişkin Veriler

Katılımcılardan elde edilen verilerle yapılan bir diğer analiz çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkindir. Çarpıklık ve basıklık değerinin normal dağılım göstermesi için analiz edilen verilerin normal dağılım göstermesi -2 ile +2 arasında olmasına bağlıdır (George, D., ve Mallery, M., 2010). Araştırmada bulunan sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Ölçekler Ve Alt Boyutları Ortalamasının Dağılımı

Ölçekler	Min	Max	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
Kamu Yararına Bağlılık	8	40	31,36	9,62	-1,296	0,491
Kamusal Duyarlılık	5	25	19,75	5,79	-1,536	1,335
Topluma Karşı Sorumluluk	6	30	21,52	6,20	-1,030	0,203
Kamu Hizmeti Motivasyonu	20	95	72,63	20,43	-1,404	0,806

Araştırmada bulunan ölçekler ve alt boyutlarının ortalamaları kamu yararına bağlılık 31,36; kamusal duyarlılık 19,75; topluma karşı sorumluluk 21,52 ve kamu hizmet motivasyonu 72,63 olduğu tespit edilmiştir. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 aralığında kaldığı ve normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır.

3.4. Faktör Analizi

Faktör analizi, SPSS programında yapılan önemli analizlerden biridir. Bu analiz türünde elde edilen değer 0.70 üzerinde olması gerekmektedir (Agarwal ve Karahanna, 2000). Çalışma kapsamında elde edilen bulgulara göre faktör yükleri Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Faktör Yükleri

	Kamu Yararına Bağlılık	Kamusal Duyarlılık	Topluma Karşı Duyarlılık
KHM1: "İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım."	0.909		
KHM2: "Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim."	0.938		

KHM3: “Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.”	0.901		
KHM4: “Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.”	0.861		
KHM5: “Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.”	0.796		
KHM6: “Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.”	0.924		
KHM7: “Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.”	0.893		
KHM8: “Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissederim.”	0.877		
KHM9: “Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.”		0.839	
KHM10: “Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.”		0.886	
KHM11: “Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.”		0.867	
KHM12: “Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.”		0.940	
KHM14: “İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım.”			0.815
KHM15: “Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.”			0.800
KHM16: “Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissederim.”			0.848
KHM17: “Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm.”			0.866
KHM18: “Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.”			0.775
KHM19: “Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim.”			0.668
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme Yeterliliği Ölçütü			,924
Bartlett Küresellik (Sphericity) Testi	Kı-Kare Değeri		5996,067
		df (Serbestlik Derecesi)	171
		Sig. (Anlamlılık Değeri (p-değeri))	,000

Kamu hizmet motivasyonu ölçeği 19 maddeden oluşmaktadır. Tablo 9'daki bulgular incelendiğinde orijinal ölçekten farklı olarak toplam 18 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin 13.maddesi 0.50'nin altında bir değere sahip olduğu için tablodan çıkartılmıştır. Örneklem yeterliliğini belirten KMO değeri kabul edilebilir eşik olan 0,60'nin üzerindedir ve madde yapısından anlamlı faktörler elde edilebileceğini ifade eden Barlett küresellik testi de anlamlıdır. Tablo 9'da araştırma modeline ilişkin değişkenlerin faktör yükleri 0.50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu da çalışmanın, kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.5. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı

Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğine ait kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk verilerine ilişkin boyut puan ortalamasının dağılımı Tablo 10'da olduğu gibidir.

Tablo 10. Katılımcıların Özelliklerine Göre Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği Ve Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler		Kamu Yararına Bağlılık		Kamusal Duyarlılık		Topluma Karşı Sorumluluk		Kamu Hizmet Motivasyonu	
		$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Cinsiyet	Kadın	31,51	8,01	12,32	2,87	21,73	5,20	73,48	16,53
	Erkek	31,24	10,78	11,64	3,92	21,35	6,92	71,95	23,12
	t	0,233		1,568		0,520		0,628	
	p	0,816		0,118		0,604		0,530	
Yaş	18-30 (1)	28,71	10,17	11,11	3,75	18,71	6,69	65,87	20,97
	31-45 (2)	31,78	9,48	12,26	3,28	22,08	6,24	74,06	20,38
	46 ve üzeri (3)	32,56	9,25	11,94	3,77	22,48	4,97	74,75	19,16
	F	2,618		2,146		6,998		3,633	
	p	0,075		0,119		0,001*		0,028*	
	Bonferroni	-				1<2; 1<3		1<2; 1<3	
Eğitim düzeyi	Ön lisans (1)	35,02	5,20	12,47	2,07	23,30	3,96	79,07	10,59
	Lisans (2)	30,13	10,31	11,72	3,77	21,17	6,57	70,66	21,96
	Yüksek Lisans ve üstü (3)	33,56	8,55	12,53	3,34	21,21	6,22	75,38	19,46
	F	5,850		1,387		2,174		3,445	
	p	0,003*		0,252		0,116		0,033*	
	Bonferroni	2<1				-		2<1	
Medeni durum	Evli	31,02	10,57	11,74	3,72	21,36	6,64	71,91	22,58
	Bekar	31,99	7,60	12,31	3,03	21,81	5,34	73,95	15,76
	t	-0,870		-1,286		-0,603		-0,864	
	p	0,385		0,199		0,547		0,389	
Toplam çalışma süresi	5 yıl ve altı (1)	31,49	9,88	12,29	3,40	20,14	6,25	71,46	20,05
	6-10 yıl arası (2)	29,03	9,89	11,15	3,64	20,25	6,65	67,97	21,40
	11-15 yıl arası (3)	33,42	7,81	12,60	2,68	23,60	5,14	78,15	16,65
	16 yıl ve üstü (4)	31,33	10,52	11,73	4,06	21,73	6,24	72,33	22,37
	F	2,474		2,319		4,885		3,080	
	p	0,062		0,076		0,003*		0,028*	
	Bonferroni	-				1<3; 2<3		2<3	
Kurumda çalışma süresi	5 yıl ve altı	30,51	10,18	12,20	3,23	20,11	6,31	70,51	20,20
	6-10 yıl arası	30,52	10,48	11,37	3,88	21,81	6,32	71,52	22,73
	11-15 yıl arası	32,16	8,51	11,76	3,39	22,57	5,34	74,38	18,17
	16 yıl ve üstü	33,76	7,73	12,78	3,36	22,51	6,51	76,98	18,91
	F	1,426		1,731		2,535		1,163	
	p	0,235		0,161		0,057		0,324	
İdari görev varlığı	Evet	30,93	9,76	12,09	3,32	21,69	5,96	72,20	20,01
	Hayır	31,63	9,56	11,85	3,62	21,42	6,37	72,90	20,74
	t	-0,575		0,527		0,351		-0,270	
	p	0,566		0,599		0,726		0,787	

*p<0,05

Tablo 10'a göre, katılımcıların yaşıa göre kamu hizmet motivasyonu ölçeği ve topluma karşı sorumluluk boyutu puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0.05). Yaşı "46 ve üzeri" olan grubun topluma karşı sorumluluk, kamu hizmet motivasyonu puan ortalaması diğer gruplardan daha büyüktür. Çoklu karşılaştırmaya göre "31-45", "46 ve üzeri" olan gruplar topluma karşı sorumluluk, kamu hizmet motivasyonu puan ortalamasının "18-30 olan" gruba göre daha büyük olduğu görölmektedir.

Katılımcıların cinsiyete, medeni duruma, kurumda çalışma süresine, idari görev varlığına göre kamu hizmet motivasyonu ölçeği ve boyutlarının puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$ / tüm p -değerleri $.05$ 'ten büyük $\rightarrow$ istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur). O halde diyebiliriz ki, cinsiyetin kadın veya erkek olması, kişilerin evli veya bekar olması, kurumda çalıştıkları süre ve idari görev alıp almamaları kişilerin kamu hizmeti sunumundaki motivasyonlarını etkileyen özelliklerden değildir. Örneğin bir kişi kurumda uzun süredir çalışıyor veya idari görevi olduğu zaman hizmet sunumundaki motivasyonu, kurumda yeni işe başlayan ve idari görevi olmayan bir kişiden fazladır diyemeyiz. Başka faktörlerin etkisi ile kurumda yeni işe başlayan ve idari görevi olmayan kişi, uzun yıllardır orada çalışan ve idari görevde olan kişiden daha yüksek motivasyona sahip olabilir. Bu durumda araştırılması gereken konu kişinin cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve idari görevinin varlığına göre farklılık göstermeyen kamu hizmet motivasyonunu etkileyen faktörler var mıdır? Varsa nelerdir? Sorusudur. Bu soruya cevap olarak diğer demografik özellikler ile kamu hizmet motivasyonu puan ortalamasına bakılmıştır.

Katılımcıların eğitim düzeyine göre kamu hizmet motivasyonu ölçeği ve kamu yararına bağlılık boyutu puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Katılımcılardan ön lisans mezunu olanların “kamu yararına bağlılık” kamu hizmet motivasyonu puan ortalaması diğer gruplardan daha büyüktür. Ayrıca çoklu karşılaştırma yapıldığında da ön lisans mezunu olanların kamu yararına bağlılık ile kamu hizmet motivasyonu puan ortalamasının lisans mezunu olan kişilere göre daha büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, eğitim düzeyinin kamu yararına bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Bu etki, kişilerin mezuniyet derecesine göre farklılık göstermektedir. Örneğin, ön lisans mezunu olan kişiler, lisans veya lisansüstü eğitim almış kişilere oranla kamu yararına daha fazla bağlılık göstermekte ve kamu hizmet motivasyonu daha yüksektir.

Araştırma sonucunda bulunan diğer bir sonuç ise katılımcıların toplam çalışma süresine göre kamu hizmet motivasyonu ölçeği ve topluma karşı sorumluluk boyutu puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Katılımcıların kamu hizmeti sunumundaki motivasyonları ve topluma karşı sorumluluk boyutları çalışma süreleri ile doğru orantılıdır. Bu çalışmanın sonucuna göre, çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan grubun topluma karşı sorumluluk, kamu hizmet motivasyonu puan ortalaması diğer gruplardan daha büyüktür. Çoklu karşılaştırma yapıldığında da çalışma süresi 11-15 yıl arası olan grubun topluma karşı sorumluluk, kamu hizmet motivasyonu puan ortalaması çalışma süresi 6-10 yıl olan gruba göre daha büyüktür. Ayrıca çalışma süresi 11-15 yıl arası olan grubun topluma karşı sorumluluk puan ortalaması, çalışma süresi 5 yıl ve altı olan gruba göre daha büyük olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın amacı, kamu personellerinin hizmet sunumundaki motivasyonlarını etkileyen faktörleri, Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM) ölçeği aracılığıyla incelemektir. Çalışma, kamu hizmetinin tanımını, kamu hizmetinin temel ilkelerini ve özelliklerini, Kamu Hizmeti Motivasyonu kuramını, bu kuramın motiflerini ve kamu hizmeti motivasyonunu etkileyen faktörleri kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Araştırma, kamu personelinin hizmet sunumundaki motivasyon düzeyini etkileyen içsel ve dışsal unsurları belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, kullanılan KHM ölçeği ile bu unsurlar ölçülerek kamu çalışanlarının motivasyon düzeyleri analiz edilmiştir. Ayrıca, bu motivasyon düzeylerinin hizmet kalitesine etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın bulguları, kamu hizmeti sunumundaki verimliliğin ve kaliteyi artırmak için kamu personelinin motivasyonunu etkileyen temel faktörlerin belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Elde edilen veriler, tablo ve şekillerle sunulurken, kamu hizmetinin daha verimli hale getirilmesi adına önerilerde bulunulması hedeflenmiştir. Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan hipotezler test edilmiş ve sonuçları ise şöyledir:

Hipotez₁: Kamu hizmeti sunumundaki motivasyon, kamu çalışanlarının kurumda çalışma süresi arttıkça yükselmektedir. Bu hipotez yapılan testler sonucunda doğrulanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların kamu hizmeti sunumundaki motivasyon düzeyleri ile topluma karşı sorumlulukları, çalışma süreleriyle pozitif bir ilişki göstermektedir. Bu çalışmanın bulgularına göre, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcıların, diğer gruplara kıyasla, topluma karşı sorumluluk ve kamu hizmeti motivasyonu puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

Hipotez₂: Cinsiyet, kamu hizmeti motivasyonunu etkileyen bir değişken olup, erkek ve kadın kamu çalışanları arasında motivasyon düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır. Bu hipotez yapılan testler sonucunda doğrulanmamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyetin kamu hizmeti motivasyonunu etkileyen önemli bir faktör olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek katılımcılar arasında, kamu hizmetine yönelik motivasyon

düzeylerinin farklılık göstermediğı gözlemlenmiş olup, bazı boyutlarda kadınların puanı ortalamada daha yüksek olsa da (örneğin kamusal duyarlılıkta), bu fark istatistiksel olarak anlamlı değıl.

Hipotez₃: Kamu yararına bağıllık, kamu çalışanlarının eğitim seviyesi arttıkça yükselmektedir (Doğrulanmadı). Araştırma bulgularına göre, ön lisans mezunu katılımcıların “kamu yararına bağıllık” ve genel kamu hizmeti motivasyonu puan ortalamaları, diğeri eğitim seviyelerindeki katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Yapılan çoklu karşılaştırmalar, ön lisans mezunu bireylerin, kamu yararına bağıllık ve kamu hizmeti motivasyonu açısından lisans mezunu bireylere göre anlamlı derecede daha yüksek puanlar elde ettiğini göstermektedir. Bu sonuç, eğitim seviyesinin kamu hizmeti motivasyonu üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu hipotez doğrulanmamıştır. Çalışmanın sonucunda eğitim seviyesindeki artış, kamu yararına bağıllığı arttırmada ters etki oluşturmuştur.

Sonuç olarak, bu çalışma kamu hizmeti motivasyonunun çeşitli demografik değişkenler tarafından anlamlı biçimde etkilendiğini ve söz konusu değişkenlerin kamu görevlilerinin hizmet sunumuna ilişkin tutumlarını şekillendirdiğini ortaya koymuştur. Çalışma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş gibi demografik unsurların, kamu hizmeti motivasyonunu artırıcı ya da azaltıcı yönde etkiler oluşturabildiğı belirlenmiştir. Bu doğrultuda, kamu hizmeti motivasyonunu güçlendirmeye yönelik strateji ve politikaların, demografik farklılıklar dikkate alınarak tasarlanması ve çeşitli gruplara özgü uyarlanabilir müdahale programlarının geliştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- AGARVAL R. and KARAHANNA E., (2000). “Time Flies When You’re Having Fun: Cognitive Absorption and Beliefs About Information Technology Usage”, *MIS Quarterly*, 24 (4): 665-694.
- Anayasa Mahkemesi. (1995, Ocak 24). *E.1994/43, K.1994/42-2 sayılı karar (Kamu Hizmeti Kavramına İlişkin Karar)*. *Resmî Gazete*, Sayı 22181.
- ANDERFUHREN-BİGET, S. (2012). “Profiles of Public Service-Motivated Civil Servants: Evidence from a Multicultural Country”. *International Journal of Public Administration*, 35(1): 5-18.
- ANDERSEN, L. B. and PEDERSEN, L. H. (2012). “Public Service Motivation and Professionalism”, *International Journal of Public Administration*, 35(1): 46-57.
- ARSLAN, M. (2018). *Kamu Hizmeti Motivasyonu*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- ARSLAN, M. (2019). “Kamu Hizmet Motivasyonu: Kavramsal Bir Çerçeve”. *Kamu Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 11(4): 1258–1276.
- ARSLAN, M. (2019). “Kamu Hizmeti Motivasyonunu Şekillendiren Faktörler ve Sektör Tercihi”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4): 1261-1277. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.534032>
- BABAKUS, E. and Cravens, D W. and Johnston, M. and Moncrief, W C. (1996). "Examining The Role of Organizational Variables In The Salesperson Job Satisfaction Model". *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 16(3): 33-46. <https://www.jstor.org/stable/40471638>
- BRIGHT, L. (2005). “Public Employees With High Levels of Public Service Motivation: Who Are They, Where Are They, and What do They Want?”, *Review of Public Personnel Administration*, 25(2): 138-154.
- CAMİLLERİ, E. (2007). “Antecedents Affecting Public Service Motivation”, *Personnel Review*, 36(3): 356-377.
- CERAN, D. (2021). *Dindarlığın Etik Davranış Üzerindeki Etkisinde Kamu Hizmet Motivasyonunun Aracılık Rolü*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CEYHAN, H. (2024). “Sağlık Kurumlarında Kamu Hizmeti Motivasyonu Algısı; Karaman İlinde Bir Araştırma”. *Anadolu Strateji Dergisi*, 6(2): 221-240.
- COŞKUN, S. (2015). “Kamu Hizmetleri Motivasyonu Kuramı: Bir Literatür Taraması”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 61-74.

- ÇOBAN, A. R. (2003). “Kamu Tercih Teorisi”, Acar, M. Özgür, H. (ed). Çağdaş Kamu Yönetimi içinde. Nobel Yayıncılık: Ankara.
- DUGUÏT L., (1928). *Traité De Droit Constitutionnel*, Ancienne Librairie Fontemoing: Paris, II.Baskı. <https://archive.org/details/traiteddroitco05dugu/page/n7/mode/2up>
- ERTEN, Ş. ve TÜRKMEN, İ. (2022). “Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği: Türkçe’ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(3): 652-664.
- FOREST, V. (2008). “Performance-Related Pay and Work Motivation: Theoretical and Empirical Perspectives for the French Civil Service”. *International Review of Administrative Sciences*, 74(2): 325-339.
- FORNELL, C. and LARCKER, D.F. (1981). “Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error”. *Journal Of Marketing Research*, 18(1): 39-50. <https://www.jstor.org/stable/3151312>
- GEORGE, D. and MALLERY, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10 ed.) Pearson: Boston.
- GİRİTLİ, İ., BİLGİN, P. ve AKGÜNER, T. (2006). *İdare Hukuku*, 2.Baskı, Der Yayınları: İstanbul.
- GÖKÜŞ, M. (2011). *Kamu Hizmeti: Kuram, Politika, Uygulama*. Çizgi Kitabevi, Konya.
- GÖZÜBÜYÜK, A. Ş. (2006). *İdare Hukuku* (14. baskı). Turhan Kitabevi.
- GÜLAN, A. (1998). “Türkiye’de Kamu Hizmetlerinin Gelişimi”, *İÜHFM*. C. 56.
- GÜNDAY, M. (2003). *İdare Hukuku*, 7. Baskı İmaj Yayınevi: Ankara.
- HAİR, J. F., BLACK, W. C., BABİN, B. J., and ANDERSON, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- KARAHANOGULLARI, O. (2002). *Kamu Hizmeti (Kavramsal ve Hukuksal Rejim)*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- KAVRUK, H. (2002). *Anakent’e Bakış Türkiye’de Anakent Belediyeciliği ve Kent Hizmetlerinin Yönetimi*, Hizmet-İş Sendikası, Ankara.
- LİLİUS, J.M. and WORLINE, M.C. MAİTLİS, S.; KANOV, J. and DUTTON, J.E. and FROST, P. (2008). “The Contours and Consequences of Compassion at Work”. *Journal of Organizational Behavior*. (29): 193–218.
- MAESSCHALCK, J., van der Wal, Z., and Huberts, L. W. J. C. (2008). Public service motivation and ethical conduct. In J. L. Perry & A. Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of Public Service* (157–176). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199234035.003.0009>.
- ONAR, S. S. (1966). *İdare hukuku* (3. baskı). İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- ONAR, S. S. (1966). *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, Hak Kitabevi, İstanbul.
- PERRY, J L, and WISE, L R. (1990). "The Motivational Bases of Public Service". *Public Administration Review*, 50(3): 367-373.
- PERRY, J.L. (1997). “Antecedents of Public Service Motivation”. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2): 181-197.
- PERRY, J.L. (2000). “Bringing Society In: Toward a Theory of Public-Service Motivation”. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2): 471-488.
- PERRY, J.L. ve ENGBERS, T.A. and JUN, S.Y. (2009). “Back to the Future? Performance-Related Pay, Empirical Research, and the Perils of Persistence”. *Public Administration Review*, 69(1): 39-51.
- SEZER, Y. (2003). “Kamu Hizmetine Girme Hakkı”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4): 153-171.
- TAŞ, İ.E. ve AYDIN, A. H. (2010). “Küreselleşme, Kamu Hizmeti ve Kamu Yönetimi”. *KAYFOR VII Bildiriler Kitabı*, 3-8.

- TAYLOR, J. (2007). “The Impact of Public Service Motives on Work Outcomes in Australia: A Comparative Multi-Dimensional Analysis”. *Public Administration*. 85(4): 931-959.
- TÜBİTAK. (2024). Kamu Hizmeti. TÜBİTAK Ansiklopedisi. https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/kamu_hizmeti
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası [T.C. Anayasası], 7 Kasım 1982, Resmî Gazete, Sayı: 17863.
- ULUSOY, A. (1999). “Fransız ve Avrupa Birliği Kamu Hizmeti Anlayışlarının Türk Hukukuna Etkisi”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 48 (1) https://doi.org/10.1501/Hukfak_00000000625
- VANDENABEELE, W. (2011). “Who Wants to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer?”, *Review of Public Personnel Administration*, 31(1): 87-107.
- VERSAN, V. (1990). *Kamu Yönetimi: Siyasi ve İdari Teşkilat*. Der Yayınları: İstanbul.

**HİZMETKÂR LİDERLİK ÜZERİNE BIBLİYOMETRİK BİR ANALİZ*****A Bibliometric Analysis on Servant Leadership****Barış ŞABAHAT ^{1,*}, Umut EROĞLU ²**¹ Doktora Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD,² Doç. Dr, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü**MAKALE BİLGİSİ****Araştırma Makalesi**

Geliş Tarihi: 07.05.2025

Kabul Tarihi: 23.06.2025

Anahtar Kelimeler:Hizmetkâr Liderlik, Liderlik,
Dönüşümcü Liderlik, İş
Tatmini, Performans**ARTICLE INFO****Research Article**

Recieved 07.05.2025

Accepted: 23.06.2025

Keywords:Servant Leadership,
Leadership, Transformational
Leadership, Job Satisfaction,
Performance**ÖZ**

Liderlik yaklaşımları, insanlık tarihi boyunca var olduğuna inanılan liderlik kavramının bilimsel temelde ele alınması sonucu ortaya çıkmıştır. Özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsallık yaklaşımı gibi klasik modellerin ardından, modern liderlik anlayışları literatürde yerini almıştır. Bu çalışma, modern liderlik yaklaşım modellerinden biri olan hizmetkâr liderlik üzerine gerçekleştirilen bilimsel yayınlara bütünsel bir yaklaşımla analiz ederek kavramın evrimsel gelişimine genel bir bakış sunmayı amaçlamaktadır. Web of Science (WoS) veri tabanında “servant leadership” anahtar kelimesiyle yapılan tarama sonucunda, 1978–2025 yılları arasında yayımlanan 2100 çalışma incelemeye alınmıştır. VOSviewer ve R programları aracılığıyla gerçekleştirilen analizlerde, hizmetkâr liderlikle ilişkili öne çıkan yazarlar, makaleler, kaynaklar, kurumlar, ülkeler, anahtar kelimeler, temalar ve eğilimler belirlenmiştir. Elde edilen nicel veriler görselleştirilerek sistematik biçimde yorumlanmış; böylece konuya ilgi duyan araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik yol gösterici bir çerçeve sunulmuştur.

ABSTRACT

Leadership approaches have emerged as a result of the scientific examination of the leadership phenomenon, which is believed to have existed throughout human history. Following classical models such as the trait, behavioral, and situational approaches, modern leadership theories have found their place in the literature. This study aims to provide an overview of the evolutionary development of servant leadership, one of the modern leadership approaches, by analyzing relevant scientific publications through a holistic approach. Based on a search conducted in the Web of Science (WoS) database using the keyword “servant leadership”, a total of 2100 publications published between 1978 and 2025 were included in the analysis. Using VOSviewer and R, the analysis identified prominent authors, articles, sources, institutions, countries, keywords, themes, and trends related to servant leadership. The quantitative data were visualized and systematically interpreted to offer a guiding framework for researchers and practitioners interested in the subject.

* Bu makale, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde İşletme Anabilim Dalı’nda Doç. Dr. Umut Eroğlu danışmanlığında devam eden ve Barış Şabahat tarafından hazırlanmakta olan “Akış Deneyimi, Bireysel İş Yapılandırma ve Hizmetkâr Liderlik İlişkisi” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

* Sorumlu yazar.

* barissabahat@hotmail.com

GİRİŞ

Bibliyometrik analiz; alanın güncelliğine dair biçimsel ve nicel veriler sunması ve görselleştirme yazılımları aracılığıyla akademik eğilimlerin izlenmesini kolaylaştırması yönüyle sistematik literatür taramasından ayrılmaktadır. Bununla birlikte, scientometrik, webometrik, sibermetrik, altmetrik ve infometrik gibi kavramlarla zaman zaman karıştırılabilmektedir. Bu analiz türünün temel amacı, araştırma performansına ilişkin nicel veriler ve ölçülebilir göstergeler elde etmektir. Metriklerin yorumlanmasında, araştırmacının alana dair bilgi birikimi ve deneyimine dayalı bir yaklaşım benimsemesi gerekmektedir. Bibliyometrik analiz; ülkeler, yazarlar, kurumlar, kaynaklar, araştırma alanları, iş birliği ağları, literatürdeki boşluklar ve alan çıktılarının etkileri hakkında nicel veriler sunmaktadır (Dirik vd., 2023:168). Matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin kullanımıyla gerçekleştirilen bu analizler, ilgili alandaki çalışmaların sistemli biçimde incelenmesine olanak tanımaktadır. Bu sayede ilgi alanları, eğilimler, eğilim değişimleri ve en çok atıf alan çalışmalar gibi önemli eğilimler ortaya konulabilmektedir (Zeren ve Kaya, 2020:37-38). Ayrıca bibliyometrik analiz, araştırmaların ön adımı olarak da etkili şekilde kullanılabilir (Dirik vd., 2023:168).

Konu kapsamı ve literatür yoğunluğunu sayısal göstergelerle ortaya koyan bibliyometrik analiz, belirli bir zaman aralığında üretilen literatürün nicel dökümünü sağlayan etkili bir yöntemdir. Bu yöntemle elde edilen veriler grafik ve tablolar aracılığıyla sunulur, konunun sayısal olarak değerlendirilmesine imkân tanımaktadır. Böylece alana yapılan katkılar, konuların ele alınış biçimleri ve mevcut boşluklar açık bir şekilde ortaya konulabilmektedir (Bağdoğan ve Özdemir, 2024:70). Yeni araştırma gündemleri ve yönelimler oluşturan bibliyometrik çalışmalar sayesinde, araştırmacılar literatürdeki ve uygulamadaki eksiklikleri daha net biçimde tespit edebilmektedir. Bu yönüyle bibliyometrik çalışmalara, her disiplinin farklı gelişim evrelerinde sürekli olarak ihtiyaç duyulmaktadır (Köseoğlu vd., 2016:192).

Bilimsel haritalama sürecinde kullanılan her yazılım, farklı algoritmalar ve teknikler içeren kendine özgü yapılar barındırmaktadır. Bu nedenle, her yazılım aracı çalışılan alana özgü farklı bakış açıları sunmaktadır. Farklı yazılımların birlikte kullanımı, eksiksiz ve bütüncül bir analiz gerçekleştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Aynı zamanda, birlikte kullanım, aksi takdirde keşfedilemeyecek bilgilerin ortaya çıkarılmasına olanak sağlayarak olumlu bir sinerji yaratabilir. Bu bağlamda, eksiksiz bir bilimsel haritalama süreci için farklı yazılım araçlarının birlikte kullanılması önerilmektedir (Cobo vd., 2011:1399-1400). Bu çalışmada, Van Eck ve Waltman tarafından 2010 yılında geliştirilen VOSviewer programı ile Aria ve Cuccurullo tarafından 2017 yılında geliştirilen R tabanlı Bibliometrix paketi birlikte kullanılarak görselleştirme işlemleri gerçekleştirilmiştir (Van Eck ve Waltman, 2010; Aria ve Cuccurullo, 2017:959; Erkan, 2020:152; Bağdoğan ve Özdemir, 2024:70; Dereli, 2024:1).

R tabanlı Bibliometrix, araştırmacıların literatürde yer alan çalışmaları kapsamlı şekilde analiz etmesine ve ilgili alandaki gelişmeleri tespit etmesine olanak tanıyan güçlü bir araçtır (Erkan, 2020:152). Açık kaynaklı yapısı, nesne yönelimli ve işlevsel mimarisiyle birlikte esnek ve kullanıcı dostu özellikleriyle dikkat çeker. Özellikle bilimsel haritalama yöntemlerinde yaygın biçimde kullanılmaktadır (Seyhan ve Özzeybek Taş, 2021:1570).

VOSviewer ise oluşturulan bilimsel haritaların kolaylıkla incelenmesini sağlayan güçlü bir grafiksel arayüze sahiptir (Cobo vd., 2011:1399). Program, görselleştirme, haritalama ve veri setlerinin çok boyutlu analizine imkân tanırken; metin madenciliği özelliğiyle de karmaşık bilgi kümelerinin anlamlandırılmasına katkı sunmaktadır (Artsın, 2020:344; Dereli, 2024:2).

Çalışmada verilerin elde edildiği Web of Science (WoS) veri tabanı ise araştırma güvenilirliği açısından kritik bir kaynaktır. Gelişmiş arama göstergeleri, farklı disiplinleri kapsayan geniş yapısı ve yayın etiğine dayalı kontrol mekanizmaları sayesinde yüksek güvenilirlikte bilimsel veriler sunmaktadır (Dirik vd., 2023:173).

1. HİZMETKÂR LİDERLİK

Lider kelimesinin Türkçedeki karşılığı “önder” olsa da terimin kullanımda “lider” biçiminde yerleştiği görülmektedir (İbicioğlu vd., 2009: 3). Liderlik kavramına farklı bakış açılarıyla yaklaşmak mümkün olabilir. Basitçe diğerlerini kendini takip etmeye teşvik veya onları isteyerek bir şeyler yapmaya yönlendirmek olarak görülmektedir. Bir başka şekilde yetki ve otorite kullanımına dikkat çekilebilir. Alternatif bir bakış açısıyla, rol olarak başkalarından performans elde etme yönüne odaklanılabilir veya ikna-güç ilişkisi bakımından değerlendirilebilir. Ancak tüm bu tanımların ortak paydası, liderliğin özünde ilişkiye dayalı bir süreç olduğu ve bu sürecin, başkalarının davranışları üzerinde etki oluşturma işlevi taşıdığı gerçeğidir (Mullins ve Christy, 2016: 314). Bu bağlamda, söz konusu ilişki ve etkileşim süreci “liderlik” olarak adlandırılırken, bu süreci etkili şekilde yöneten kişi “lider” olarak tanımlanmaktadır (Bakan ve Bulut, 2004: 153). Liderlik, yalnızca yönlendirme değil; aynı zamanda bir kültür inşa etme, izlenecek yolları belirleme ve hedeflere ulaşmak için uygun araçların kullanılmasını sağlama sorumluluğunu da içerir (Şafaklı, 2005: 132-133). Bu açıdan liderler, amaca yönelik bir arada tutan tutkal, yön veren pusula ve gidilmesi gereken yolu aydınlatan fener niteliklerini taşımaktadırlar (Demirel ve Kışman, 2014: 689).

Liderlik kavramının bilimsel olarak ele alınması sonucu ilk olarak klasik yaklaşımlardan özellikler yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Psikoloji temelli özellikler yaklaşımı 1920’lerde geliştirilmeye başlanmıştır. Başarılı liderlerin doğuştan getirdikleri özellikler üzerinden ortaya çıkan bir değerlendirme olarak ortaya çıkmıştır. Bu süreçte çevre, davranışlar ve durumların ihmal edilmesi nedeniyle liderlik çalışmaları davranışlar ve durumlar dışarıda bırakılmadan ilerlemiştir (Hamilton, 2008: 372-374). İkinci klasik liderlik yaklaşımı olan davranışsal yaklaşım lideri diğerlerinden ayıran kişisel özelliklerden etkili liderlik davranışlarına yönelik bir odak değişikliği ortaya koymuştur. Yaklaşım bu şekilde en etkili liderlik tarzını ortaya koymayı amaç edinmiştir (Halall, 1974: 401-402). Üçüncü ve son klasik liderlik yaklaşımı ise liderlik kavramını sadece lider özellikleri veya davranışlarına değil, aynı zamanda içinde bulunulan duruma göre değerlendiren durumsallık yaklaşımıdır (Hamilton, 2008: 374). Sürekli değişimin; her durumda geçerli olduğu kabul edilen lidere ait özellikleri ve liderlik davranışlarını imkânsız kılması durumsallık yaklaşımının ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır (Küçüközkan, 2015: 99). Liderlik konusundaki çalışmalar 1980’li yıllara kadar; özellikler, davranışsal ve durumsallık yaklaşımlarından oluşan klasik yaklaşımlar üzerinden ilerlemiş sonrasında ise yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Sökmen ve Boylu, 2009: 2383).

Klasik yaklaşımlardan köken alarak ortaya çıkan, modern yaklaşımlar olarak isimlendirildiğini de gördüğümüz liderlik modellerinden hizmetkâr liderlik kavramı Greenleaf tarafından ortaya konulan bir liderlik modellemesidir. Hizmetkâr liderlik bilgi çağının liderlik yaklaşımlarına tesir etmesiyle zamanın ihtiyaçlarına yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Hizmetkâr liderlik tarzı elinden gelenin fazlasını ortaya koyan, hizmete adanmış ve yol gösterici olarak görülmektedir. Toplumun en küçük biriminden tamamına kadar aile, iş, okul ve siyaset hayatında toplumun tüm kesimlerine yardımcı olmaktadır. Hizmetkâr liderler olacak olanı önceden sezerek insanları haberdar eden ve zorluklardan kurtaran önemli güç odaklarıdır. İnsanların mutlu olmalarını isteyen, hizmetkârlık anlayışıyla hareket eden, hayatlarını çalışmaya adanmış liderlerdir. Organizasyon çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne koyarlar. Öngörülü, insan odaklı, bilgili, dürüst ve sabırlı kişilikleri önemlidir. İçerisinde bulunulan ağır rekabet koşullarında liderlik ettiklerinin başarılı olmaları kaçınılmaz bir sonuçtur (Bakan ve Doğan, 2012: 9-10).

Hizmetkâr liderlik etik kavramını liderliğe dahil eden bir liderlik modelidir (Hamilton, 2008: 387-388). Etik, ahlaki değerleri göz önünde tutarak doğru ve yanlışın tespitini ortaya koyan tüm zamanlarda öneme sahip bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilim ve yönetimin vazgeçilmez unsurudur (Günel vd., 2015: 253-254). Hizmetkâr liderlik etik amaç ve ilkeler hususunda net, ahlak rehberliğinde kişisel ve toplu vicdanı geliştirilmesine adanan bir tavra sahiptir (Hamilton, 2008: 387-388).

Hizmetkâr liderler ayırım yapmadan yardım anlayışıyla herkese yetişmeye çalışırlar. Fakat anlayışları gerekeni yapmalarını engellemez, disiplinden taviz vermeleri sonucunu getirmez. Hizmetkâr liderler kendilerini tanıma ve sürekli geliştirme anlayışındadır. Diğerlerinin gelişimine öncelik veren empati sahibi kişilerdir (Hamilton, 2008: 386). Onların gelişimini hedefe giden bir araç olarak değil bir amaç olarak görürler (Ehrhart, 2004: 69). Geri bildirim, dinleme, kavramsallaştırma, ikna, danışma, topluluk oluşturma gibi konularda farklı farklı becerileri geliştirme hususunu öne koyarlar (Hamilton, 2008: 386). Diğerlerinin yetenek gelişimine katkı koyarlar. Çalışmalarına tesir eder, engellerini kaldırır, cesaret verirler (Kılıç ve Aydın, 2016: 106). Yaptıklarıyla onlara hizmet ederler (Liden vd., 2008: 161 ; Kılıç ve Aydın, 2016: 106). Uzun vadede sürdürülebilir performansa odaklanırlar (Eva vd., 2019: 111). Güç, makam-mevki peşinde değillerdir (Baynal Doğan vd., 2021: 164). Yeteneklere saygı duyar, güç paylaşımında bulunurlar (Russell, 2001:80). İnsanları güçlendiren, geliştiren, alçak gönüllü, otantik ve yön gösteren liderlerdir (Van Dierendonck, 2011). Hizmetkâr liderlik tarzı diğerlerinin ihtiyaçlarını öne koyan dürüst liderleri, topluluk içinde yardım edilmesini teşvik eden liderleri ve diğerlerine yardımcı teknik becerilere sahip olan liderleri kapsamaktadır (Liden vd., 2015: 255). Hizmetkâr liderlik iş ilişkileri ve kurumsal yaşamı olumlu yönde devrimsel nitelikte değıştirme potansiyeli sunmaktadır (Russell & Stone, 2002: 154).

Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan bilimsel çalışmalarda, kavramın tanımlanmasına ve bu liderlik modelinin teorik temellerinin inşa edilmesine yönelik araştırmaların farklı disiplinler içinde yer aldığı görülmektedir. Liderlik kavramının doğası gereğı, hizmetkâr liderlik de diğer liderlik modellerinde olduğu gibi disiplinler arası bir ilgi alanı oluşturmakta ve çeşitli akademik alanlarda çalışılmaktadır. Etik değeri merkeze alan ve pozitif liderlik yaklaşımlarından biri olarak değeriendirilen hizmetkâr liderlik, günümüzde sıklıkla karşılaşılan örgütsel ve toplumsal sorunlara çözüm potansiyeli taşıyan çağdaş bir liderlik modeli olarak ortaya çıkmaktadır.

Etik hassasiyetleri önceleyen ve yüksek performansa katkı sağlaması beklenen bu liderlik tarzına ilişkin yürütülen çalışmaların, bütüncül bir yaklaşımla değeriendirilmesi; literatürde öne çıkan bulguların sistematik bir şekilde ortaya konulmasını ve bu bulguların nicel bir döküm aracılığıyla araştırmacıların dikkatine sunulmasını mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada ele alınan hizmetkâr liderlik literatürü, ilgili yazılım programları aracılığıyla analiz edilerek kavramın daha derinlemesine anlaşılması, literatürdeki yönelimlerin tespit edilmesi, eğilimlerin belirlenmesi ve mevcut araştırma trendlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Hizmetkâr liderlik alanında öne çıkan yazarların, makalelerin, kurumların, ülkelerin, anahtar kelimelerin ve konuların belirlenmesi bu analiz kapsamında hedeflenmiştir. Bu doğrultuda çalışma, bibliyometrik analiz yöntemi aracılığıyla söz konusu unsurların bütüncül bir yaklaşımla tespit edilmesine yönelik bir motivasyon taşımaktadır. Nihai olarak, hizmetkâr liderlik konusunda literatürde mevcut araştırma eğilimlerinin görselleştirilmesi ve elde edilen nicel veriler üzerinden teorik ve uygulamalı düzeyde, araştırmacı ve uygulayıcılara yol gösterici nitelikte temel bir çerçeve sunulması amaçlanmaktadır.

2. YÖNTEM

Çalışmada, modern liderlik modellerinden hizmetkâr liderlik üzerine yapılan, literatürdeki bilimsel çalışmaların bütüncül bir yaklaşımla analiz edilmesi amacıyla VOSviewer ve R programları kullanılarak bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Web of Science (WoS) veri tabanında “servant leadership” anahtar kelimesi kullanılarak, tüm alanlar içerisinde, diller sekmesinde İngilizce kısıtlanmasıyla arama yapılmıştır. Yapılan arama neticesinde ulaşılan 2135 bilimsel çalışma değeriendirmeye alınmıştır. Dil kısıtlanması neticesinde yedi adet Çince, altı adet İspanyolca, beş adet Türkçe, dört adet İzlandaca, üçer adet Portekizce ve Rusça, iki adet Korece, birer adet Afrikaanca, Hırvatça, Çekçe, Flemenkçe ve Almanca çalışma analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak 1978 ile 2025 yılları arasında yayınlanan 2100 bilimsel çalışmaya ulaşılarak ilgili çalışmalar analizlere dahil edilmiştir. Analizlerde daha doğru sonuçlar alınması amacıyla tek bir veri tabanı üzerinde, tek bir dil ile çalışma yapılması araştırmanın kısıtları olarak

değerlendirilmektedir. Çalışmada kullanılan verilere 01.02.2025 tarihinde Web of Science (WoS) veri tabanında arama yapılarak ulaşılmıştır.

Analizlere dahil edilen hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmalarda öne çıkan yazarlar, makaleler, dergiler, kaynaklar, kurumlar, ülkeler, anahtar kelimeler, konular ve eğilimler ortaya konularak çıkarımlarda bulunulmuştur. Elde edilen veriler görselleştirilip sistematik özetlerinin yorumlanmasıyla ortaya konulan bulguların hizmetkâr liderlik üzerine bilimsel çalışmalar yapan araştırmacılara ve uygulayıcılara yol gösterici olmasını sağlayacak bir harita ortaya çıkartmak amaçlanmıştır. Bu çerçevede çalışmanın cevaplamak istediği araştırma soruları şu şekilde ortaya konulabilir;

Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmaların türlerine, yıllara ve alanlara göre dağılımı nasıldır?

Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmaların yayın ve alıntı yapma eğilimleri ne yöndedir?

Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmalara en çok katkı sağlama yönünden hangi yazarlar, kaynaklar ve ülkeler öne çıkmaktadır?

Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmalara iş birliği yönünden hangi yazarlar ve ülkeler öne çıkmaktadır?

Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmalarda hangi anahtar kelimeler öne çıkmaktadır?

Hizmetkâr liderlik konusunda uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilebilecekler nelerdir?

3. BULGULAR

Bibliyometrik analizlere 1978 ile 2025 yılları arasında yayınlanan 2100 çalışma dahil edilmiştir. Analizler sonrası elde edilen bulgular raporlanmıştır. Bibliyometrik analizlerde kullanılan çalışmaların türleri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Analizlere Dahil Edilen Çalışmaların Türleri

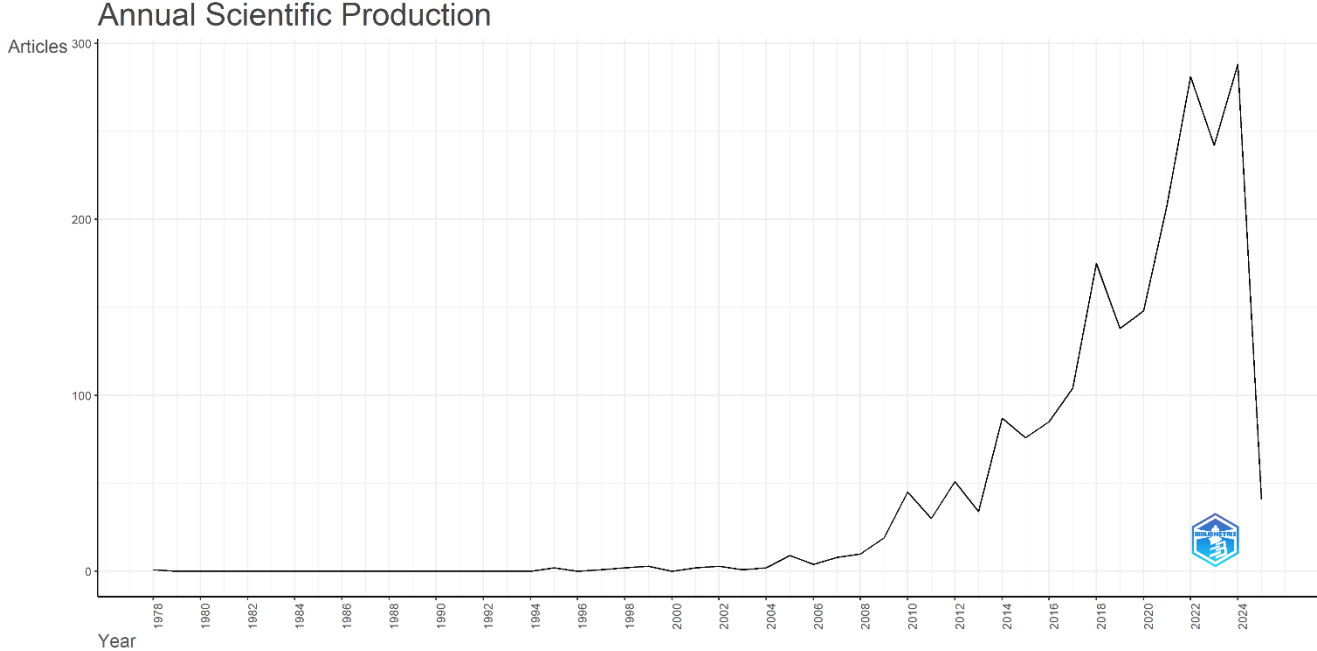
Tür	Sayı	Yüzde
Makale	1526	72,67
Makale; Kitap Bölümü	152	7,24
Makale; Veri Makalesi	1	0,05
Makale; Erken Erişim	90	4,29
Makale; Erken Erişim; Geri Çekilen Yayın	2	0,10
Makale; Bildiri	6	0,29
Kitap	9	0,43
Kitap İncelemesi	23	1,10
Düzeltilme	8	0,38
Editöryal İçerik	46	2,19
Editöryal İçerik; Kitap Bölümü	17	0,81
Editöryal İçerik; Erken Erişim	1	0,05
Editöre Mektup	2	0,10
Editöre Mektup; Erken Erişim	1	0,05
Toplantı Özeti	20	0,95
Haber Metni	1	0,05
Bildiri	95	4,52
Yeninden Basım	1	0,05
Derleme Makale	95	4,52
Derleme Makale; Kitap Bölümü	3	0,14
Derleme Makale; Erken Erişim	1	0,05
Toplam	2100	100

Bibliyometrik analizlerde kullanılan 1978 ile 2025 yılları arasında yayınlanan 2100 çalışmanın yıllara göre dağılımı Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Analizlere Dahil Edilen Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Yayın Yılı	Yayın Sayısı	Yayın Yılı	Yayın Sayısı	Yayın Yılı	Yayın Sayısı
2025	16	2009	19	1993	-
2024	233	2008	10	1992	-
2023	250	2007	8	1991	-
2022	281	2006	4	1990	-
2021	230	2005	9	1989	-
2020	191	2004	2	1988	-
2019	145	2003	1	1987	-
2018	175	2002	3	1986	-
2017	104	2001	2	1985	-
2016	85	2000	-	1984	-
2015	76	1999	3	1983	-
2014	87	1998	2	1982	-
2013	34	1997	1	1981	-
2012	51	1996	-	1980	-
2011	30	1995	2	1979	-
2010	45	1994	-	1978	1

Yayın sayıları incelendiğinde 1978 yılındaki ilk yayın sonrası 1995’e kadar başka yayın olmadığı ve 1995’ten sonra genel bir artış eğilimine girdiği görülmektedir. Yayın sayısı ilk kez 2017’de 104 yayın ile üç haneli sayılara ulaşmış ve sonrasında hiç çift hanelere düşmemiştir. İlgili dönemler içerisinde yıllar arasında iniş çıkışlar görülmekle beraber bütüncül bir bakış açısıyla bakıldığında genel olarak bir artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Yıllık bilimsel üretime yönelik program vasıtasıyla verilerden elde edilen grafik Şekil 1’de görülmektedir.

**Şekil 1.** Analizlere Dahil Edilen Çalışmaların Yıllık Bilimsel Üretimi

Web of Science (WoS) veri tabanında yapılan analizlerde (Treemap Chart-10) hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmalara yönetim, işletme ve uygulamalı psikoloji alanındaki dergilerde daha çok yer verildiği Şekil 2’de görülmektedir. Farklı alanlarda ele alındığı görülen hizmetkâr liderlik farklı disiplinlerde ve multidisipliner çalışmalarda ele alınabilecek bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte literatürdeki çalışmaların işletme-yönetim ağırlıklı olduğu görülmektedir.



Şekil 2. Analizlere Dahil Edilen Çalışmaların Alanlara Göre Dağılımı

Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmalarda öne çıkan ilk 10 kaynak Tablo 3'te görülmektedir. İlgili tabloda *Frontiers in Psychology* 65 yayın ile ilk sırada, *Leadership & Organization Development Journal* 60 yayın ile ikinci sırada, *Journal of Business Ethics* ve *Sustainability* 45 yayın ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 3. Analizlere Dahil Edilen Çalışmalarda Öne Çıkan Kaynaklar

Kaynak	Yayın Sayısı
Frontiers in Psychology	65
Leadership & Organization Development Journal	60
Journal of Business Ethics	45
Sustainability	45
International Journal of Contemporary Hospitality	32
Servant-Leadership, Feminisim, and Gender Well-Being	30
International Journal of Hospitality Management	29
Leadership Quarterly	28
Current Psychology	25
International Journal of Sports Science & Coaching	21

Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan çalışmalarda öne çıkan ilk 5 ülke Tablo 4'te görülmektedir. İlgili tabloda ABD 634 yayın ile ilk sırada, Çin 369 yayın ile ikinci sırada, Avustralya 149 yayın ile üçüncü sırada yer almaktadır.

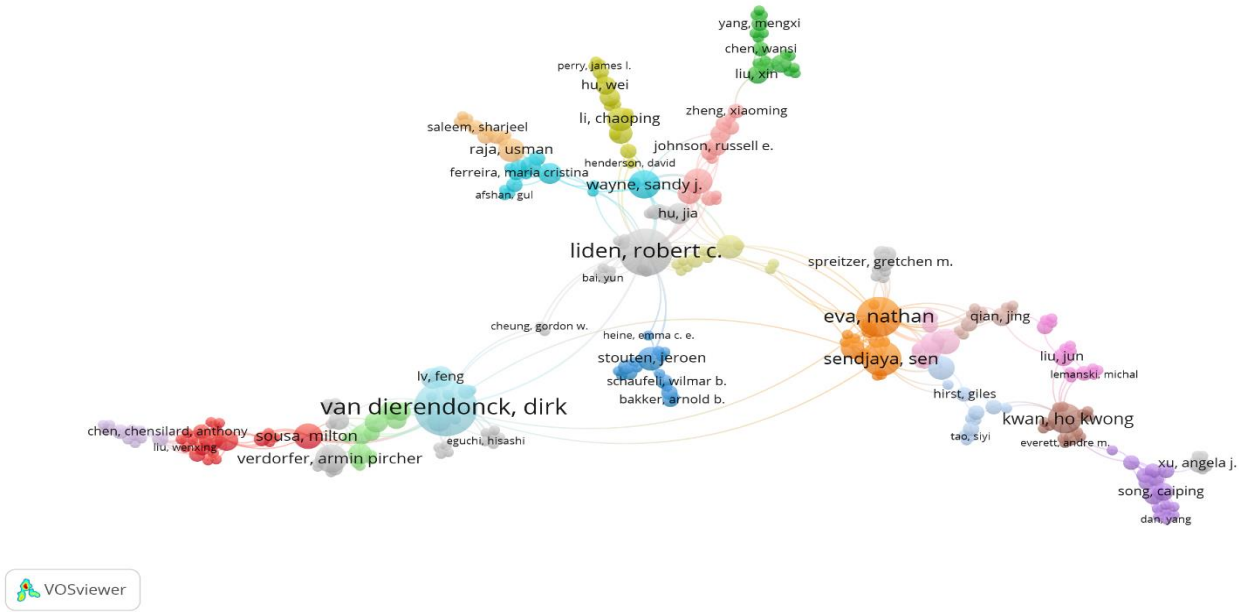
Tablo 4. Analizlere Dahil Edilen Çalışmalarda Öne Çıkan Ülkeler

Ülke	Yayın Sayısı
ABD	634
Çin	369
Avustralya	149
Pakistan	137
İngiltere	136

Bibliyometrik analizlere dahil edilen 1978 ile 2025 yılları arasında yayınlanan 2100 çalışmanın toplam yazar sayısı 4471, tek yazarlı yayın yazar sayısı 388, yayın başı ortalama atıf sayısı 23,80, uluslararası ortak yazarlık oranı %25,95 olarak gerçekleşmiştir.

3.1. Ortak Yazarlık Analizi

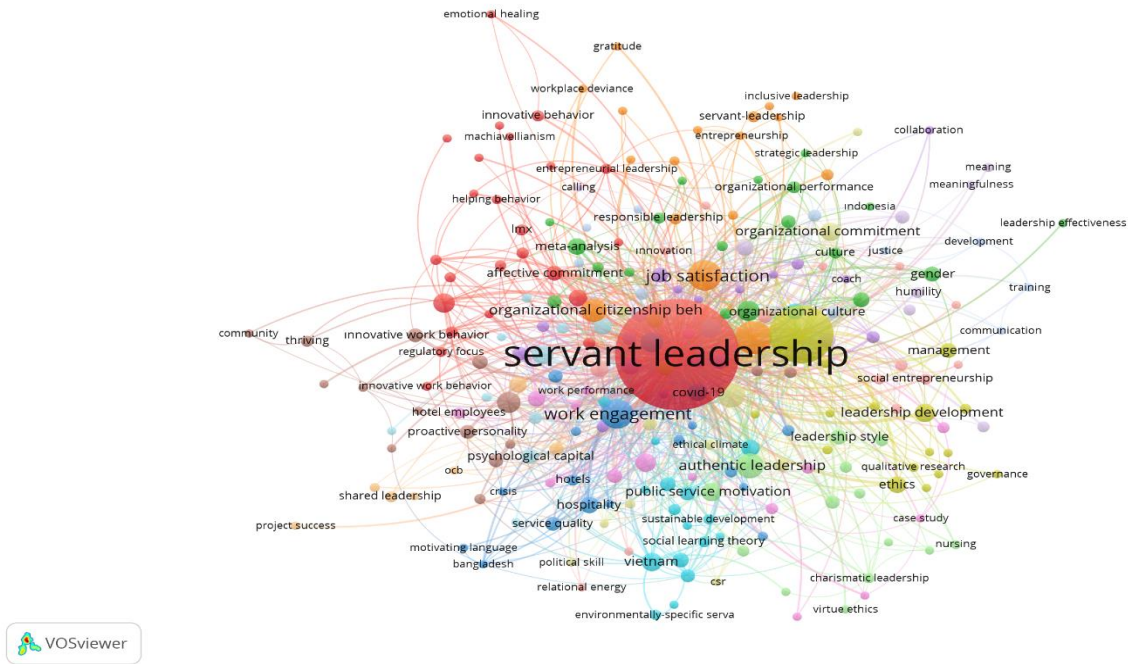
Ortak yazarlık analizi (Co-authorship of Authors) yapılırken en az 1 yayın ve en az 1 atıf kriteri ile kısıtlama gerçekleştirilerek görselleştirme haritası oluşturulmuştur. Oluşturulan haritada eleman sayıları 20 ve 4 arasında değişen 27 kümeye dağılmış 302 yazar olduğu grlmektedir. Toplam bağlantı 787, toplam bağlantı gücü ise 935 olarak gerçekleşmiştir. En çok atıf alan yazarların 4300 atıf ile Robert C. Liden, 3029 atıf ile Dirk Van Dierendonck ve 2300 atıf ile Fred Walumbwa oldukları grlmektedir. En çok bağlantı gücüne sahip yazarların ise 60 ile Dirk Van Dierendonck, 57 ile Robert C. Liden ve 47 ile Nathan Eva oldukları grlmektedir. En çok eser üreten yazarlar ise 28 eser ile Dirk Van Dierendonck, 20 eser ile Robert C. Liden ve 14 eser ile Nathan Eva, Osman Karatepe ve James Laub olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumdan hareketle en çok atıf alan, en çok eser üreten ve en çok bağlantıya sahip yazarlar arasında bulunan Dirk Van Dierendonck ve Robert C. Liden öne çıkmaktadır. Diğer yazarlar ise en çok atıf alan, en çok bağlantıya sahip olan ve en çok eser üreten kategorilerinde ortak olarak bulunmamaktadır.



şekil 3. Ortak Yazarlık Analizi

3.2. Yazar Atıf Analizi

Yazarların atıf ağlarını belirlemek amacıyla ortaya koyulan yazar atıf analizi (Citation of Authors) en az 1 yayın ve en az 1 atıf kriteri ile kısıtlama gerçekleştirilerek görselleştirme haritası oluşturulmuştur. Bağlantıların 60 kümeye dağılmış 3415 birim olarak ortaya çıktığı grlmektedir. Toplam bağlantı 103613, toplam bağlantı gücü ise 139860 olarak gerçekleşmiştir. En çok bağlantı gücüne sahip yazarların sırasıyla 8164 ile Robert C. Liden, 6765 ile Dirk Van Dierendonck ve 4987 ile Sandy J. Wayne olduğu grlmektedir. En çok atıf alan yazarların ise 4300 atıf ile Robert C. Liden, 3029 atıf ile Dirk Van Dierendonck ve 2300 atıf ile Fred Walumbwa oldukları grlmektedir. Her iki alanda Robert C. Liden ve Dirk Van Dierendonck ilk iki sırayı oluşturmaktadır.



Şekil 7. Anahtar Sözcük Analizi

3.6. Kelime Bulutu Analizi

Kelime ağını ortaya koymayı amaçlayan artı anahtar kelimeler (Keyword Plus) kategorisinde 50 kelime kısıtlanmalı kelime bulutu analizi (WordCloud) vasıtasıyla görselleştirme haritası oluşturulmuştur. Sırasıyla 543 tekrar ile servant leadership (hizmetkâr liderlik), 484 tekrar ile performance (performans), 416 tekrar ile transformational leadership (dönüşümcü liderlik) olarak sıralanmaktadır.



Şekil 8. Kelime Bulutu Analizi

3.7. Metinlerin Bibliyografik Eşleşme Analizi

Ortak atıf belirlemek amacıyla ortaya koyulan metinlerin bibliyografik eşleşme analizi (Bibliographic Coupling of Documents) en az 1 atıf alma kriteri ile kısıtlama gerçekleştirilerek görselleştirme haritası oluşturulmuştur. Bağlantıların 12 kümeye dağılmış 1540 birim olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Toplam

bağlantı 690591, toplam bağlantı gücü ise 2009223 olarak gerçekleşmiştir. En fazla bibliyografik eşleşmeye sahip olanlar 1301 atıf ile Avolio (2009), 992 atıf ile Van Dierendonck (2011a) ve 948 atıf ile Liden (2008) olarak görölmektedir. Toplam bağlantı gücü en yüksek olanların ise 11490 ile Lee (2020), 11005 ile Eva (2019) ve 9496 ile Zarei (2024) olduğu görölmektedir.

gallagher (2005)



VOSviewer

şekil 9. Metinlerin Bibliyografik Eşleşme Analizi

3.8. Yazarların Bibliyografik Eşleşme Analizi

Yazarların bibliyografik eşleşme analizi (Bibliographic Coupling of Authors) en az 1 eser yayınlamış olma ve en az 1 atıf alma kriteri ile kısıtlama gerçekleştirilerek görselleştirme haritası oluşturulmuştur. Bağlantıların 19 kümeye dağılmış 3608 birim olarak ortaya çıktığı görölmektedir. Toplam bağlantı 3961540, toplam bağlantı gücü ise 21170659 olarak gerçekleşmiştir. En fazla bibliyografik eşleşmeye sahip olanlar 4300 atıf ile Robert C. Liden, 3029 atıf ile Dirk Van Dierendonck ve 2300 atıf ile Fred Walumbwa olarak görölmektedir. Toplam bağlantı gücü en yüksek olanların ise 328960 ile Dirk Van Dierendonck, 303498 ile Robert C. Liden ve 195880 ile Aboramadan Mohammed olduğu görölmektedir.

frederick@thomas

becker@mothy

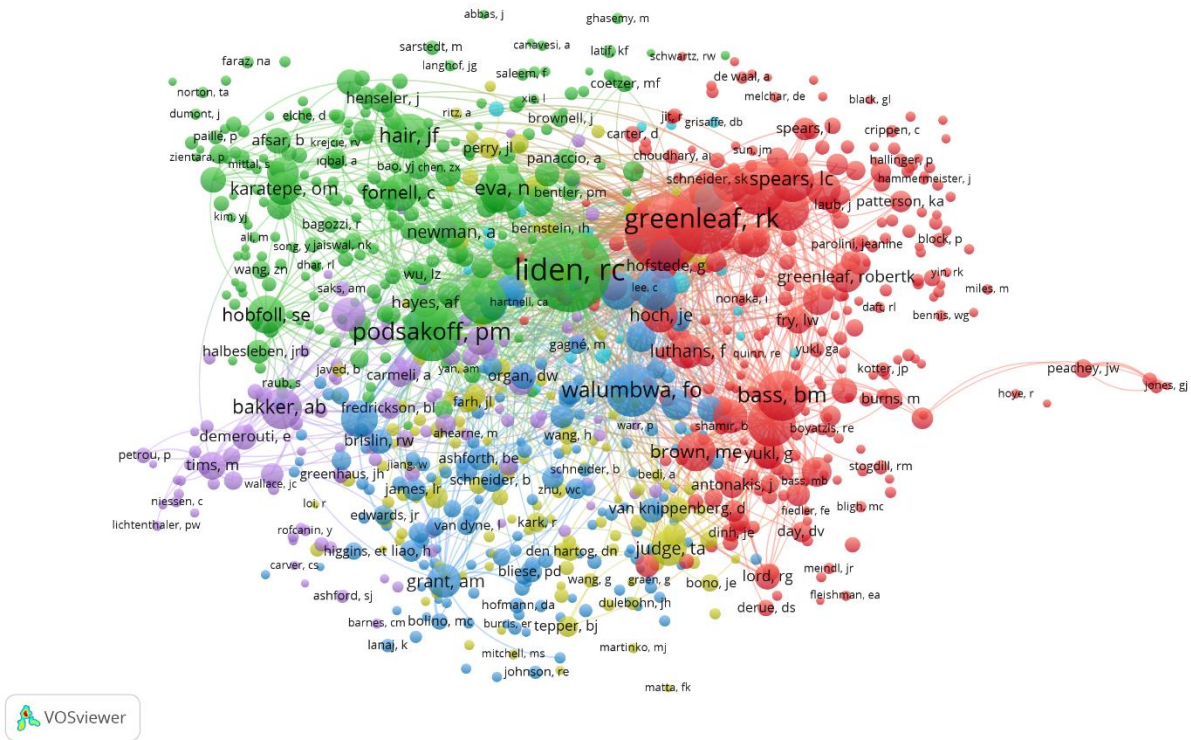


VOSviewer

şekil 10. Yazarların Bibliyografik Eşleşme Analizi

3.9. Yazarların Ortak Atıf Analizi

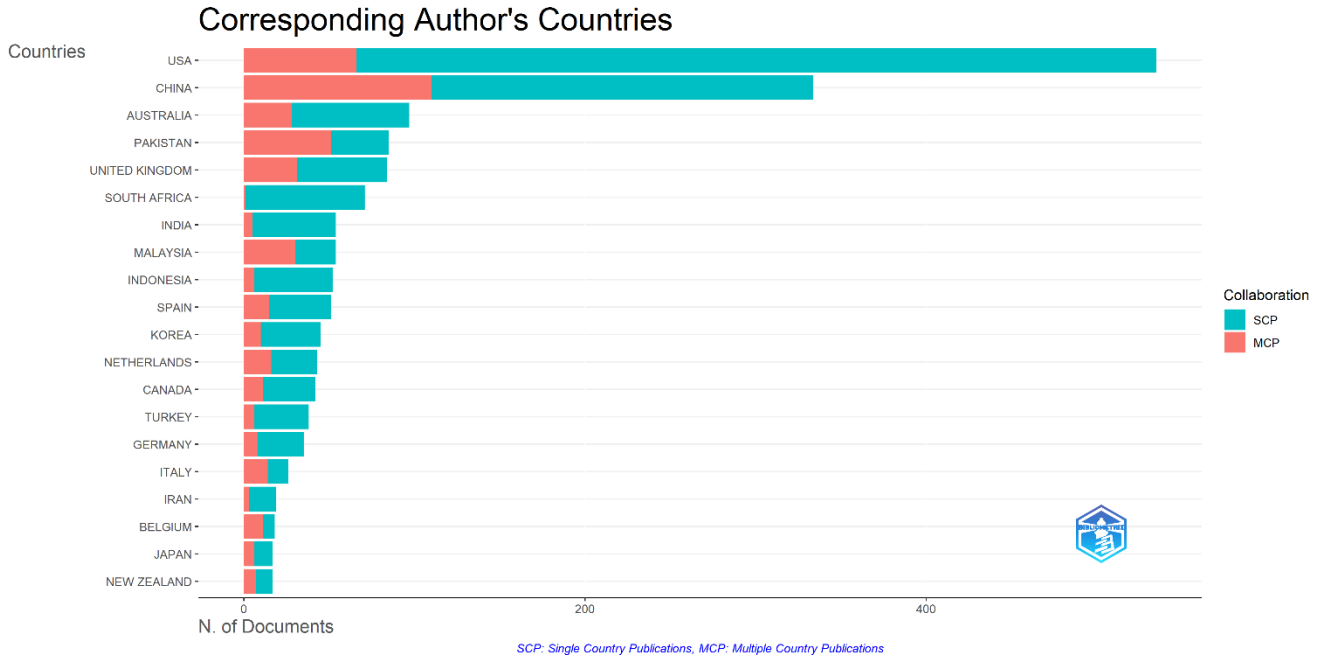
Yazarların ortak atıf analizi (Co-citation of Cited Authors) en az 20 atıf kriteri ile kısıtlama gerçekleştirilerek görselleştirme haritası oluşturulmuştur. Bağlantıların 6 kümeye dağılmış 963 birim olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Toplam bağlantı 257468, toplam bağlantı gücü ise 1439944 olarak gerçekleşmiştir. En fazla ortak atıf yapılan yazarların 1670 atıf ile Robert C. Liden, 1434 atıf ile Dirk Van Dierendonck ve 1186 atıf ile R. K. Greenleaf oldukları görülmektedir.



Şekil 11. Yazarların Ortak Atıf Analizi

3.10. Uluslararası İş Birliği Analizi

Uluslararası iş birliği analizi (Collaboration) öne çıkan 20 ülke üzerinden gerçekleştirilmiştir. İlgili analizde ABD, Çin, Avustralya, Pakistan ve Birleşik Krallık ilk 5 sırayı oluşturmaktadır. Kendi ülkesindeki çalışmalar ve birden fazla ülke ile gerçekleştirilen çalışmalarda sırasıyla ABD ve Çin ilk sırada yer almaktadır.



Şekil 12. Uluslararası İş Birliği Analizi

4. SONUÇ

Yıllara göre değerlendirme yapıldığında, 1995 yılından itibaren kavrama yönelik akademik ilginin belirgin şekilde arttığı görülmektedir. Bu tarihten itibaren, istisnai dalgalanmalar dışında, yayın sayılarında istikrarlı bir artış gözlenmektedir. Özellikle 2019 sonrası dönemdeki yükseliş, COVID-19 pandemisinin tetiklediği dijitalleşme süreciyle ilişkilendirilebilir. Yayın türleri arasında açık ara farkla en yaygın formun makale olduğu, yayın organı olarak ise *Frontiers in Psychology* dergisinin öne çıktığı tespit edilmiştir. Bu eğilim, hizmetkâr liderlik araştırmalarının hem psikoloji hem de örgütsel davranış ekseninde konumlandığını göstermektedir.

Anahtar sözcük ve kelime bulutu analizleri, hizmetkâr liderliğin “performance”, “job satisfaction” ve “work engagement” gibi sonuç değişkenleriyle kuramsal olarak ilişkilendirildiğini; aynı zamanda “servant leadership”, “leadership” ve “transformational leadership” gibi kavramlarla kavramsal yakınlık taşıdığını göstermektedir. Bu bulgu, akademik araştırmalar açısından hizmetkâr liderliğin etkilerine yönelik ölçüm modellerinin geliştirilmesi ve farklı liderlik paradigmalarıyla karşılaştırmalı analizlerin yapılması açısından önemli bir yönelim sunmaktadır. Uygulayıcı lider, yönetici ve girişimciler içinse bu kavramsal bağlantılar, hizmetkâr liderliğin çalışan bağlılığı, iş doyumu ve performans gibi stratejik çıktılarla uyumlu bir liderlik modeli sunduğunu ortaya koymaktadır.

Tüm analizler bir arada değerlendirildiğinde, hizmetkâr liderlik alanındaki akademik bilgi üretiminin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde belirli merkezlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Yazar düzeyinde Dirk Van Dierendonck ve Robert C. Liden; hem ortak yazarlık ağlarında üstlendikleri merkezi roller hem de yüksek atıf sayılarıyla alandaki kuramsal inşanın ve ampirik derinliğin öncüleri konumundadır. Kurumsal düzeyde, University of Illinois ve Erasmus University, bu yazarların etkisiyle hem yayın hacmi hem de etki gücü bakımından öne çıkmakta ve alanın bilgi üretim merkezleri olarak konumlanmaktadır.

Ülke düzeyinde ABD ve Çin, yayın ve atıf performansı ile hizmetkâr liderlik konusundaki bilimsel üretimin küresel ölçekte merkezileştiği ülkeler olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca bu ülkeler, uluslararası iş birliği ağlarının lider aktörleri konumundadır. Avustralya, Pakistan ve Birleşik Krallık gibi ülkeler de iş birliği ağlarında dikkate değer roller üstlenmektedir. Bu durum, hizmetkâr liderliğin coğrafi olarak çok merkezli ancak ağsal olarak yoğun biçimde örülmüş bir literatür alanı oluşturduğunu göstermektedir. Araştırmacılar için bu ağlar, yeni iş birlikleri kurmak ve çok uluslu projelerde yer almak açısından fırsatlar sunarken; uygulayıcılar

açısından farklı ülke ve kültürlerde geliştirilen liderlik pratikleri, hizmetkâr liderliğin evrensel uygulanabilirliğini göstermektedir.

Yazarlar ve metinler arasındaki bibliyografik eşleşme analizleri, alanda kurucu metinlerin (örn. Liden, 2008; Van Dierendonck, 2011a; Avolio, 2009) referans noktası hâline geldiğini ortaya koymuştur. Bu metinlerin yüksek eşleşme düzeyi, hem akademik kümelenmelerin oluştuğunu hem de literatürde belirgin bir kuramsal merkezleşme yaşandığını göstermektedir. Akademisyenler için bu yapı, teoriye dayalı sağlam bir temele oturan yeni araştırmalar geliştirme fırsatı sunarken; uygulayıcılar açısından bu metinlerde geliştirilen kavramsal modeller, kurumsal liderlik uygulamalarına uyarlanabilecek sistematik çerçeveler sunmaktadır.

Özetle bu bulgular, hizmetkâr liderliğin gelişen ve derinleşen akademik bir alan olarak hem araştırmacılara hem de liderlik uygulayıcılarına yönelik zengin bir kavramsal ve pratik zemin sunduğunu göstermektedir. Alanın merkezi aktörleri, üretim merkezleri, kavramsal temaları ve ağsal yapısı dikkate alındığında; hizmetkâr liderlik modeli, hem akademik hem de kurumsal düzeyde sürdürülebilir liderlik yaklaşımlarının inşasında stratejik bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- ARIA, M. & CUCCURULLO, C. (2017). "bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis", *Journal of informetrics*, 11(4): 959-975.
- ARTSIN, M. (2020). "Bir metin madenciliği uygulaması: vosviewer", *Eskişehir Teknik Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi B-Teorik Bilimler*, 8(2): 344-354.
- BAĞDOĞAN, S. Y., & ÖZDEMİR, E. (2024). "Uzaktan Çalışma Konulu Yayınların Bibliyometrik Analizi", *Business and Economics Research Journal*, 15(1): 67-82.
- BAKAN, İ. & BULUT, Y. (2004). "Yöneticilerin uyguladıkları liderlik yaklaşımlarına yönelik algılamaları: Likert'in yönetim sistemleri yaklaşımı'na dayalı bir alan çalışması", *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (31): 151-176.
- BAKAN, İ. & DOĞAN, İ. F. (2012). "Hizmetkâr liderlik", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2): 1-12.
- BAYNAL DOĞAN, T. G., DOĞAN, S., & AYKAN, E. (2021). "Liderlik tarzlarının bibliyometrik analizi", *Erciyes Akademi*, 35(1): 161-189.
- COBO, M. J., LÓPEZ-HERRERA, A. G., HERRERA-VIEDMA, E., & HERRERA, F. (2011). "Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools", *Journal of the American Society for information Science and Technology*, 62(7): 1382-1402.
- DEMİREL, H. G. & KİŞMAN, Z. A. (2014). "Kültürler arası liderlik", *Turkish Studies*. 9 (5): 689-705.
- DERELİ, A. B. (2024). "Vosviewer ile Bibliyometrik Analiz", *Communicata*, (28): 1-7.
- DİRİK, D., ERYILMAZ, İ., & ERHAN, T. (2023). "Post-truth kavramı üzerine yapılan çalışmaların vosviewer ile bibliyometrik analizi", *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(2): 164-188.
- EHRHART, M. G. (2004). "Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior", *Personnel psychology*, 57(1): 61-94.
- ERKAN, İ. (2020). "Dijital pazarlamanın dünü, bugünü, geleceği: bibliyometrik bir analiz", *Akademik Hassasiyetler*, 7(13): 149-168.
- EVA, N., ROBIN, M., SENDJAYA, S., VAN DIERENDONCK, D., & LIDEN, R. C. (2019). "Servant leadership: A systematic review and call for future research", *The leadership quarterly*, 30(1): 111-132.
- GÜNEL, D., CİVELEK, M. E., & KARABULUT, A. T. (2015). "İşletmelerde etik liderliğin etik iklim üzerine etkisi: deneysel bir araştırma (Organizational culture and work ethics)", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi Yıl: 14 Özel*, (28): 251-265.
- HALALL, W. E. (1974). "Toward a general theory of leadership", *Human Relations*, 27(4): 401-416.

- HAMILTON, N. W. (2008). "Ethical leadership in professional life", U. St. Thomas LJ, 6: 358-396.
- İBİCİOĞLU, H., ÖZMEN, H. İ. & TAŞ, S. (2009). "Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: Ampirik bir çalışma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 14 (2): 1-23.
- KILIÇ, K. C. ve AYDIN, Y. (2016). "Hizmetkâr liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik çalışması", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18(30): 106-113.
- KÖSEOGU, M. A., RAHIMI, R., OKUMUŞ, F., & LIU, J. (2016). "Bibliometric studies in tourism", Annals of tourism research, 61: 180-198.
- KÜÇÜKÖZKAN, Y. (2015). "Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve", Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(2): 85-116.
- LIDEN, R. C. WAYNE, S. J., MEUSER, J. D., HU, J., WU, J., & LIAO, C. (2015). "Servant leadership: Validation of a short form of the SL-28", The Leadership Quarterly, 26(2): 254-269.
- LIDEN, R. C. WAYNE, S. J., ZHAO, H., & HENDERSON, D. (2008). "Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment", The leadership quarterly, 19(2): 161-177.
- MULLINS, L. J. & CHRISTY, G. (2016). Management and organisational behavior. (Eleventh) Pearson.
- RUSSELL, R. F. (2001). "The role of values in servant leadership", Leadership & Organization Development Journal, 22(2): 76-84.
- RUSSELL, R. F. & STONE, A. G. (2002). "A review of servant leadership attributes: Developing a practical model", Leadership & organization development journal, 23(3): 145-157.
- SEYHAN, F. & ÖZZEYBEK TAŞ, M. (2021). "Sağlık Turizmi Konusunda Yapılan Çalışmaların "R Tabanlı" Bibliyometrix Analizi", International Social Sciences Studies Journal, 7(81): 1569-1586.
- SÖKMEN, A. & BOYLU, Y. (2009). "Yol amaç modeli kapsamında önderlik davranışlarının incelenmesine yönelik bir araştırma", Journal of Yasar University, 4(15): 2381-2402.
- ŞAFAKLI, O. V. (2005). "KKTC'deki kamu bankalarında liderlik stilleri üzerine bir araştırma", Doğu Üniversitesi Dergisi. 6 (1): 132-143.
- VAN DIERENDONCK, D. (2011). "Servant leadership: A review and synthesis", Journal of management, 37(4): 1228-1261.
- VAN ECK, N. & WALTMAN, L. (2010). "Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping", Scientometrics, 84(2): 523-538.
- ZEREN, D. & KAYA, N. (2020). "Dijital pazarlama: Ulusal yazının bibliyometrik analizi", Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1): 35-52



SOSYAL SERMAYE VE ETNİK GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE SİSTEMATİK LİTERATÜR TARAMASI VE İÇERİK ANALİZİ

Systematic Literature Review and Content Analysis on Social Capital and Ethnic Entrepreneurship

Selçuk KARAYEL¹ , Cihan MERT^{2,*} , Özge Betül KIRÇIÇEK³

¹ Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü,

² Doktora Öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, İşletme ABD

³ Doktora Öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 15.05.2025

Kabul Tarihi: 26.06.2025

Anahtar Kelimeler:

Etnik Girişimcilik, Sosyal Sermaye, Sosyal Ağlar, Girişimcilik Performansı, Web of Science (WOS)

ARTICLE INFO

Research Article

Recieved 15.05.2025

Accepted: 26.06.2025

Keywords:

Ethnic Entrepreneurship, Social Capital, Social Networks, Entrepreneurial Performance, Web of Science (WOS)

ÖZ

Sosyal sermaye kavramı, güven, dayanışma ve sosyal ağlar aracılığıyla etnik girişimcilerin iş kurma ve geliştirme süreçlerinde önemli bir kaynak olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışma, sosyal sermaye ile etnik girişimcilik arasındaki ilişkiyi, Web of Science (WOS) veri tabanında gerçekleştirilen literatür taraması ile incelemektedir. Çalışmanın temel amacı, sosyal sermayenin etnik girişimcilik süreçleri üzerindeki etkisini analiz ederek bu alandaki literatüre yeni bir bakış açısı kazandırmaktır. Bu doğrultuda, öncelikle uluslararası literatürde yer alan seçkin çalışmalar incelenmiş; sosyal sermaye ve etnik girişimcilik kavramları ayrıntılı biçimde ele alınarak, bu kavramların dayandığı teorik altyapı ortaya konulmuştur. Ayrıca, incelenen çalışmalar arasındaki benzerlikler ve ilişkiler değerlendirilerek, araştırmanın kuramsal çerçevesi güçlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler, sosyal sermayenin girişimcilik performansı ve işletme başarısı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle aile bağları, sosyal kimlik ve kültürel aidiyetin, etnik girişimcilik faaliyetlerinde önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, sosyal sermayenin etnik girişimcilik üzerindeki etkisini ve bu iki kavram arasındaki güçlü ilişkiyi açıkça ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, özellikle akademisyenler, girişimciler ve işletme sahipleri için faydalı olabilecek bilgiler sunmaktadır.

ABSTRACT

Social capital, through trust, solidarity, and social networks, stands out as an important resource for ethnic entrepreneurs in their business establishment and development processes. This study examines the relationship between social capital and ethnic entrepreneurship through a literature review in the Web of Science (WOS) database. The main purpose of the study is to bring a new perspective to the literature in this field by analyzing the impact of social capital on ethnic entrepreneurship processes. In this direction, selected studies in the international literature are examined, the concepts of social capital and ethnic entrepreneurship are discussed in detail and the theoretical background supporting these concepts is presented. In addition, the theoretical framework of the research was strengthened by evaluating the similarities and relationships between the analyzed studies. The evaluations show that social capital has a determining effect on entrepreneurial performance and business success. In particular, family ties, social identity, and cultural belonging play an important role in ethnic entrepreneurial activities. The findings demonstrate the impact of social capital on ethnic entrepreneurship and the strong relationship between these two concepts. The results of this study provide information that may be particularly useful for academics, entrepreneurs, and business owners.

* Sorumlu yazar.

* cihan3122@hotmail.com

GİRİŞ

Toplumların ekonomik ve sosyal dönüşüm süreçlerinde, bireyler arasındaki güven, dayanışma ve iş birliği gibi sosyal bağların önemi giderek artmaktadır. Sosyal sermaye, bireylerin sosyal ağlar aracılığıyla elde ettikleri bilgi, kaynak ve fırsatların ekonomik kalkınma süreçlerindeki rolünü vurgulayan bir kavram olarak literatürde yer almaktadır (Abu Nasra ve Oliver, 2022: 1508-1531). Sosyal sermaye kavramını sosyolojik bir perspektiften ele alan Pierre Bourdieu, sosyal sermayenin “kimi tanıdığın ile ilgili” olduğunu ifade etmektedir (Örgün ve Şahin Perçin, 2021: 605-621). Girişimciliği oluşturan temel unsurların anlaşılması ve sosyal sermayenin, etnik girişimcilik açısından önemli bir faktör olarak, etnik girişimcilik üzerindeki etkisinin incelenmesi; küreselleşme sürecindeki dünyada toplumsal ve ekonomik kalkınma açısından daha da belirgin bir hale gelmiştir (Choi, 2010: 372-383).

Kültürel yapıyı ve sosyal bağlantıları temel alan etnik girişimcilik, bireylerin ekonomik kaynaklara erişimini kolaylaştırmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumların ekonomik entegrasyonu ve sosyal uyumunun artmasına da katkı sağlamaktadır (Ozafsarlioglu, 2024: 1-25). Bu çerçevede, sosyal sermaye; girişimcilik faaliyetlerinde etnik toplulukları destekleyen önemli bir kaynak olmasının yanı sıra, işletmelerin kurulması, geliştirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasında da kritik bir rol üstlenmektedir (Rezaei ve Goli, 2020: 2045-2066).

Bu makale, sosyal sermaye ve etnik girişimcilik arasındaki ilişkiyi sistematik bir literatür taraması ve içerik analizi ile incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, uluslararası literatürde yer alan seçkin çalışmalar değerlendirilerek, sosyal sermayenin etnik girişimcilik süreçleri üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Çalışma, sosyal sermayenin girişimcilik performansı ve işletme başarısı üzerindeki belirleyici etkilerini ortaya koymayı ve bu alandaki literatüre yeni bir bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir.

Etnik girişimcilik çalışmalarında, Bourdieu'nun çoklu sermaye çerçevesi ile Putnam ve Fukuyama'nın güven ve sosyal sermayeye odaklanması, kaynak mobilizasyonu konusunda tamamlayıcı perspektifler sunması ve ağların iş oluşumunu desteklemedeki yapısal rolünü vurgulamaktadır (Granovetter, 2000). Bourdieu'nün çalışmaları etnik girişimcilik üzerine yapılan çalışmaların çoğunun temelini oluşturmaktadır. Bourdieu'nün sermaye biçimleri, etnik girişimcilikteki çeşitli kaynakları ve eylemliliği anlamak için ayrıntılı bir mercek sunmaktadır (Haq vd., 2024: 1982-2015).

İncelenen literatür, Bourdieu'nün sermaye biçimlerinin Putnam ve Fukuyama tarafından ifade edilen daha geniş sosyal sermaye ve güven kavramlarıyla güçlü bir şekilde bütünleştildiğini göstermektedir (Haq vd., 2024: 1982-2015). Bourdieu'nün çerçevesi baskındır, ancak Putnam ve Fukuyama'nın fikirleri güven, dayanışma ve sosyal ağların rolü tartışmalarında belirgindir (Menzies vd., 2000). Bazı çalışmalar (örneğin, Gurau vd., Haq vd.) bu perspektifleri Kültür Kaynaklı Girişimcilik Modeli ve girişimcilik yolları tipolojileri gibi yeni modellerde sentezlemektedir.

Bu makale, aşağıdaki bölümlerden oluşmaktadır:

Sosyal Sermaye: Bu bölümde, sosyal sermaye kavramının literatürdeki gelişimi, farklı tanımları ve girişimcilik üzerindeki etkileri detaylı olarak incelenmektedir. Bourdieu, Coleman, Putnam ve Fukuyama gibi önemli isimlerin sosyal sermaye yaklaşımları karşılaştırılmakta ve sosyal sermayenin işletme düzeyindeki entelektüel sermayeye katkıları değerlendirilmektedir.

Etnik Girişimcilik: Bu bölümde, etnik girişimcilik kavramı, temel özellikleri ve sosyo-ekonomik önemi ele alınmaktadır. Etnik girişimciliğin kültürel ve sosyal boyutları, etnik ağların rolü ve yerel işgücü piyasasındaki etkileri tartışılmaktadır.

Sosyal Sermaye ile Etnik Girişimcilik İlişkisi: Bu bölümde, sosyal sermayenin etnik girişimcilik üzerindeki etkileri detaylı olarak analiz edilmektedir. Etnik grupların girişimcilik faaliyetlerinde sosyal sermayenin rolü, aile bağları, sosyal kimlik ve kültürel aidiyetin önemi vurgulanmaktadır.

Yöntem: Bu bölümde, makalede kullanılan sistematik literatür taraması yöntemi açıklanmaktadır. Web of Science veri tabanında yapılan tarama süreci, anahtar kelimeler, dahil etme ve dışlama kriterleri ve analiz yöntemleri detaylı olarak sunulmaktadır.

Bulguların Analizi: Bu bölümde, incelenen makalelerden elde edilen bulgular analiz edilmekte ve yorumlanmaktadır. Ülke temelli çalışmalar, etnik çeşitlilik, Çinli, Türk ve kadın girişimciler gibi farklı gruplara ait bulgular karşılaştırılmakta ve değerlendirilmektedir.

Sonuç ve Tartışma: Bu bölümde, elde edilen bulgular özetlenmekte, literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırılmakta ve tartışılmaktadır. Sosyal sermayenin etnik girişimcilik üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri, politika önerileri ve gelecek araştırmalar için öneriler sunulmaktadır.

1. SOSYAL SERMAYE

Sosyal sermaye kavramı, literatüre 20. yüzyılın ortalarında girmiş olup, 1960 yılından itibaren tartışma alanını genişletmiştir. Bu kavramı günümüzdeki anlamıyla ilk kez kullanan ve kurumsal sosyolojik analizini gerçekleştiren isim Pierre Bourdieu'dür. Bourdieu'ya göre sosyal sermaye, "kurumsallaşmış karşılıklı tanıma ve tanınma ölçüsünde ağlara sahip olma ile elde edilebilecek kaynaklarla ilişkilidir" (Örgün ve Şahin Perçin, 2021: 605-621). James Coleman, Robert Putnam ve Francis Fukuyama da yaptıkları çalışmalarla sosyal sermaye alanına önemli katkılar sunmuş ve bu alanda öne çıkan isimler arasında yer almıştır (Fine, 2011; Şahin vd., 2011: 661-689).

Sosyal sermaye ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında, Bourdieu sosyal sermayeyi bireylerin sosyal bağlamdaki bir özelliği olarak değerlendirmiştir. Ona göre sosyal sermaye, kişilerin amaçlı faaliyetler yoluyla kazanabileceği ve geleneksel ekonomik çıkarlara dönüştürebileceği bir kaynak türüdür. Bu dönüşüm yeteneği, bireyin sahip olduğu sosyal kaynaklar, sorumluluklar ve kullandığı ağların işlevselliği ile doğrudan ilişkilidir. Ayrıca Bourdieu, sosyal sermayeyi bireylerin sosyal çevrelerindeki etkileşimlerden ve bu etkileşimler sonucunda ortaya çıkan fırsatlardan oluşan bir sermaye kaynağı olarak tanımlamıştır (Szeman, 2011). Alandaki önemli isimlerden biri olan Fukuyama ise, toplum içerisindeki güven düzeyi ile sosyal sermaye arasında bir bağ kurmuş ve toplumun bireyleri arasındaki güvenin, ekonomik ve sosyal ilişkilerin devamlılığını sağlayan temel unsurlardan biri olduğunu vurgulamıştır (Fukuyama, 1995: 42-43). Putnam ise sosyal sermayeyi, kişisel ve kolektif hedeflerin birleşiminde bulunan bir kaynak olarak görmektedir. Ona göre sosyal sermaye, bireyci modern topluluklarda çoğunlukla gizli bir refah kaynağı olarak işlev görmektedir.

Girişimcilik kapsamında bireylerin ihtiyaç duyduğu kaynaklara erişimini sağlayan sosyal bir ağ olarak sosyal sermaye, işletme düzeyindeki entelektüel sermayenin büyümesine katkı sağlaması açısından da önemli bir yere sahiptir (Khoshmaram vd., 2020: 1064-1088). Bu bağlamda sosyal sermaye, değişim ve birleşimin gerçekleşmesi için gerekli koşulları etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Yüksek düzeyde sosyal sermaye, işletmelerin sosyal iletişim yoluyla entelektüel sermayelerini artırmalarına olanak tanımaktadır (Abu Nasra ve Oliver, 2022: 1508-1531). İşletmelerin ilişki ağlarından elde ettikleri mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı, sosyal sermayelerini etkin bir şekilde kullanmalarına imkân sağlayacaktır (Alan ve Sözen, 2017: 339-361). Toplumsal kaynakların ve fırsatların etkin kullanımını mümkün kılan sosyal sermaye, işlem maliyetlerini azaltmakta ve bilgi aktarımını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, ekonomik kalkınmada önemli bir rol üstlenerek risklerin dağıtılmasını sağlamakta ve toplumsal problemlere daha etkili çözümler sunmaktadır (Choi, 2010: 372-383).

2. ETNİK GİRİşİMCİLİK

Küreselleşmenin etkisiyle girişimciler, modern ekonomik yaşamda değişimin temel unsurlarından biri haline gelmiştir (Ratten, 2023: 79-90). Girişimcilik, belirsiz koşullar altında risk alarak fırsatları değerlendiren, üretim faktörlerini bir araya getirip değer yaratan, ekonomik büyümeye katkı sağlayan ve kârı maksimize etmeyi hedefleyen dinamik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Chen ve Redding, 2017: 243-263). Etnik girişimcilik ise, ortak bir ulusal geçmiş ve göç deneyimlerine sahip bireyler arasında kurulan bağlantılar ve organize etkileşim modelleri çerçevesinde şekillenen bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Ozafsarlioglu, 2024: 1-25). Bu bağlamda etnik girişimci, kültürel benzerlik temelinde aynı kökenden gelen bir sosyal grupla dayanışmayı, esnekliği, güveni ve kişisel motivasyonu teşvik ederek faaliyet gösteren işletme sahibi olarak tanımlanmaktadır (Chaganti ve Greene, 2002: 126-143).

Etnik girişimcilik, esasen sosyokültürel veya etnik kökene sahip girişimciler tarafından yürütölen küçöek ve orta ölçekli işletme faaliyetlerini ifade etmekte olup, bölgesel ekonominin önemli bir bileşeni olma eğilimindedir (Masarel vd., 2004: 77-86). Farklı coğrafyalardaki toplulukları etkileyen karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olan etnik girişimcilik, bireylerin sosyo-politik ve ekonomik açılardan girişimcilik faaliyetlerini incelerken, etnik ağlar ve daha geniş sosyal bağlamlarla olan ilişkilerini ön plana çıkarmaktadır (Guerra Fernandes vd., 2022: 397-413; şahin vd., 2011: 661-689). Ortak kökene dayalı sosyal ağların varlığı, yerel işgücü piyasasında karşılaşılan sorunların çözümünde işlevsel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, bu tür ağlar bireysel veya toplumsal düzeyde yaşanan ayrımcılık ve dışlanma gibi durumlarda destek sağlamakta; bilgiye, sermayeye ve kurumsal kaynaklara erişimi kolaylaştırmaktadır (Ozafsarlioglu, 2024: 1-25).

3. SOSYAL SERMAYE İLE ETNİK GİRİşİMCİLİK İLİşKİSİ

Sosyal sermaye, etnik girişimcilikte işletmelerin kurulması, geliştirilmesi ve sürdürölebilirliğinin sağlanması kritik bir rol üstlenmektedir. Özellikle etnik grupların girişimcilik faaliyetlerini destekleyen bir kaynak olarak sosyal sermaye, grup içindeki güven, dayanışma ve karşılıklı sorumlulukların etnik girişimciliği teşvik eden temel unsurlar olduğunu ortaya koymaktadır (Rezaei ve Goli, 2020: 2045-2066). Etnik girişimcilerin sosyal sermayeleri çoğunlukla aile, arkadaş çevresi ve aynı etnik gruptan bireylerle kurulan ağlar aracılığıyla elde edilmektedir (Vershina vd., 2011: 101-117). Akrabalık bağlarından türeyen sosyal sermaye, etnik girişimciliği destekleyen çeşitli ekonomik kaynakların ortaya çıkmasına olanak tanımaktadır. Bu kaynaklar arasında ücretsiz aile emeği, finansal sermaye, iş bilgisi ve aile içi krediler yer almaktadır. Özellikle aile içi iş gücünün etkin kullanımı, etnik girişimciliğin başarısını artıran önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Valdez, 2008: 955-973).

Etnik girişimcilerin sahip oldukları beşerî ve sosyal kaynaklar, etnik grupların ev sahibi topluma ekonomik, sosyal, eğitimsel ve kültürel entegrasyonu doğrudan ilişkilidir. Entegrasyon süreci, etnik girişimcilerin beşerî ve sosyal kaynaklarını geliştirmelerine olanak sağlamakta ve bu durum ekonomik büyümelerini olumlu yönde etkilemektedir. İnsan sermayesindeki değişim, sosyal sermayenin dönüşümünü de beraberinde getirmektedir. Özellikle yükseköğrenim yoluyla gelişen geniş sosyal ağlar, girişimcilerin yalnızca kendi etnik gruplarıyla sınırlı kalmaksızın daha geniş iş ve araştırma kaynaklarına erişim sağlamalarına imkân tanımaktadır (Abu Nasra ve Oliver, 2022: 1508-1531).

Etnik girişimcilik ile sosyal sermaye arasındaki ilişki, farklı etnik grupların ekonomik faaliyetlerinde kullandıkları dayanışma, güven ve iş birliği gibi unsurları ön plana çıkarmaktadır. Bu ilişki, yerel ekonomilerin büyümesine katkı sağlamakla birlikte, toplumsal uyum ve rekabeti artıran dinamik bir yapı oluştırmaktadır.

4. YÖNTEM

Bu çalışma, Web of Science (WOS) veri tabanında yer alan sosyal sermaye ve etnik girişimcilik alanındaki araştırmaları, nitel araştırma yöntemlerinden sistematik literatür taraması tekniğiyle incelemiştir. Veri tabanında, 03.12.2024 tarihinde “social capital” ve “ethnic entrep*” anahtar kelimeleri kullanılarak gerçekleştirilen tarama sonucunda, tüm indeksler kapsamında toplam 50 çalışma tespit edilmiştir.

Elde edilen 50 çalışma, ‘ESCI, Book Chapters or Early Access or Proceeding Paper or Review article, SCI-Expanded, Emerging Sources Citation Index (ESCI), Science Citation Index Expanded (SCI-Expanded)’ gibi indeksler dikkate alınarak rafine edilmiş ve inceleme kapsamı 28 çalışma ile sınırlandırılmıştır.

Ek Tablo 2’de listelenen bu 28 çalışma, sosyal sermaye ve etnik girişimcilik konularında değerlendirilmiş; girişimlerin gerçekleştirildiği ülke ve girişimci özellikleri temelinde analizler yapılmıştır. İncelenen 28 makalenin 27’sinde göçmen girişimciliğin ortak tema olarak ele alındığı, yalnızca bir makalede göçmen girişimciliğin doğrudan işlenmediği görülmüştür. Ancak bu makale de, sosyal sermaye bağlamında ‘beyaz’ turistlerin ve iş ortaklarının girişimciler için sunduğu fırsatlar ile daha geniş bir uluslararası turizm pazarında göçmenlerin rolünü ima etmesi nedeniyle değerlendirmeye dahil edilmiştir.

Literatür taramasına dahil edilen 28 makalenin 20’sinde nitel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir. Bu nitel araştırmalar; vaka çalışmaları, derinlemesine görüşmeler, yarı yapılandırılmış görüşmeler, tümevarımsal analiz, literatür incelemeleri, anlatı analizi, gözlemlene ve saha çalışması teknikleriyle yürütülmüştür. Yedi çalışmada ise nicel araştırma yöntemleri kullanılmış; bu kapsamda anket uygulamaları veya kurumsal verilerden elde edilen bilgilerden yararlanılmıştır. Bir çalışmada ise hem nitel hem de nicel yöntemler bir arada kullanılmış; derinlemesine görüşmeler ve anket uygulamaları gerçekleştirilmiştir.

Bu derleme makalesinde, sosyal sermaye ve etnik girişimcilik arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla sistematik bir içerik analizi yapılmıştır. Analiz süreci, hazırlık aşaması ve açık kodlama aşaması olmak üzere iki temel aşamadan oluşmaktadır:

Hazırlık Aşaması:

Web of Science veri tabanında "social capital" ve "ethnic entrep*" anahtar kelimeleriyle yapılan tarama sonucunda elde edilen 28 makalenin tam metinleri bir araya getirilmiştir.

Her makale için yayın yılı, ülke, metodoloji ve örnek etnik grup gibi temel bilgiler kaydedilmiştir.

Açık Kodlama Aşaması:

Makaleler okunarak, sosyal sermaye (yapısal, ilişkisel, bilişsel boyutlar) ve etnik girişimcilik aşamaları (kuruluş, gelişim, sürdürülebilirlik) ile ilgili anlamlı ifadeler belirlenmiştir.

Bu ifadeler, 258 benzersiz açık kod altında toplanmıştır.

Örnek kod grupları, tipik alt kodlar ve örnek alıntılara Tablo 1’de yer verilmiştir.

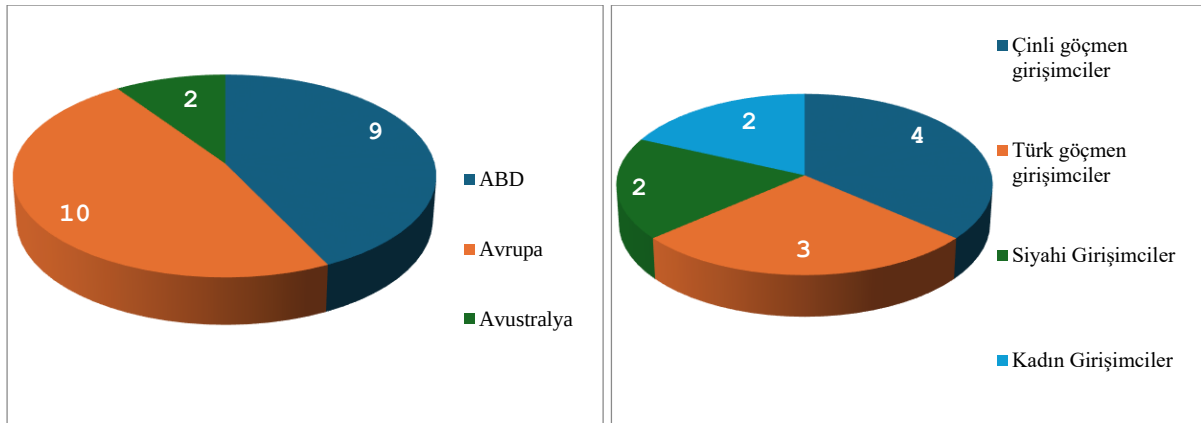
Tablo 1: Örnek Kod Grupları

Kod Grupları		
Örnek Kod Grubu	Tipik Alt Kodlar	Örnek Alıntı
Yapısal Sosyal Sermaye	Diaspora ağları, Aile emeği, Dini kurum	Kore kilisesi küçük işletme kuluçkası işlevi görür.'
İlişkisel Sosyal Sermaye	Güven, Dayanışma, Normlar	Brezilyalı girişimciler yüksek karşılık beklentisiyle çalışır.'
Bilişsel Sosyal Sermaye	Ortak dil, Kimlik, Değerler	Ahıska Türkleri kimlik temelli destek ağları kurar.'
Etnik Girişim Aşaması	İş Kurma, Pazar genişleme, İnovasyon	Çinli KOBİ'ler İtalyan tedarikçiye açılıyor.'

Bu aşamalar, makalelerdeki temel kavramları ve ilişkileri belirlemek için kullanılmıştır. Daha sonraki aşamalarda, bu kodlar kategorilere ayrılmış ve tematik analizlerle daha derinlemesine incelenmiştir. Bu derleme makalesinde, analiz sürecinin bu ilk aşamalarına odaklanılarak, alandaki temel kavramların ve yaklaşımların genel bir çerçevesi sunulması amaçlanmıştır.

5. BULGULARIN ANALİZİ

Araştırma konusu ve sınırlılıkları dikkate alınarak yapılan ayrıntılı analizler sonucunda, incelenen 28 makalenin 21'inde ülke temelli çalışmalar yürütülmüştür (Şekil 1). Bu çalışmaların 10 tanesi Avrupa ülkelerinde, 9 tanesi Amerika Birleşik Devletleri'nde ve 2 tanesi Avustralya'daki etnik gruplar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Makalelerin 11'inde etnik çeşitlilik açıkça isimlendirilmiştir. En fazla çalışmanın yapıldığı etnik kimlik Çinli göçmen girişimciler olurken, Türk göçmen girişimcilerle ilgili 3 çalışmaya rastlanmıştır.



Şekil 1: Ülkelere ve Irki Özelliklere Göre Göçmen Girişimcilik

Şekil 1'de görülen ırka dayalı ayrışma, girişimcilerin fiziksel özelliklerinin yaşadıkları ülkenin genel ırksal özelliklerinden farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum, zorunlu bir sosyal ağın varlığına işaret eden bir araştırma konusu olarak ele alınmıştır. İki çalışma siyahi girişimcileri incelemiştir. Son dönemde kadın girişimciliğine yönelik farkındalığın artmasıyla birlikte, cinsiyete dayalı sosyal sermayenin varlığı da 2 araştırmanın temelini oluşturmuştur. Bedük ve Ata, kadınların girişimci olma nedenlerinin kültürel ve ülkesel farklılıklar gösterdiğini, Türkiye ve ABD'de yaptıkları saha çalışması ile ortaya koymuştur (Bedük ve Ata, 2020: 202-214).

5.1. Çinli Girişimciler

İncelenen çalışmalar arasında 4 tanesi Çin kökenli etnik girişimcilerle ilgilidir. Kuan-Cheng Chen ve Gordon Redding'in çalışması, Endonezya'daki Sinar Mas Grubu'nu kapsamaktadır. Sinar Mas Grubu, bölgedeki etnik Çinli iş insanları tarafından yönetilen büyük bir işletme grubudur. Araştırmada, grup yönetimiyle 133 yarı yapılandırılmış ve gayri resmi görüşme yapılmış; ayrıca yıllık raporlar ve çeşitli veri kaynakları kullanılmıştır (Chen ve Redding, 2017: 243-263).

Masud Chand ve Majid Ghorbani, ABD'deki Çinli ve Hintli göçmenlerin kültürel boyutlarını ölçmek için Hofstede ve GLOBE ölçeklerinden yararlanmıştır. Ayrıca, Kluckhohn ve Strodtbeck, McClelland, Triandis, Schwartz, Trompenaars gibi farklı kültürel boyutlar ölçekleri de çalışmada referans olarak sunulmuştur (Chand ve Ghorbani, 2011: 593-606).

Maria Jose Rodriguez-Gutierrez, Isidoro Romero ve Zhikun Yu'nun çalışmasında, bağımlı değişken olarak risk alma eğilimi regresyon analiziyle incelenmiştir. Çinli göçmenlerin işletmelerinde risk alma eğilimine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca, ailelerinde işletme sahibi bulunan ve iş planlama faaliyetlerini üstlenen girişimcilerin risk almaya daha fazla teşvik edildiği vurgulanmıştır (Rodriguez-Gutierrez vd., 2020: 305-325).

Mario Biggeri, Lisa Braitto ve Huanhuai Zhou, İtalya'daki Çinli göçmen girişimcileri incelemiştir. Araştırma, 71 işletme arasından rastgele seçilen 24 işletmeye dayalı bir sosyal ağ analizi (SNA) anketine dayanmaktadır. Çalışmada, incelenen KOBİ'lerin %87'sinden fazlasının en az bir istikrarlı iş ilişkisine sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu bulgu, sosyal sermayenin önemini göstermesi açısından dikkate değerdir. İşletmelerin yalnızca yakın etnik gruplarla değil, aynı zamanda İtalyan ve yabancı şirketlerle de bağlantılar kurduğu belirtilmiştir (Biggeri vd., 2022: 486-505).

5.2. Türk Girişimciler

İncelenen çalışmalar arasında 3 tanesi Türk kökenli etnik girişimcilerle ilgilidir. Ozafsarlioglu, ABD'nin Ohio eyaletine bağlı Dayton kentinde girişimcilik faaliyetinde bulunan on beş Ahıska Türkü ile derinlemesine görüşmeler yapmıştır (Ozafsarlioglu, 2024: 1-25). Karadal ve arkadaşları, Washington'un Virginia ve Maryland eyaletlerinde faaliyet gösteren on sekiz Türk kökenli girişimciyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirmiştir (Karadal vd., 2021: 1574-1593). Ayrıca Şahin ve arkadaşları, Hollanda ve ABD'nin farklı eyaletlerinde yer alan çeşitli kökene sahip etnik girişimcilerden oluşan bir örneklemi incelemiş ve bu girişimciler arasında Türk kökenli girişimcilere de yer vermiştir (Şahin vd., 2011: 661-689).

5.3. Kadın Girişimciler

Kadın girişimcilerle ilgili 2 çalışma tespit edilmiştir. Afreen Huq ve Vidhula Venugopal'ın çalışmasında, kadın mülteci girişimcilerin deneyimleri incelenmiştir. Bu bağlamda, bireylerin kendilerini yeniden inşa etme ve sosyalleşme süreçlerinin karmaşıklığı ortaya konmuştur (Huq ve Venugopal, 2021: 126-142). Annie Hikido'nun çalışmasında ise saha araştırması ve görüşme yöntemleriyle elde edilen veriler ışığında, siyahi kadınların ırksal/etnik çıkış pazarlarının büyümesi değerlendirilmiştir. Ayrıca, Allen ve Busse, bu pazar aracılığıyla ırklar arası bağların geliştirildiğini belirtmiştir (Allen ve Busse, 2016: 653-670).

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

İncelenen çalışmaların bulguları, benzerlikler ve farklılıklar açısından şu şekilde özetlenebilir:

Kidwell ve arkadaşları, Hispanik girişimciler için ailenin, yeni girişimlerin oluşturulması ve firma büyümesinin teşvik edilmesinde önemli bir sosyal sermaye kaynağı olduğunu vurgulamış; ailenin girişimci davranışlar üzerindeki belirleyici etkisini ortaya koymuştur (Kidwell vd., 2012: 12-17). Benzer biçimde, Ozafsarlioglu, Ahıska Türklerinin etnik kökenlerinden kaynaklanan akraba ve arkadaş desteğinin işletme

kurma süreçlerinde etkili olduğunu ve bu destek sayesinde etnik girişimcilerin sosyal ağlar aracılığıyla iş pazarına daha hızlı uyum sağladıklarını belirtmiştir (Ozafsarlioglu, 2024: 1-25). Her iki çalışma, ailenin etnik girişimciler için temel bir sosyal sermaye kaynağı olduğunu ve yeni iş kurma ile işletme gelişiminde kritik bir rol üstlendiğini vurgulamaktadır.

Tubadji ve arkadaşları, Arnavut etnik girişimcilerin, yerel İtalyanlarla ağ kurmak yerine kendi diaspora ağlarını tercih ettiklerini gözlemlemiştir. Bu tercihin, girişimcilerin kültürel “home bias” etkisiyle ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Tubadji vd., 2020: 852-878). Bireyler, genellikle kültürel olarak daha yakın hissettikleri sosyal ağlara yönelme eğilimindedir. Diaspora ağları, girişimciler için sosyal ve finansal kaynaklara erişim sağlama, pazar bilgisi sunma ve ev sahibi ülkelerde karşılaşılan ayrımcılıklara karşı bir güvenlik ağı oluşturma işlevi görmektedir. Ayrıca, bu ağlar etnik ürünlerin üretimi ve dağıtımını gibi pazarlarda yeni fırsatlar sunarak girişimciliği desteklemektedir. Bununla birlikte, diaspora ağlarının sağladığı güvenli ortam, girişimcilerin yerel halkla daha geniş ve çeşitli ağlar kurmasını engelleyerek ekonomik performans üzerinde olumsuz etkilere de yol açabilmektedir.

Benzer şekilde, Spigel ve Bathelt, Alman etnik topluluğunun ekonomik kalkınmada öncü rol oynayabilecek diğer bölgesel topluluklarla güçlü sosyal bağlar kurmadığını, ancak kültürel miraslarını bölgenin kimliğine entegre ederek ortak sosyal ve ekonomik girişimler için bir aidiyet duygusu oluşturduğunu belirtmiştir (Spigel ve Bathelt, 2019: 267-283). Bu bulgu, kültürel bağların ve sosyal aidiyetin işletme başarıları üzerindeki etkilerinin hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir.

Sahin ve arkadaşları, etnik girişimcilerin performanslarının bulundukları bölgeye ve etnik gruplara göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir (Sahin vd., 2011: 661-689). Benzer şekilde, Cruz ve arkadaşları, girişimcilerin sermaye tedariklerinin ve sosyal kimliklerinin pazar seçimleri üzerindeki etkilerini incelemiş; yerleşim yeri, pazar stratejileri, davranışlar ve başarı oranları üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymuştur (Cruz vd., 2018: 971-993). Araştırma, sosyal kimlik ve yerleşim yerinin girişimcilerin pazarlara erişimini kolaylaştırarak topluluk desteği ve kaynaklara ulaşım gibi önemli avantajlar sağladığını göstermektedir. Bununla birlikte, bu unsurların daha geniş pazar fırsatlarına erişimi sınırlandırarak girişimcilerin büyüme potansiyelini olumsuz yönde etkileyebileceği de vurgulanmaktadır.

Stratejik davranışlar, girişimcilerin risk alarak daha geniş pazarlara yönelmeleri durumunda uzun vadeli başarılarını artırabilmektedir. Ancak, bu süreçte girişimciler daha büyük zorluklar ve yoğun rekabetle karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu çerçevede, her iki çalışma da girişimcilik performansını etkileyen sosyal kimlik, yerleşim yeri ve stratejik davranışlar gibi faktörlerin önemine vurgu yapmaktadır.

Nasra ve Oliver, Arap ve Yahudi girişimciler arasında insan ve sosyal sermaye düzeylerinde farklılıklar bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu farklılıkların, akademik başarı ve işbirlikleri gibi sektörel gereksinimlerin yanı sıra, askeri bağlantılara erişim kısıtlılığı gibi sosyo-politik faktörlerden kaynaklandığı ifade edilmiştir (Abu Nasra ve Oliver, 2022: 1508-1531). Benzer şekilde, Vershinina ve arkadaşları, Polonyalı girişimciler arasında belirgin bir çeşitlilik olduğunu ve bu çeşitliliğin sermayeye erişim, sermayenin kullanımı ve dönüşümünde farklılıklar yarattığını vurgulamıştır (Vershinina vd., 2011: 101-117). Bu farklılıkların, bireylerin yerel ekonomik sistemlere entegrasyon düzeyi, sosyal ağlarının yapısı, finansal kaynaklara erişim ile sahip oldukları eğitim ve yetkinliklerin kullanılabilirliği gibi unsurlardan kaynaklandığı belirtilmiştir.

Karadal ve arkadaşları, girişimcilik faaliyetlerinin temel bileşenlerini sosyal, finansal, aile, girişimci, entelektüel ve bilgi sermayesi olarak tanımlamış ve finansal sermaye eksikliği durumunda girişimcilerin genellikle aile üyelerinden destek aldığını ortaya koymuştur (Karadal vd., 2021: 1574-1593). Bu bağlamda, aile ve akrabalarından sağlanan finansal desteğin girişimcilik faaliyetlerini büyük ölçüde desteklediği ifade edilmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmalar girişimcilik faaliyetlerinde farklı sermaye türlerinin belirleyici rol

oynadığını ve bu türlerin sosyo-ekonomik ve kültürel bağlamlara göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Valdez, sosyal sermayenin etnik girişimciliği kolaylaştıran bir unsur olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda, sosyal sermayenin akrabalık bağları aracılığıyla güven, dayanışma ve karşılıklı sorumluluk oluşturduğunu; ücretsiz aile iş gücü, finansal sermaye ve iş bilgisi gibi ekonomik kaynaklar sağlayarak etnik girişimciliği desteklediğini ifade etmektedir (Valdez, 2008: 955-973). Benzer şekilde, Ozafsarlioglu, sosyal sermaye ve etnik ağların işletme kurma, geliştirme, bilgi edinme ve işgücü arzındaki belirleyici rolünü vurgulamaktadır (Ozafsarlioglu, 2024: 1-25). Her iki çalışma da sosyal sermayenin girişimcilik süreçlerini desteklediğini ve özellikle etnik girişimcilikteki önemini ortaya koymaktadır.

Genel olarak, incelenen çalışmalar, etnik girişimcilik sürecinde sosyal, kültürel ve finansal sermayenin belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Sosyal ağlar, sosyal kimlik, aile ve kültürel aidiyet gibi faktörler, girişimcilik performansı ile işletme başarısını etkileyen temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Araştırmaların farklı coğrafi ve kültürel bağlamlarda yürütülmüş olması, sosyal sermaye ile girişimcilik arasındaki ilişkiye dair kapsamlı ve çok boyutlu bir perspektif sunmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen makaleler incelendiğinde, sosyal sermaye teorisi, insan sermayesi, etnik girişimcilik teorisi, yerleşiklik teorisi, öz yeterlilik teorisi ve beşerî sermaye teorisi gibi kavramsal temellere dayandırıldıkları görülmektedir. Bu teoriler ve kavramlar, insanı merkeze alan bir paradigma çerçevesinde gelişen olayları analiz etmeye odaklanmaktadır. Araştırmacıların, etnik girişimcilik ve sosyal sermaye ilişkisini ele alırken bu yaklaşımı benimsemeleri, bir teoriyi açıklamaktan veya ispatlamaktan ziyade, tümevarımsal bir çıkarım yöntemiyle olguları değerlendirme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

İncelenen makalelerle sınırlı kalmak kaydıyla, sosyal sermayenin etnik girişimciliği güçlendiren son derece önemli bir faktör olduğu ayrıntılı biçimde ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, sosyal sermayenin bazı olumsuz yönlerinin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu olumsuzlukların başında, girişimcilerin çoğunlukla kendi etnik kimliklerinden kaynaklanan sosyal ağların sağladığı güvenli ortam nedeniyle, daha geniş ve etnisiteden bağımsız çevrelerle iletişime geçmemeleri gelmektedir. Bu durum, işletmelerin sürdürülebilirliği açısından önemli bir engel teşkil etmektedir. Aslında, girişimcilerin çevrelerindeki fırsatlara (yeni pazarlar, finansman olanakları ve entelektüel sermayeye erişim) ve tehditlere (kültürel değişim, ihtiyaç ve taleplerdeki dalgalanmalar, gettolaşma eğilimleri) karşı duyarsız kalmaları, bu sorunun temelini oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında değerlendirilen 28 makalede ortaya çıkan sonuçları sosyal sermaye ve etnik girişimcilik literatürüyle karşılaştırıldığında benzer sonuçların yer aldığı görülmektedir.

Dana (1995: 95-102), Laos'ta yaptığı bir çalışmada, Lao erkeklerinin dini nedenlerle girişimcilikten kaçındığını ve bunun hem yabancı girişimciler hem de toplumlarında sosyal olarak marjinal olan Lao kadınları için fırsatlar yarattığını belirtmiştir. Bu durum, girişimcilik fırsatlarının kültüre bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir. Benzer şekilde, Gadgil (1959: 486-8), Güney Hindistan'daki Kerala'da Müslümanların, Hristiyanların ve Yahudilerin başlıca tüccarlar olduğunu, Hinduların ise diğer faaliyetlerle uğraştığını tespit etmiştir. Bu bulgular, girişimcilik fırsatlarının toplumsal ve kültürel bağlamlara göre değişebileceğini ortaya koymaktadır.

Mitra ve Basit (2021: 121-143), Pakistan kökenli kadın girişimcilerin etnik kimliklerinden kaynaklanan önemli kültürel engellerle karşılaştığını vurgulamaktadır. Bu kadınlar, aile işletmelerinde dahi sınırlı söz hakkına sahip olmakta ya da tamamen göz ardı edilmektedir. Aile içindeki geleneksel bakıcı rolleri, onların girişimcilik rollerini gölgede bırakmaktadır. Bu durum, girişimcilik faaliyetlerinin genellikle kabul görmemesine ve kadınların iş dünyasındaki etkilerinin sınırlı kalmasına yol açmaktadır.

Etnik girişimler, bulundukları coğrafyaya farklı bir bakış açısı kazandırmaları bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu durum, girişim faaliyetini yürüten girişimci açısından ekonomik bir fayda sağlarken, yerel toplum açısından da uzun vadede çarpan etkisiyle katlanarak artan bir değer yaratacaktır. Bu nedenle, kamu otoritelerinin etnik girişimciliği desteklemesi ve bu girişimcileri teşvik edecek ekonomik ve sosyal düzenlemeler geliştirmesi gerekmektedir.

Bu makale, sosyal sermaye ve etnik girişimcilik arasındaki karmaşık ilişkiyi derinlemesine inceleyerek, etnik girişimcilerin başarılarında sosyal ağların ve kültürel bağların kritik rolünü ortaya koymaktadır. Sistematik literatür taraması ve içerik analizi yoluyla elde edilen bulgular, politika yapıcılara ve girişimcilere yönelik değerli içgörüler sunarak, etnik girişimciliğin desteklenmesi ve geliştirilmesi için önemli bir kaynak niteliği taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- ABU NASRA, M. ve OLIVER, A. (2022). Ethnicity and the role of the founders' human and social capital in technology-based ventures. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 28(6), 1508-1531.
- ALAN, H. VE SÖZEN, H. C. (2017). Biçimsel ve biçimsel olmayan sosyal ağların sosyal sermaye edinimindeki rolü: Kadın yönetim kurulu üyeleri üzerine bir araştırma. *Journal of Business Research-Turk / İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 339-361.
- ALEXANDRE, L., SALLOUM, C., VE ALALAM, A. (2019). An investigation of migrant entrepreneurs: The case of Syrian refugees in Lebanon. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 25(5), 1147-1164.
- ALLEN, R. VE BUSSE, E. (2016). The social side of ethnic entrepreneur breakout: Evidence from Latino immigrant business owners. *Ethnic and Racial Studies*, 39(4), 653-670.
- BEDÜK, A. VE ATA, N. (2020). Erkek ve kadın girişimcilerin algılama farklılıkları üzerine bir araştırma: Konya ili örneği. *Journal of Business Research-Turk / İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 202-214.
- BIGGERI, M., BRAITO, L., VE ZHOU, H. (2022). Chinese migrant microenterprises and social capital: A multiple case study analysis in industrial clusters in Italy. *Entrepreneurship & Regional Development*, 34(5/6), 486-505.
- BOLZANI, D. VE SCANDURA, A. (2024). The role of collaboration networks for innovation in immigrant-owned new technology-based firms. *Journal of Technology Transfer*, 49(4), 1203-1233.
- CHAGANTI, R. VE GREENE, P. G. (2002). Who are ethnic entrepreneurs? A study of entrepreneurs-ethnic involvement and business characteristics. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 126-143.
- CHAND, M. VE GHORBANI, M. (2011). National culture, networks and ethnic entrepreneurship: A comparison of the Indian and Chinese immigrants in the US. *International Business Review*, 20(6), 593-606.
- CHEN, K.-C. VE REDDING, G. (2017). Collaboration and opportunism as a duality within social capital: A regional ethnic Chinese case study. *Asia Pacific Business Review*, 23(2), 243-263.
- CHOI, H. (2010). Religious institutions and ethnic entrepreneurship: The Korean ethnic church as a small business incubator. *Economic Development Quarterly*, 24(4), 372-383.
- CRUZ, E. P., QUEIROZ FALCAO, R. P., VE BARRETO, C. R. (2018). Exploring the evolution of ethnic entrepreneurship: The case of Brazilian immigrants in Florida. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(5), 971-993.
- DANA, L.P. 1995. Small business in a non-entrepreneurial society: the case of the Lao People's Democratic Republic (Laos). *J. Small Bus. Manag.* 33 (3), 95-102.
- DRORI, I., HONIG, B., VE WRIGHT, M. (2009). Transnational entrepreneurship: An emergent field of study. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33(5), 1001-1022.
- FINE, B. (2011). *Sosyal sermaye sosyal bilime karşı: Bin yılın eşiğinde ekonomi politik ve sosyal bilimler*. İstanbul: Yordam Kitap.
- FOLEY, D. VE O'CONNOR, A. J. (2013). Social capital and the networking practices of indigenous entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 51(2), 276-296.
- FUKUYAMA, F. (1995). The economics of trust. *National Review*, 47(15), 42-43.
- GADGİL, D. R. (1959). Housing and slums in Poona. *The Economic Weekly*, 11(4), 486-8.

- GRANOVETTER, M. (2000). The economic sociology of firms and entrepreneurs. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- GUDMUNDSSON, G. (2013). Quality spirals and vicious circles among children of immigrant entrepreneurs: How immigrant entrepreneurs' resources are remoulded by the second generation. *Young*, 21(2), 173-191.
- GUERRA FERNANDES, J. A., MARQUES, C. S., SILVA, R., VE MARTINS, H. (2022). Ethnic entrepreneurship: A bibliometric review and future research agenda. *Strategic Change*, 31(4), 397-413.
- GURĂU, C., DANA, L. P., & LİGH, I. (2020). Overcoming the liability of foreignness: A typology and model of immigrant entrepreneurs. *European Management Review*, 17(3), 701-717.
- HAQ, M., JOHANSON, M., DAVİES, J., NG, W., & DANA, L. P. (2024). Bourdieusian and resource-based perspectives on ethnic minority microbusinesses: The construction of a culture-induced entrepreneurship model. *Journal of Small Business Management*, 62(4), 1982-2015.
- HIKIDO, A. (2018). Entrepreneurship in South African township tourism: The impact of interracial social capital. *Ethnic and Racial Studies*, 41(14), 2580-2598.
- HUQ, A. VE VENUGOPAL, V. (2021). DIY entrepreneurship?—Self-reliance for women refugees in Australia. *International Migration*, 59(1), 126-142.
- KARADAL, H., SHNEIKAT, B. H. T., ABUBAKAR, A. M., VE BHATTI, O. K. (2021). Immigrant entrepreneurship: The case of Turkish entrepreneurs in the United States. *Journal of The Knowledge Economy*, 12(4), 1574-1593.
- KHAREL, D. (2016). From Lahures to global cooks: Network migration from the Western Hills of Nepal to Japan. *Social Science Japan Journal*, 19(2), 173-192.
- KHOSHMMARAM, M., SHIRI, N., SHINNAR, R. S., VE SAVARI, M. (2020). Environmental support and entrepreneurial behavior among Iranian farmers: The mediating roles of social and human capital. *Journal of Small Business Management*, 58(5), 1064-1088.
- KIDWELL, R. E., HOY, F., VE IBARRECHE, S. (2012). "Ethnic" family business or just family business? Human resource practices in the ethnic family firm. *Journal of Family Business Strategy*, 3(1), 12-17.
- MASUREL, E., NIJKAMP, P., VE VINDIGNI, G. (2004). Breeding places for ethnic entrepreneurs: A comparative marketing approach. *Entrepreneurship & Regional Development*, 16(1), 77-86.
- MENZİES, T. V., BRENNER, G. A., FİLİON, L. J., LOWRY, L., PERREAULT, C., & RAMANGALAHY, C. (2000). Transnational entrepreneurship and bootstrap capitalism: Social capital, networks and ethnic minority entrepreneurs. Paper presented at the Second Biennial McGill Conference on International Entrepreneurship: Researching New Frontiers, McGill University, Montreal, Canada.
- MİTRA, J. & BASİT, A. (2021). Personal networks and growth aspirations: a case study of second-generation, Muslim, female entrepreneurs. *Small Business Economics*, 56(1), 121-143.
- OZAFSARLIOGLU, S. (2024). Ethnic entrepreneurship: A qualitative study on entrepreneurial tendency of Meskhetian Turks living in the USA in the context of the interactive model. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 18(1), 1-25.
- ÖRGÜN, E. VE ŞAHİN PERÇİN, N. (2021). Otel işletmelerinde sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ilişkisinde örgütsel sosyalleşmenin rolü. *Journal of Business Research-Türk / İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 605-621.
- PAERREGAARD, K. (2018). Capitalizing on migration: The role of strong and weak ties among Peruvian entrepreneurs in the United States, Spain and Chile. *Migration Studies*, 6(1), 79-98.
- PUTNAM, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon ve Schuster.
- RATTEN, V. (2023). Entrepreneurship: Definitions, opportunities, challenges, and future directions. *Global Business & Organizational Excellence*, 42(5), 79-90.
- REZAEI, S. VE GOLI, M. (2020). Prometheus, the double-troubled-migrant transnational entrepreneurs and the loyalty trap. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 46(10), 2045-2066.
- RODGERS, P. VERSHININA, N., WILLIAMS, C. C., VE THEODORAKOPOULOS, N. (2020). Leveraging symbolic capital: The use of blat networks across transnational spaces. *Global Networks*, 19(1), 119-136.
- RODRIGUEZ-GUTIERREZ, M. J., ROMERO, I., VE YU, Z. (2020). Guanxi and risk-taking propensity in Chinese immigrants' businesses. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(1), 305-325.
- SAHİN, M., NIJKAMP, P., VE STOUGH, R. (2011). Impact of urban conditions on firm performance of migrant entrepreneurs: A comparative Dutch-US study. *Annals of Regional Science*, 46(3), 661-689.

- SPIGEL, B. VE BATHELT, H. (2019). Questioning cultural narratives of economic development: An investigation of Kitchener-Waterloo. *Canadian Geographer*, 63(2), 267-283.
- STORTI, L. (2014). Being an entrepreneur: Emergence and structuring of two immigrant entrepreneur groups. *Entrepreneurship & Regional Development*, 26(7/8), 521-545.
- SZEMAN, I. (2011). *Cultural theory: An anthology*. Wiley-Blackwell eBooks.
- TUBADJI, A., FETAHU, E., NIJKAMP, P., VE HINKS, T. (2020). Network survival strategies of migrant entrepreneurs in large cities: Analysis of Albanian firms in Milan. *Entrepreneurship & Regional Development*, 32(9/10), 852-878.
- VALDEZ, Z. (2008). The effect of social capital on White, Korean, Mexican and Black business owners' earnings in the US. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 34(6), 955-973.
- VERSHININA, N. BARRETT, R., VE MEYER, M. (2011). Forms of capital, intra-ethnic variation and Polish entrepreneurs in Leicester. *Work, Employment and Society*, 25(1), 101-117.
- YASIN, N. VE HAFEEZ, K. (2023). Three waves of immigrant entrepreneurship: A cross-national comparative study. *Small Business Economics*, 60(3), 1281-1306.

Ek-1: Tablo 2

Tablo 2: İncelenen Makalelerin Özet Bilgileri

Makalenin Adı	Yazar (Yıl)	İçerik
Religious institutions and ethnic entrepreneurship: The Korean ethnic church as a small business incubator	Hyunsun Choi (2010)	Sosyal Sermaye Teorisi üzerine nitel bir araştırma olan çalışmada; Kore etnik topluluğunun devam ettiği kiliselerin din temelli toplumsal sermaye oluşturduğunu ve bunun da etnik girişimciliği geliştirdiğini gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
Ethnic entrepreneurship: a qualitative study on entrepreneurial tendency of meskhetian turks living in the usa in the context of the interactive model#	Sibel Özafsarlıoğlu (2024)	Sosyal sermaye ve etnik ağlar işletme kurma ve geliştirme, işletmeler için bilgi edinme ve işgücü arzında önemli bir rol oynamaktadır. Ahıska Türklerinin, etnik kökenlerinden akrabalarına ve arkadaşlarına işletme kurma konusunda destek sağladıkları, bunun da etnik girişimcilerin sosyal ağlar sayesinde iş pazarına daha hızlı uyum sağladığı görülmüştür.
Impact of urban conditions on firm performance of migrant entrepreneurs: A comparative Dutch-US study	Mediha Şahin, Peter Nijkamp, Roger Stough (2011)	İnsan ve Sosyal Sermaye Teorisi üzerine nicel bir araştırma olan çalışmada; göçmen girişimcilerin performanslarının bölgelere ve etnik gruplara göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymuştur. Amsterdam'daki göçmen girişimciler arasında Türk, Fas ve Surinam asıllı girişimcilerin ve Fairfax County'de Kore ve Vietnam asıllı girişimcilerin farklı başarı seviyelerine sahip olduklarını belirlenmiştir. Sosyal ağlara katılım ve eğitim düzeyi gibi faktörlerin girişimcilik performansında önemli rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Ethnicity and the role of the founders' human and social capital in technology-based ventures	Muhammed Abu Nasra, Amalya Oliver (2022)	İnsan ve Sosyal Sermaye Teorisi üzerine yapılan nicel desenli çalışmada; gıda teknoloji sektöründe Arap girişimcilerin Yahudi girişimcilere kıyasla daha yüksek insan ve sosyal sermayeye sahip oldukları ancak, BT sektöründe ise Yahudi girişimcilerin Arap girişimcilere göre daha yüksek insan ve sosyal sermayeye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
Prometheus, the double-troubled-migrant transnational entrepreneurs and the loyalty trap	Shahamak Rezaei, Marco Goli (2020)	Sosyal Sermaye ve Etnik Girişimcilik Teorileri üzerine yapılan nitel çalışmada; batı ülkelerindeki entegrasyon politikalarının ulusötesi girişimcilik faaliyetlerini yeterince desteklemedikleri ve ev sahibi ülkelerin sosyo-kültürel koşulları ve entegrasyon araçlarının göçmenlerin ekonomik ve sosyal adaptasyon süreçlerinde belirleyici rol oynadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

The effect of social capital on white, Korean, Mexican and black business owners' earnings in the US	Zulema Valdez (2008)	Nicel yöntemle yapılan çalışmada; Sosyal sermayenin etnik girişimciliği kolaylaştırdığını ancak sosyal sermayenin ekonomik ilerlemeye dönüşmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ekonomik başarı için esas olanın insan ve piyasa sermayesi olduğu ifade edilmiştir.
Forms of capital, intra-ethnic variation and Polish entrepreneurs in Leicester	Natalia Vershinina, Rowena Barrett, Michael Meyer (2011)	Sermaye Teorisi üzerine yapılan Nitel çalışmada; Leicester'daki Polonyalı girişimciler arasında belirgin bir çeşitlilik bulunduğu ve bu çeşitliliğin sermaye erişimi, kullanımı ve dönüşümünde farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir. Ayrıca, sosyal sermaye ve diğer sermaye türlerinin değerinin zaman içinde değişebildiğini ve bunun da girişimcilerin deneyimlerini ve başarılarını etkilediğini öne sürmüştür.
Exploring the evolution of ethnic entrepreneurship: the case of Brazilian immigrants in Florida	Eduardo Picanço Cruz, Roberto Pessoa Queiroz Falcao, Cesar Ramos Barreto (2018)	Sermaye Teorisi üzerine yapılan Nitel desenli çalışmada; girişimcilerin sermaye tedarikleri ve sosyal kimliklerinin pazar seçimleri üzerinde etkili olduğu, ayrıca yerleşim yeri, baskın pazar stratejileri, davranışlar ve başarı oranları üzerinde de belirleyici bir rol oynadığı görülmüştür. ABD'deki Brezilyalı işletme sahipleriyle yapılan mülakatlarda çoğunluğunun, zorunluluktan ziyade fırsat odaklı oldukları ve kendi işlerini ve ekonomik sermayelerini başlatma zamanlamalarında farklılıklar olduğu ortaya konulmuştur.
Transnational entrepreneurship: An emergent field of study	Israel Drori, Benson Honig, Mike Wright (2009)	Geleneksel literatür incelemesi metodu ile yapılan nitel araştırmada; transnasyonal girişimcilik modelinin yalnızca ekonomik faaliyetleri değil, aynı zamanda sosyal, kültürel ve kurumsal dönüşümleri şekillendiren önemli bir girişimcilik modeli olduğu ortaya konulmuştur.
“Ethnic” family business or just family business? Human resource practices in the ethnic family firm	Roland E. Kidwell, Frank Hoy, Santiago Ibarreche (2012)	Literatür incelemesi metodu ile yapılan nitel araştırmada; ailenin Hispanik girişimciler için yeni girişim yaratma ve firma büyümesini teşvik eden önemli bir sosyal sermaye kaynağı olduğunu ve ailenin girişimci davranışlar üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Network survival strategies of migrant entrepreneurs in large cities analysis of albanian firms in Milan	Annie Tubadji, Elvira Fetahu, Peter Nijkamp, Timothy Hinks (2020)	Doğal bir deneyden elde edilen bulguların ampirik olarak test edilerek nicel yöntem ile yapılan araştırmada; Milano’da Arnavut etnik girişimcilerinin, yerel İtalyanlarla ağ kurma yerine kendi diaspora ağlarını tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Bu tercihin, girişimcilerin iş başarıları üzerinde olumsuz bir etki yarattığı ve kültürel mekanizmasının varlığını doğruladığı sonucuna varılmıştır. Bulgular, kültürel bağların etnik girişimcilerin stratejik karar süreçlerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.
Immigrant entrepreneurship: The case of Turkish entrepreneurs in the United States	Himmet Karadal, Belal Hamed Taher Shneikat, A. Mohammad Abubakar, Omar Khalid Bhatti (2021)	Nitel desenli çalışmada; finansal güç, sosyal yapı, aile, entelektüel ve bilgi sermayesinin girişimcilik faaliyetlerinin temel bileşenleri olduğu ortaya konmuştur. Türk göçmen girişimcilerinin kişisel özellikleri ve sermaye kaynaklarının girişimcilik süreçlerini yönlendirmekte olduğu karşılaştıkları zorlukların ise başarılarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Collaboration and opportunism as a duality within social capital: a regional ethnic Chinese case study	Kuan-Cheng Chen, Gordon Redding (2017)	İnsan ve Sosyal Sermaye Teorisi’nin kullanıldığı nitel çalışmada; etnik ağların işbirliği sağlama potansiyeline sahip olmakla birlikte, çıkarıcılık, fırsatçılık ve gizli anlaşmalar gibi gerilimlerden dolayı karmaşık bir yapıya sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu karmaşıklık, etnik Çinli iş dünyasının tarihsel bağlamı ve kurumsal altyapı eksikliklerinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.
Questioning cultural narratives of economic development: An investigation of Kitchener-Waterloo	Ben Spigel, Harald Bathelt (2019)	Sermaye Teorisi’nin kullanıldığı nicel çalışmada; Alman etnik topluluğunun, ekonomik kalkınmada öncü rol oynayabilecek diğer bölgesel topluluklarla güçlü ve profesyonel sosyal bağları bulunmamakla birlikte sahip olunan kültürel miraslar bölge karakterine entegre olduğu, ortak sosyal ve ekonomik girişimler için aidiyet duygusu yarattığı tespit edilmiş.
National culture, networks and ethnic entrepreneurship: A comparison of the Indian and Chinese immigrants in the US	Masud Chand, Majid Ghorbani (2011)	Sosyal Sermaye Teorisi’nin kullanıldığı nitel çalışmada; sosyal sermayenin Çin kültüründe Hint kültürüne kıyasla farklı bir rol oynadığını göstermiştir. Çin toplumu, kolektivistde daha yüksek puan alarak bağlayıcı sermaye kullanımını daha güçlü bir şekilde benimsemesine rağmen Hint toplumu daha gevşek sosyal ağlara sahip oldukları ve yeni girişimler başlatmak için bağlanma sermayesini kullandıkları sonucuna ulaşmıştır.

DIY entrepreneurship? – Self-reliance for women refugees in Australia	Afreen Huq, Vidhula Venugopal (2021)	Öz Yeterlilik Teorisi’nin kullanıldığı nitel çalışma kadın mülteci girişimcilerin deneyimlerini inceleyerek kendilerini yeniden inşa etme ve sosyalleşme süreçlerinin karmaşıklığını ortaya koymuştur. ‘İtici’ faktörlerin ‘çekici’ faktörlerden daha öncelikli olduğu ve mülteci kadınların hayatta kalma sorumluluğunun kendilerine ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
The role of collaboration networks for innovation in immigrant-owned new technology-based firms	Daniela Bolzani, Alessandra Scandura (2024)	Sosyal Sermaye Teorisi’nin kullanıldığı nicel çalışmada; üniversiteler ve araştırma kurumlarının yanı sıra iş derneklerinin göçmenlere ait firmalarda inovasyon için daha önemli olduğunu göstermektedir. Göçmen girişimcilerin ev sahibi ülke kültürüne uyum sağlama çabalarına çok daha fazla önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.
Social capital and the networking practices of indigenous entrepreneurs	Dennis Foley, Allan John O'Connor (2013)	Sosyal Sermaye Teorisi’nin kullanıldığı nicel çalışmada karma azınlık ve baskın kentsel kültürel ortamlarda yer alan yerli girişimci gruplarının sosyal ağ kurma faaliyetleri incelenmiştir. Yerli girişimcilerin iş hedeflerine ulaşmak için kullandıkları ağ kurma biçimlerinin, sosyal sermaye boyutlarının kültürel bağlamlarına özgü olduğu gösterilmiştir.
Quality spirals and vicious circles among children of immigrant entrepreneurs: How immigrant entrepreneurs’ resources are remoulded by the second generation	Gestur Gudmundsson (2013)	Sosyal Sermaye Teorisi’nin kullanıldığı nicel çalışmada; göçmenlerin kendi işlerini kurmalarının genellikle sadece işgücü piyasasındaki dışlanma ve marjinalleşmeye uygun bir yanıt olmadığı, aynı zamanda ikinci neslin ebeveynleriyle pratik bağlar kurduğu, kültürel geçmişlerinden öğrendiği ve yeni ülkede kullanılabilecek pratik, sosyal ve kültürel yeterlilikler edindiği bir ortam haline gelebileceği gösterilmiştir.
Entrepreneurship in South African township tourism: The impact of interracial social capital	Annie Hikido (2018)	Sosyal Sermaye Teorisi’nin kullanıldığı çalışmada; müşteri tabanına hizmet eden ırksal/etnik pazarların büyümesiyle ‘siyah’ kadınların bu pazar aracılığıyla ırklar arası bağlar geliştirip, sistematik olarak kendilerine yasaklanan kaynaklara ulaşmak için yollar oluşturulmuştur.
Being an entrepreneur: emergence and structuring of two immigrant entrepreneur groups	Luca Storti (2014)	Sosyal Sermaye Teorisi’nin kullanıldığı çalışmada; pizzacı ve dondurma salonu sahipleri arasında önemli farklılıklar olduğu belirtilmektedir. Pizza işletmelerinin, kısa vadeli projelerle yerel pazarlarda faaliyet gösterirken; dondurma salonu sahiplerinin daha tutarlı girişimcilik yolları izlemekte olduğu ve daha geniş sosyal ağlarla bağlı olduğu görülmüştür. Göçmen girişimciliğinin iki farklı iş modeli sunularak bulguların diğer vaka analizlerine aktarabildiği belirtilmektedir.

From lahures to global cooks: Network migration from the western Hills of Nepal to Japan	Dipesh Kharel (2016)	Sosyal Sermaye Teorisi üzerine inşa edilen nicel çalışmada; sosyal sermayenin Malma köylülerinin Japonya'ya göçünde önemli bir rol oynadığı ve köydeki birçok aileye yukarı hareketlilik fırsatları sağladığı vurgulanmıştır. Sosyal sermayenin bu ağlar içindeki eşitsizliklerin gelişiminde de kritik bir rol oynadığı belirtilmektedir. Etnografik kanıtlar, Nepalli göçmenlerin ulusötesi ağları içinde eşitsizlik olduğunu ve bunun sosyal sermayeyi kullanma yeteneklerindeki farklılıklardan kaynaklandığı gösterilmektedir.
Guanxi and risk-taking propensity in Chinese immigrants' businesses	Maria Jose Rodriguez-Gutierrez, Isidoro Romero-Zhikun Yu (2020)	Sosyal Sermaye Teorisi kullanılarak yapılan nicel çalışmada; Çinli göçmen girişimcilerin daha yüksek risk alma eğilimine sahip olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, ailelerinde işletme sahipleri bulunan ve iş planlama faaliyetlerini üstlenen girişimcilerin risk almaya daha fazla teşvik edildiği vurgulanmaktadır. Göçmen girişimcilerin İspanya'ya gelişinden itibaren işletmelerinin risk alma eğiliminin zamanla arttığı, ancak eğitim düzeylerinin bu eğilim üzerinde önemli bir etkisi olmadığı ifade edilmektedir.
Leveraging symbolic capital: the use of blat networks across transnational spaces	Peter Rodgers, Natalia Vershinina, Colin C. Williams, Nick Theodorakopoulos (2020)	Nitel desenli çalışmada; Doğu Avrupalı ulusötesi göçmen girişimcilerin ortak-etnik ağlardan ziyade ortak-göçmen ağlarına yöneldiği belirtilmektedir. İş geliştirmede yatay zayıf bağların (paylaşılan etnik köken ve dil) önemi vurgulanmış, ev sahibi toplumdaki dikey zayıf bağların işlevi açıklanmıştır. Sembolik sermayenin ulusötesi göçmen girişimcilikteki rolü daha iyi anlaşılmıştır.
An investigation of migrant entrepreneurs: the case of Syrian refugees in Lebanon	Laurice Alexandre, Charbel Salloum, Adel Alalam (2019)	Nicel desenli çalışmada; gelişmekte olan bir Ortadoğu ülkesindeki mültecilerin girişimcilik motivasyonları incelenmiştir. Mülteciler hem itici hem de çekici faktörlerle motive edilmektedir. Lübnan kültürüne adaptasyon kolay olsa da hükümetin mültecilerin çalışmasını yasaklayan politikaları, dayanıklılık gerektirmektedir. Çalışma, etnik girişimcilik, göçmen girişimciliği ve mülteciler üzerine yapılan araştırmalar arasında bir köprü işlevi görmektedir.
Capitalizing on migration: The role of strong and weak ties among Peruvian entrepreneurs in the United States, Spain and Chile	Karsten Paerregaard (2018)	Sosyal Sermaye Teorisi kullanılarak yapılan nicel çalışmada; göç üzerine çalışan akademisyenlerin ağ ve sosyal sermaye kavramlarını göz ardı ettiği, eşitsizlik ilişkilerini araştırmaları ve göçmen girişimcilerin karma müşteri kitleleri yaratmak için kullandıkları bağlayıcı ve köprü kurucu sermayeyi nasıl şekillendirdiklerini incelemeleri gerektiği sonucuna varılmıştır.

Chinese migrant microenterprises and social capital: A multiple case study analysis in industrial clusters in Italy	Mario Biggeri, Lisa Braitto, Huanhuai Zhou (2022)	Yerleşiklik Teorisi dikkate alınarak yapılan nitel desenli çalışmada; sosyal sermayenin göçmen girişimcilik üzerindeki etkisine odaklanılmakta ve göçmen girişimciliğinin belirli bir coğrafi alanda nasıl geliştiğı üzerine yeni kanıtlar sunulmaktadır.
Three waves of immigrant entrepreneurship: a cross-national comparative study	Naveed Yasin-Khalid Hafeez (2023)	Yerleşiklik Teorisi kullanılarak yapılan nitel desenli çalışmada; ‘birinci dalga’ göçmen girişimcilerin ‘tanıdık bir mentora’ erişim sağlamasının, etnik bir yerleşim stratejisi benimsemenin önemli bir avantaj olduğunu göstermiştir. Bu durum, ikinci ve üçüncü dalga göçmen işletmelerinin kurulması, hayatta kalması ve büyümesi için kritik bir başarı faktörü olarak vurgulanmıştır.