

e-ISSN:2587-2168

IDEA **Studies** journal

2022 Vol 8 Issue 47
NOVEMBER




International Journal of Disciplines Economics &
Administrative Sciences Studies

IDEA STUDIES Journal

International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies

Open Access Refereed E-Journal & Indexed & Publishing / e-ISSN:2587-2168

 ideastudies.com  ideastudiesjournal@gmail.com

Vol 8 Issue 47 NOVEMBER 2022

GENERIC / JENERİK











International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) is a **international** and **refereed** e-journal. You can send posts by new member record via the journal web page, and take a part in broadcast and / or arbitration committees. We would like to express our honor to work with you, our esteemed academics. International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) publishes original scientific articles, symposium, panel and scientific study outputs. Furthermore, symposium reports can be published, if not published anywhere. However, authors are responsible for any obstacles for their works. International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) has the intellectual property rights of any published material. Anything published in the journal can not be published in anywhere except from the ones which has the permission of the journal. Any judicial, economic and ethical responsibilities of the published materials are under the authors' responsibility. International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) will not accept any responsibility.

International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) dergisi **2015** yılında yayım hayatına başlamış olup, **ULUSLARARASI, HAKEMLİ, ALAN İNDEKSLİ ve E-DERGİ** olarak yayınlanan ve sadece İktisadi ve İdari Bilimler Bünyesinde yer alan çalışmaları yayımlayarak, söz konusu alana katkıda bulunmayı amaçlayan sosyal bilimler dergisidir. IDEAStudies dergisi 16 adet uluslararası indekste taranmaktadır.

JOURNAL ADMINISTRATION / DERGİ YÖNETİMİ		
Editor		
Prof. Dr. H.Seçil FETTAHLIOĞLU		
Disciplines Editor		
Professor Dr. Jean-Marc TROUILLE	Economics	Bradford University
Professor Dr. Ekaete EFRETUEI	Business Administration	Keele University
Professor Dr. Fatos UKAJ	Econometrics	Prishtina University
Professor Dr. Shpresa HOXHA	Labour Economics	Prishtina University
Associate Professor Dr. Beyhan ZABUN	Philosophy	Gazi University
Professor Dr. Dharm BHAWUK	Community Psychology	Hawaii University
Professor Dr. Mieczysław W. SOCHA	International Advisory Board	Warsaw University
Professor Dr. Haluk ALKAN	Public Administration	Marmara University
Professor Dr. Nauşabayeva HEKIMOĞLU	International Relations	Bitlis Eren University
Professor Dr. Ramazan ERDEM	Healthcare Management	Suleyman Demirel University
Foreign Language Linguist		
Ass.Prof.Dr. Gulsum Vezir Oguz	Istanbul Gelisim University	
Ass.Prof.Dr. Hayriye BILGINER	Kahramanmaraş Sutcu Imam University	
Index Supervisor		
Buket Büşra ÇİÇEK	Kahramanmaraş Sutcu Imam University	
Lawyer		
Lawyer İsmail KARACA	London	
Lawyer Ömer GÖDEOĞLU	Turkey	
ADVISORY BOARD / DANIŞMA KURULU		
Professor Abdullah OKUMUS	Istanbul University / TURKEY	
Professor Ahmet SENGONUL	Cumhuriyet University / TURKEY	
Professor Ali AKSOY	Inonu University / TURKEY	
Professor Ali AZAD	United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES	
Professor Askar CHOUDHURY	Illinois State University, Illinois / USA	
Professor Belkis OZKARA	Afyon Kocatepe University / TURKEY	
Professor Bunyamin AKDEMİR	Inonu University / TURKEY	
Professor Chunxing FAN	Tennessee State University / USA	
Professor Dharm BHAWUK	Hawaii University / HAWAII	
Professor Dragana RADICIC	Lincoln University / UNITED KINGDOM	
Professor Ekaete EFRETUEI	Keele University / UNITED KINGDOM	
Professor Elvira BOLAT	Bournemouth University / UNITED KINGDOM	
Professor Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA	
Professor Ercan OKTAY	Karamanoglu Mehmetbey University/ TURKEY	
Professor Fatos UKAJ	Prishtina University / KOSOVA	
Professor Fazlı ARSLAN	Istanbul University / TURKEY	
Professor Feyzullah EROĞLU	Pamukkale University / TURKEY	
Professor Fusun ÇINAR ALTINTAS	Uludag University / TURKEY	
Professor Gulay BUDAK	Dokuz Eylul University / TURKEY	
Professor Hasan TUTAR	Sakarya Universty / TURKEY	
Professor Himmet KARADAL	Aksaray Universty / TURKEY	

Professor Ipek DEVECI KARAKOC	Dokuz Eylul University / TURKEY
Professor Isidora KOURTI	Regent's University / UNITED KINGDOM
Professor Ismail BAKAN	Kahramanmaraş Sutcu Imam University / TURKEY
Professor Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Professor Junaid M.SHAIKH	Curtin University of Technology / MALAYSIA
Professor Katia Zhivkova MIHAILOVA	Univ. of National and World Ec. Sofya / BULGARIA
Professor Kayhan TAJEDDINI	Lund University / SWEDEN
Professor Lutfiye OZDEMIR	Inonu University/TURKEY
Professor Mahir FISONOGLU	Cukurova University / TURKEY
Professor Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND
Professor Mbodja MOUGOUE	Wayne State University / USA
Professor Mehdi TEHRANI	Columbus State University / USA
Professor Mevlüt KARAKAYA	Gazi University / TURKEY
Professor Mieczysław W. SOCHA	Warsaw University / POLAND
Professor Milind SATHYE	University of Canberra / AUSTRALIA
Professor Mohga BASSIM	Buckingham University / UNITED KINGDOM
Professor Mustafa PAKSOY	Kilis 7 Aralık University / TURKEY
Professor Nalan AKDOĞAN	Baskent University/TURKEY
Professor Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Professor Partha SARKAR	The University of Burdwan / INDIA
Professor Pinar SURAL OZER	Dokuz Eylul University / TURKEY
Professor Recep KOK	Dokuz Eylul University / TURKEY
Professor Sabahat BAYRAK KOK	Pamukkale University / TURKEY
Professor Semra GUNEY	Hacettepe University / TURKEY
Professor Serap CABUK	Cukurova University / TURKEY
Professor Sharon THACH	Tennessee State University / USA
Professor Singh MANJARI	Indian Institute of Management / INDIA
Professor Steve LETZA	Bournemouth University / UNITED KINGDOM
Professor Ugur YOZGAT	Marmara University / TURKEY
Professor Vaidas LUKOSIUS	Tennessee State University / USA
Professor Ymer HAVOLLI	Prishtina University / KOSOVA
Professor Yu-Feng LEE	New Mexico State University / USA
Professor Yusuf KARAKILÇIK	Inonu University / TURKEY
PUBLICATION BOARD / YAYIN KURULU	
Professor Adnan CELIK	Selcuk University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Ali APALI	Mehmet Akif Ersoy University / TURKEY
Associate Professor Dr. Ali BAYRAKDAROGLU	Muğla Sıtkı Koçman University / TURKEY
Associate Professor Dr. Ali Cuneyt CETIN	Akdeniz University / TURKEY
Professor Ali OZDEMIR	Dokuz Eylul University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Alper TAZAGUL	Kafkas University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Aykut EKİYOR	Gazi University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Aykut SARKGUNESI	Bulent Ecevit University / TURKEY
Assoc. Professor Dr. Ayşe Nazlı AYYILDIZ UNNU	Ege University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Baris AYTEKIN	Kırklareli University / TURKEY
Assist. Prof. Dr.Burcu Ozge OZASLAN CALISKAN	Istanbul University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Burhanettin COSKUN	Osmaniye Korkut Ata University / TURKEY
Assistant Professor Dr.Bilal SOLAK	Sirnak University / TURKEY
Associate Professor Dr. Birol MERCAN	Necmettin Erbakan University/ TURKEY
Associate Prof. Dr. Bulent OZ	Osmaniye Korkut Ata University / TURKEY
Professor Cetin BEDESTENCI	Çag University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Deniz AKGUL	Ahi Evran University / TURKEY
Assistant Professor Dr.Dilek PENPECE	Science and Technology University / TURKEY
Associate Professor Dr. Duygu KIZILDAG	Izmir Democracy University / TURKEY
Associate Professor Dr. Dundar KOK	Pamukkale University / TURKEY
Associate Professor Dr. Emel BAHAR	Mersin University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Elif SIMSEK OZKAN	Erciyes University / TURKEY
Professor Esin KUHEYLAN	Dokuz Eylul University / TURKEY
Assist. Professor Dr.Evrin MAYATURK AKYOL	Izmir Katip Celebi University / TURKEY
Assist. Professor Dr. Fatma Nur YORGANCILAR	Selcuk University / TURKEY
Associate Professor Dr. Fahri TURK	Trakya University / TURKEY
Associate Professor Dr. Fikret SOYER	Sakarya University / TURKEY
Assistant Professor Funda BAYRAKDAROĞLU	Muğla Sıtkı Koçman University / TURKEY
Professor Gonul BUDAK	Dokuz Eylul University / TURKEY
Associate Professor Dr. Gul KAYALIDERE	Calal Bayar University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Gul Tugba DAGCI	Yalova University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Gulsen GERSIL	Calal Bayar University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Gulsum Vezir OGUZ	İstanbul Gelisim University / TURKEY

Associate Professor Dr. Haluk DUMAN	Aksaray University / TURKEY
Associate Professor Dr. Hasan GÜL	Ondokuz Mayıs University/ TURKEY
Associate Professor Dr. Hatice Hicret ÖZKOC	Mugla Sıtkı Kocaman University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Hayriye SENGUN	Bayburt University / TURKEY
Associate Prof. Dr. Koray KAYALIDERE	Calal Bayar University / TURKEY
Associate Professor Dr.Mehmet INCE	Mersin University / TURKEY
Associate Professor Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK	Gumushane University / TURKEY
Associate Professor Dr. Melih ÖZCALIK	Calal Bayar University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Muhammed SAYGIN	Mersin University / TURKEY
Associate Professor Dr. Mustafa AY	Selcuk University / TURKEY
Associate Professor Dr. Mustafa Fedai CAVUS	Osmaniye Korkut Ata University / TURKEY
Professor Mustafa TASLIYAN	Kahramanmaraş Sutcu Imam University / TURKEY
Associate Professor Dr. Morsheda HASSAN	Grambling State University / USA
Associate Professor Dr. Namık Kemal ŞAHBAZ	Mersin University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Nazan SAHBAZ KILINC	Kirikkale University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Nicolin AGALLIJA	Bayburt University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Noyan AYDIN	Dumlupınar University / TURKEY
Associate Professor Dr. Nuran AKSIT ASIK	Balikesir University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Nurullah KAYA	Bayburt University / TURKEY
Associate Professor Dr. Nuri BALTACI	Gumushane University / TURKEY
Associate Professor Dr. Okyay UCAN	Nigde Omer Halisdemir University /TURKEY
Associate Professor Dr. Olca SURGEVIL	Dokuz Eylul University / TURKEY
Associate Prof.Dr. Orhan ERCAN	Kahramanmaraş Sutcu Imam University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Ozlem YASAR UGURLU	Gaziantep University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Sahin CETINKAYA	Usak University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Sara ONUR	Kirikkale University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Selcen KÖK	Kahramanmaraş Sutcu Imam University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Serkan KEKEVI	Gaziosmanpaşa University / TURKEY
Assistant Professor Dr. S. Mustafa ERSUNGUR	Ataturk University / TURKEY
Professor Tahir AKGEMCI	Selcuk University / TURKEY
Associate Professor Dr. Zubeyir TURAN	Omer Halisdemir University / TURKEY
INTERNATIONAL REPRESENTATIVE / ULUSLARARASI TEMSİLCİLER	
Professor Askar CHOUDHURY	Illinois State University, Illinois / USA
Professor Chunxing FAN	Tennessee State University / USA
Professor Dharm BHAWUK	Hawaii University / HAWAII
Professor Dragana RADICIC	Bournemouth University / UNITED KINGDOM
Professor Ekaete EFRETUEI	Keele University / UNITED KINGDOM
Professor Elvira BOLAT	Bournemouth University / UNITED KINGDOM
Professor Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA
Professor Fatos UKAJ	Prishtina University / KOSOVA
Professor Isidora KOURTI	Regent's University / UNITED KINGDOM
Professor Jean-Marc TROUILLE	Bradford University / UNITED KINGDOM
Professor Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Professor Junaid M.SHAIKH	Curtin University of Technology / MALAYSIA
Professor Katia Zhivkova MIHAILOVA	University of National and World Economic Sofya/BULGARIA
Professor Kayhan TAJEDDINI	Lund University / SWEDEN
Professor Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND
Professor Mbodja MOUGOUÉ	Wayne State University / USA
Professor Mehdi TEHRANI	Columbus State University / USA
Professor Mieczysław W. SOCHA	University of Warsaw / POLAND
Professor Mohga BASSIM	University of Buckingham / UNITED KINGDOM
Professor Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Professor Partha SARKAR	University of Burdwan / INDIA
Professor Sharon THACH	Tennessee State University / USA
Professor Singh MANJARI	Indian Institute of Management / INDIA
Professor Shpresa HOXHA	Prishtina University / KOSOVA
Professor Singh MANJARI	Indian Institute of Management / INDIA
Professor Steve LETZA	Bournemouth University / UNITED KINGDOM
Professor Vaidas LUKOSIUS	Tennessee State University / USA
Professor Ymer HAVOLLI	Prishtina University / KOSOVA
Professor Yu-Feng LEE	New Mexico State University / USA
REFERENCES OF THE LAST ISSUE / SON SAYININ HAKEMLERİ	
Prof.Dr. Ahmet ATAĞIŞI	Trakya University
Prof.Dr. Ali ŞEN	Kütahya Dumlupınar University
Prof.Dr. Can Tansel TUĞCU	Akdeniz University
Prof.Dr. Hasan LATİF	Kocaeli University
Prof.Dr. Murat MUTLU	Gaziantep university

Prof.Dr. Ömer Faruk İŞCAN	Atatürk University
Associate Professor Dr Ahmet İLHAN	Bayburt University
Associate Professor Dr Fatma SÖNMEZ ÇAKIR	Bartın University
Associate Professor Dr Hasan Tezcan UYSAL	Zonguldak Bülent Ecevit University
Associate Professor Dr Özer ÖZÇELİK	Kütahya Dumlupınar University
Associate Professor Dr Semanur SOYYIĞIT	Kırklareli University
Assistant Professor Dr. Alican UMUT	Niğantaşı University
Assistant Professor Dr. Hasan Bora USLUER	Galatasaray University
Assistant Professor Dr. Muhammed Fatih CEVHER	Munzur University
Lect.Dr. Ali Umut ÜNAL	Kocaeli University
INDEXED / LISTED / TARANAN İNDEKSLER	
	SOBİAD Atıf Dizini
	International Index Copernicus
	Scientific Indexing Services (SIS)
	Eurasian Scientific Journal Index (ESJI)
	Cite Factor Academic Scientific Journals
	ResearchBible (Academic Resource Index)
	Directory of Research Journals Indexing (DRJI)
	Root Society for Indexing and Impact Factor Service
	Advanced Science Index
	infoBase index

OPEN  ACCESS





**CONTENT / İÇİNDEKİLER**

Serdar KIZILCAN & Kağan Cenk MIZRAK Cyber Attacks In Civil Aviation And The Concept Of Cyber Security	Research Article 742-752	1
Cem KAHYA & Kader PEHLİVAN Workplace Ostracism And Organizational Commitment: A Study On Healthcare Employees	Research Article 753-758	2
Adnan KARATAŞ A Security Case In The Context Of National And International Migration Policies: The Case Of Migrations From Afghanistan	Research Article 759-775	3
Melike TORUN & Özgür ASLAN A Bibliometric Analysis Of Theses On Financial Development Finansal Gelişme Konusundaki Tezler Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz	Research Article 776-784	4
Hande KAFADAR The Impact Of Strategic Management On Organizational Performance Efficiency And Effectiveness In Businesses: Literature Review İşletmelerdeki Stratejik Yönetim Sürecinin Örgütsel Performans Verimliliği Ve Etkinliği Üzerindeki Etkisi: Literatür İncelemesi	Research Article 785-799	5
Sami ZARİÇ Rönesans'tan Kant'a Aydınlanma Düşüncesine Genel Bakış Overview Of Enlightenment Thought From Renaissance To Kant	Research Article 800-807	6
Ali ERDOĞAN Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarını Belirleyici Faktörler: Doğrudan Yatırımların Etkileri, Türleri Ve Sabit Sermaye Yatırımlarının Artırılmasına Yönelik Çözüm Önerileri Determinant Factors Of Foreign Direct Investments: Effects, Types Of Direct Investments And Solution Proposals Intended For Increasing Greenfield Investments	Research Article 808-815	7
Alassane NDIR & Ramazan KILIÇ Türkiye ile Senegal Arasındaki Ekonomik İlişkilerin Analizi Economic Analysis Of Relations Between Senegal And Turkey	Research Article 816-822	8
Seher UÇKUN Otantik Liderlik Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi Bibliometric Analysis Of Graduate Thesis On Authentic Leadership	Research Article 823-832	9
Osman ARSLAN & Hilal KOCAMANOĞLU Denizcilik Eğitiminde Gemi Simülasyon Kullanımının Öğrenci Perspektifinden Değerlendirilmesi Evaluation of the Use of Ship Simulation in Maritime Education from the Perspective of Students	Research Article 833-839	10
Ömer Okan FETTAHLIOĞLU Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) İle Örgütsel Dedikodu Arasında İlişkisi Ve Ekileşim Var Mıdır? Is There A Relationship And Effect Between Alexithymia And Organizational Goss?	Research Article 840-850	11
Alican AFŞAR & Necmettin GÜL Duygusal Zeka Algılamalarının Girişimcilik Özellikleri Üzerine Etkisi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Örneği The Effect Of Emotional Intelligence Perception On Features Of Entrepreneurship: Kahramanmaras Sutcu Imam University Business Students Example	Research Article 851-862	12

IDEA STUDIES Journal

International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies

Open Access Refereed E-Journal & Indexed & Publishing / e-ISSN:2587-2168

 ideastudies.com  ideastudiesjournal@gmail.com

Vol 8 Issue 47 NOVEMBER 2022

FROM THE EDITOR / EDİTORDEN

Bilim dünyasının değerli insanları,

International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) Dergisi, 2015 yılında yayın hayatına başlamış olup, uluslararası, hakemli ve yalnızca İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ anabilim dallarına ait çalışmaları yayınlayan e-dergidir.

Yayın hayatına başlamasından bu yana IDEAStudies ailesi içinde yer alan ve emeklerini esirgemeyen dergi yönetim kurulundaki değerli hocalarımıza, yurt içi ve yurtdışında görev yapan danışma, yayın ve hakem kurullarımızda yer alarak uzmanlık alanları ile bizlere katkı sağlayan çok değerli hocalarımıza sonsuz teşekkürü bir borç biliriz.

Kurulduğu günden bu yana IDEAStudies ailesi olarak, akademisyen hocalarımızla birlikte çalışmanın gurunu yaşamaktayız. Şu ana kadar IDEAStudies ailesi içerisinde yer almamış, ama yer almak isteyen siz değerli hocalarımızı yayın kurulu, danışma kurulu, hakem kurulu ve yazar olarak yanımızda görmek bizlere daha da güç katacaktır.

Bu açıdan IDEAStudies dergisi olarak bizlere vereceğiniz her türlü destekten dolayı teşekkür eder, saygılar sunarız.

Prof.Dr. H.Seçil FETTAHLIOĞLU

English

International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies), began its publication in 2015. IDEAJOURNAL is an international, refereed fervent and online journal, that publishes academic studies in the field of economic and administrative sciences.

We would like to thank you for your support to our advisory board, editorial board and arbitration board. We are also grateful to the scientists who share your study with us.

We are aware of the fact that we will be guided by stronger steps in the field of social sciences with the support you will give us in the future. For this reason, we are honored to see you in our broadcast, consultation or referee boards.

We would like to thank you for all the support you give in this way we are trying to become a social platform, and I offer respects.

Prof.Dr. H.Seçil FETTAHLIOĞLU

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 742-752

Article ID

65891

Arrival

23 September 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.65891>**How to Cite This Article**

Kızılcan, S. & Mızrak, K.C. (2022). "Cyber Attacks In Civil Aviation And The Concept Of Cyber Security", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 742-752



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Cyber Attacks In Civil Aviation And The Concept Of Cyber SecuritySerdar KIZILCAN¹ Kağan Cenk MIZRAK² ¹ Lecturer, Uşak University, Civil Aviation Vocational School, Department Of Transportation Services, Uşak, Turkey² Assistant Prof.Dr., Uşak University, Vocational School of Civil Aviation, Department of Transportation Services, Uşak, Turkey**ABSTRACT**

Although civil aviation has an effective technology to increase the efficiency and safety of air transport, the interconnectedness of systems and dependence on information-communication technology cause new risks to emerge. The use of extensive computer-based and interconnected technologies in airport ground systems, air navigation systems, flight information systems, in-flight control systems and security scanning has brought along new dangers as well as gains.

The concept of cyber security has become one of the most important agenda items of institutions, international organizations and states in the aviation sector, where information and communication technologies are rapidly developing. It is important to recognize the multifaceted and disciplined nature of cyber security and not to overlook the fact that cyber attacks are a rapidly spreading threat. In this sense, international civil aviation organizations are constantly updating their work in order to keep the aviation industry safe against cyber attacks. Studies are not only limited to aviation organizations, but are also carefully carried out by governments.

The aim of this article is to draw attention to the negative effects of cyber attacks, which are increasingly important in civil aviation, to the aviation industry. Cyber attacks on civil aviation cause great losses in the world economy in general. For this reason, aviation organizations and governments, as well as aircraft manufacturers, airline companies and airport management staff, need to use existing and developing technologies well and develop systems that can guarantee operational safety in order to increase sectoral efficiency and meet the expectations of customers.

In this study, firstly, information about cyber space, cyber security, cyber threat and cyber attack is given, and cyber attacks against civil aviation from past to present are stated in chronological order. Then, the studies carried out by civil aviation authorities within the scope of national and international fight against cyber threats were discussed, and finally, a general evaluation was made and various suggestions were made.

Key Words: Civil Aviation, Cyber Attack, Cyber-Terrorism, Cyber Security, Aviation Security.

1. INTRODUCTION

The aviation industry is one of the fast-moving and classics worldwide. With this departure, flight operations become dependent on the computer systems of the passengers' facilities, passengers' boarding-and-departure plan, air control control, and flight control system. In this case, you will be able to create it safely from a security point of view.

Although adequate security measures are taken by governments and organizations, the aviation industry, which has critical infrastructure and rapidly digitizes, needs to reevaluate its standards. As a matter of fact, in order to achieve their ultimate goals, the attackers seek new ways of civil aviation operations and try to infiltrate the systems of airline companies, airports and aircraft manufacturers. The collapse of a critical system such as air traffic control can crowd air traffic and cause accidents. Infiltrating passenger information systems and obtaining personal and credit card information of all passengers can lead to large-scale robberies.

Perhaps the most important challenge posed by cyberattacks is that the digital environment that allows us to create and share information creates a vast opportunity for cybercrime to be committed. Informatics experts state that the vast majority of companies in the industry are exposed to cyber attacks, the aviation industry suffers financially every year due to these attacks, and therefore it is imperative for companies to develop a comprehensive strategy and share information on cyber attacks (Abeyratne, 2020).

A cyberattack could potentially impact hundreds of companies, just like a natural disaster. In case of insufficient intervention, there is a loss of reputation and damage to customer perception. Cyber attacks are not only in the aviation sector; Considering that it also has an impact on the wider economy, it has become an operational requirement for organizations operating in the aviation industry to understand cybersecurity well, adopt a proactive approach, and effectively manage the technology used to deliver services. However, while fulfilling

this requirement, it should be kept in mind that there is no single solution for cyber security and that all stakeholders must act jointly in aviation, which is a global sector.

2. CONCEPTUAL FRAME

2.1. Cyber Space

Cyberspace is the digital environment created by the information systems and related networks in the world and in space or in independent information systems. Accordingly, all kinds of electronic devices, computers and technological devices that can be connected to the internet are defined as a part of cyberspace. Cyber security, on the other hand, is to protect information from attacks in cyberspace, to ensure the confidentiality, integrity and accessibility of data in the information system, to detect attacks and cyber security incidents, to activate the related mechanisms and to return the systems to the pre-cyber attack. (UDHB, 2013).

Another definition of cyberspace is made by the US Department of Defense. Accordingly, cyberspace is a global space in the information environment consisting of interconnected networks, consisting of information technology infrastructures, including internet communication networks, embedded processors and control units. Although cyberspace is thought of as a concept related to the internet, it means much more than the internet. Because even a transaction that does not occur in the real world is capable of occurring in cyberspace. For example; Even computing on a simple chip is a cyberspace event, which requires no internet connection (Ceylan, 2014).

Until recently, issues related to cyberspace were treated as a "low politics" issue. But it has now been understood that cyberspace is the source of the vulnerability that poses a potential threat to national security and disruption of the usual international order. Significant cybersecurity events have played a persuasive role in the importance of cybersecurity and have made cyberspace-related issues increasingly a "high policy" issue (Sertçelik, 2015).

2.2. Cyber Security

Along with the developments in information and communication technology, the opportunities and conveniences provided by the cyber environment make life more dependent on itself day by day, while this environment causes threats, attacks, harm to life and property, etc. The great damage suffered by individuals, societies and countries as a result of its use for various purposes has led to great changes in the understanding of security (Şenol, 2016).

Cyber security is defined as all the activities carried out to ensure the confidentiality, integrity and accessibility of cyber life. Confidentiality means that the information system and its data can only be accessed by authorized systems or individuals. Integrity means that information systems can only be changed by authorized systems or individuals. Accessibility, on the other hand, means that authorized persons can access information and information systems when needed and of quality (Kara, 2013).

The digitization of aviation services and devices simplifies many aspects of our lives and opens up new possibilities. However, such positive developments are never without risk. Malicious persons or groups may try to steal passengers' information, manipulate or interrupt services for economic or political reasons. The increasing digitization of aviation systems and the interdependence of services required for flight require aviation stakeholders to be resilient to cyberattacks (Ishtiaq, 2022).

While technologies in aviation are designed to provide fast and efficient communication, they also cause aircraft to not operate as closed systems and increase the possibility of cyber threats or risks. Because these technologies are also used during flight, a vulnerability can lead to disaster. In addition, a cyber attack on the airline's network structure can cause great damage to the entire airline. The increase in the use of technology therefore means that more efforts must be made to make it safe (Kagalwalla & Prathamesh, 2019).

The biggest challenges facing cybersecurity in aviation are lack of resources, budgetary constraints and lack of knowledge in cybersecurity. Lack of resources is a major barrier to the implementation of cybersecurity and affects 78% of organizations. Investments in cyber security by airline companies and airports are increasing and are expected to total 3.9 billion dollars (Shahbazian & Rogova, 2016).

Infrastructure for hiring experts and training staff is another challenge faced by managers. Continually educating staff in cybersecurity is not easy and requires staff highly experienced in Cybersecurity, as well as resources to replicate the threat scenario (De Cerchio & Riley, 2011).

In aviation, the company's top management and, if any, the board of directors are responsible for ensuring cyber security within the company. The business management is obliged to show the necessary determination in taking cyber security measures regarding information and operational systems and to allocate sufficient resources for the activities to be carried out. Within the scope of this responsibility, the management of the enterprise carries out the following activities (SHGM Talimat, 2022):

- ✓ Establishing an effective asset assessment process and ensuring that this process is kept up-to-date,
- ✓ Conducting regular cyber security risk and threat assessment studies for business assets,
- ✓ Establishing and operating the process of testing, auditing and monitoring and reporting the results of controls and established structures in terms of cyber security for providing cyber security,
- ✓ Following up-to-date security vulnerabilities for business assets and performing necessary updates and patches,
- ✓ Carrying out studies to increase cyber security awareness for all stakeholders of the company, such as all business employees, external service providers and customers, including senior management.

2.3. Cyber Threat and Cyber Security Vulnerability in Civil Aviation

The concept of cyber threat is any kind of cyber attack that will destroy the security of individual or corporate data in the cyber space. With this definition, the main feature that distinguishes cyber threats from classical threats is the emergence of threats in cyberspace. It is extremely difficult to predict and take precautions against emerging threats in cyberspace. An attack in the cyber space can be carried out anywhere and at any time. On the other hand, the fact that these threats do not have a central structure increases the uncertainty. In this sense, the source of the threat can be a single individual, groups of individuals, terrorist organizations or states (Kurnaz & Önen, 2019).

There are three dimensions that lead to the emergence of cyber threats (Aslay, 2017):

- ✓ Weaknesses in the design of the Internet (the addressing system, the fact that most of the systems that make the Internet work are open and unencrypted, the ability to distribute malicious software, and the Internet is a large decentralized network),
- ✓ Errors in hardware and software,
- ✓ Online access to critical systems.

Table 1. Cyber Security Threats, Actors and Purposes

Level of Threat	Actor	Purpose
Threats to National Security	Knowledge Warrior (Cyber Soldier)	Restricting a state's ability to make decisions, creating an atmosphere of chaos and psychological terror in the country.
	National Intelligence Officer (Cyber Spy)	Leaking information in order to gain political, economic and military superiority.
Common Threats Faced by Governments and the Private Sector	Cyber Terrorist	Making their actions visible to the masses; creating political changes.
	Industrial Espionage	To gain a competitive advantage.
	Organized Crime	Acting with the impulse of revenge, gaining financial gain; making institutional/political changes.
Local Threats	Corporate Hackers	To provide financial gain; excitement / challenge; promote and gain prestige.
	Recreational Hackers	excitement, challenge.

Source: Karasoy, 2021: 23, as cited in İrdem & Çobanoğlu, 2022

When Table 1 is examined, threats to national security are at the top of the threat level. The second level is the common threat areas faced by states and private sector organizations, and the third level is local threats with less threat level compared to the other two. Although the level and purpose of threats have some differences, cyber attacks by states or other non-state actors can have devastating results and transform the traditional concept of war and attack. (İrdem & Çobanoğlu, 2022).

The Airport Managers Association has divided cyber threats into three groups (Gramatica, 2015):

- ✓ Defeatable Information Technology systems,
- ✓ Theft and fraud that cause direct financial losses for airline companies, airports and passengers,

✓ Terrorism.

Cybersecurity vulnerability in aviation means that errors in flight-related computer-based systems or affected systems compromise network and information security. The vulnerability provides an entry point or gateway to exploit a system and therefore poses potentially serious security risks. Any system connected to the Internet, or more generally not physically isolated, is likely to be attacked by "hackers". Therefore, it is extremely important for an organization to manage the risk of cyber attacks. First, it is necessary to understand the potential impact and the probability of its occurrence. Then checks should be implemented for safety purposes. In general, the higher the potential impact of controls, the lower the probability of an attack. Therefore, the implementation of controls should be given priority (Abeyratne, 2011).

Manufacturers (COTS-Commercial Off The Shelf) use ready-made commercial software and hardware in aircraft to reduce costs. According to some sources, this situation poses a safety risk. Aircraft manufacturers have also developed systems that allow routine aviation commands between air traffic control and aircraft to use new technology. These systems are used in commercial services and are validated by the pilot for safety purposes. This, in turn, causes security weakness by intensifying radio traffic (Kovalchuk, 2019).

The ATC industry is vulnerable to a range of cyber threats, including threats to data integrity and privacy, malicious code, physical attacks (drones, lasers, etc.), GPS/frequency jamming, and UHF/VHF transmitters. Therefore, it is difficult to create a robust cyber security system (Silva, 2021).

According to the 2013-2023 Transportation Industry Control Systems Cyber Security Standards Strategy prepared by the National Cyber Security Department of the US Department of National Security, there are currently no cyber security standards for airports in existing systems. To give an example of how open airports can be to cyber threats; The IT infrastructure of Terminal 5 at Heathrow Airport consists of 1500 closed circuit camera systems (CCTV), 1100 secure access control points, a wireless LAN network with 750 ports and a telephone infrastructure built using 2800 hybrid technology, all of which are open to cyber attacks (Gopalakrishnan, 2013).

Thanks to the "Electronic flight bag" system, the information needed during the flight and stored on paper can be kept electronically. This system is a system that allows documents created during flight to be transferred to electronic media. It is claimed that this system, which provides automatic calculations such as pre-flight performance analysis and includes purpose-built sub-applications, can cause serious damages if hacked. The in-flight entertainment system may not seem like a possible candidate for a cyberattack, but upon closer inspection, it appears to have a number of vulnerabilities. The entertainment system includes a USB port under the passenger seats. This system is also connected to a number of other devices. In 2013, the Boeing company applied to amend the type certificate to address this type of issue, demonstrating that unauthorized access is possible. This system uses well-known technologies such as Ethernet and Android. This means that information is readily available to attack these systems. Similar applications are available for other aircraft models (Zalewski, 2019).

The U.S. Government Accountability Office's report states that the FAA has not fully addressed the cybersecurity issues of aviation technology systems against hackers since 2015. For example; According to the report, the FAA failed to adequately encrypt sensitive data and identify security weaknesses in a timely manner. However, the FAA stated that comprehensive updates in information security are necessary to ensure cybersecurity of the interconnected IP-based air traffic control system (Fox, 2016).

Teso, a German security researcher, presented a scenario where cybercriminals could have the ability to compromise a protocol used to send data to commercial aircraft. Teso focused on Aircraft Combat Addressing and Reporting System (ACARS) for three years. During this time, he reverse-engineered the flight navigation software and sent his own commands to the flight computer system. The researcher has developed an Android app that allows a user to redirect a virtual plane using the map app on their Samsung Galaxy smartphone. The simplicity of infiltrating a network and taking control of an aircraft using a smartphone clearly demonstrates the current vulnerability of cyber attack (Schmidt, 2016).

In 2018, cybercriminals accessed around 9.8 million passenger data, including passport numbers and credit card information. After the investigation, it was revealed that the airline had many security vulnerabilities such as unprotected backups and outdated software. Earlier that same year, British Airways' website was hacked that exposed the data of thousands of passengers. Air Canada experienced a similar breach through its app. The attacks also targeted airports (Berger, 2022).

2.4. Cyber Attack Methods and Attacks on Civil Aviation

Cyber Attack is defined as planned and coordinated attacks on information and transmission systems and critical infrastructures of targeted individuals, companies, institutions, organizations and government (Aslay, 2017).

Cyber attacks are among the preferred actions as they do not affect the attackers in terms of cost. All actions such as suppressing the states, undermining the authority, engaging in destructive activities, revealing the secret information of the states, seizing the systems such as electricity and transportation in the country and stopping the operation are all among the cyber attack activities (Gürkaynak & İren, 2011).

One of the methods of cyber attack on aviation is attacks on aircraft networks. Airplanes use radio signals to communicate. Therefore, cybercriminals can interfere with these networks and divert flights from the route. As aircraft include more IoT technology, attackers gain more potential gateways to infiltrate aircraft control or communication systems. Air traffic control and airline reservation systems, which process large amounts of data on a daily basis, are also possible targets. Cyber attackers can infiltrate airport networks to steal personal and financial information of passengers (Filinovich, 2021).

In addition to cyber attacks on aircraft networks, deflecting and destroying GPS signals, and causing accidents by deflecting unmanned aerial vehicles and aircraft from their routes are among the other examples of cyber attacks. Not only through the computer system; It is also possible to take actions that endanger flight safety over radio frequencies. Therefore, cyber attack should not be considered as a type of attack that takes place only through a computer over the internet network. An attack carried out over any communication network or targeting information or communication systems can have the characteristics of a cyber attack. Current cyber security practices in civil aviation date back more than 60 years (Oster, 2013).

Oster et al. (2013) stated that the methods and tools used by terrorists should be based on in terms of developing cyber defenses, raising awareness and preventing future threats. Statistics confirm an alarming increase in 38% of cyber web-based attacks recorded in the EU and worldwide in 2015. Although these are not specifically related to cyber terrorism, they still show that the threat level against it is increasing (Fox, 2016).

In Table 2, cyber attacks against civil aviation around the world between 2003 and 2021 are shown chronologically.

Table 2. Cyber-Attacks in Civil Aviation Industry

Year	Incident	Location	Description
2003	Slammer Worm attack	USA	One of the FAA's administrative server was compromised through a slammer worm attack. This attack shut down Internet service in some parts of Asia and slowed connections worldwide
2006	Cyber attack	Alaska, USA	Two separate attacks on US Federal Aviation Administration (FAA) internet services that forced it to shut down some of its air traffic control systems.
2008	Malicious hacking attack	Oklahoma, USA	Hackers stole administrative password of FAA's interconnected networks when they took control of their system.
2009	Malicious hacking attack	USA	A malicious hacking attack on FAA's computer, which gave them access to personal information on 48,000 current and former FAA employees.
2013	Malware attack	İstanbul, Türkiye	Shutting down of passport control system at the departure terminals of Istanbul Atatürk and Sabiha Gökçen airports due to malware attack, leading to the delay of many flights.
2013	Hacking and Phishing attacks	USA	Malicious hacking and phishing attacks that targeted about 75 airports.
2015	DDoS attack	Poland	A Distributed Denial of Service (DDoS) IT Network attack by cyber-criminals that affected LOT Polish Airlines flight-plan systems at the Warsaw Chopin airport. The attack made LOT's system computers unable to send flight plans to the aircraft, thus grounding at least 10 flights, leaving about 1,400 passengers stranded.
2016	Hacking and Phishing attacks	Vietnam	The defacement of website belonging to Vietnam airlines and flight information screens at Ho Chi Minh City and the capital, Hanoi, displaying messages of supportive China's maritime claims in the South China Sea by Pro-Beijing hackers.
2016	Cyber attack	Boryspil, Ukraine	A malware attack was detected in a computer in the IT network of Kiev's main airport, which includes the airport's air traffic control system.
2017	Human error	United Kingdom	British flag-carrier computer systems failure caused by disconnecting and reconnection of the data-center power supply by a contracted engineer. This accident left about 75,000 passengers

			of British Airways stranded.
2018	Data breach	Hong Kong	Cathay Pacific Airways data breach of about 9.4 million customers' personal identifiable information
2018	Data breach	United Kingdom	British Airways Data breach of about 380,000 Customers' personal identifiable information.
2018	Data breach	USA	Delta Air Lines Inc. and Sears Departmental stores reported a data breach of about 100,000 customers' payment information through third party
2018	Ransomware attack	Bristol Airport, UK	An attack on electronic flight information screens at Bristol Airport. This resulted to the screen being taken offline and replaced with whiteboard information.
2018	Mobile app data breach	Air Canada, Canada	Air Canada reported a mobile app data breach affecting the personal data of 20,000 people.
2018	Data breach	Washington DC, USA	Data breach on NASA server that led to possible compromise of stored personally identifiable information (PII) of employees on October, 23, 2018.
2018	Ransomware attack	Chicago, USA	Boeing was hit by the WannaCry computer virus. The attack was reported to have minimal damage to the company's internal systems.
2018	Cyber attack	Sweden	Cyber-attack launched by Russian APT group that jammed Sweden's air traffic control capabilities, grounding hundreds of flights over a 5-day period.
2019	Bot attacks	Ben Gurion Airport, Israel	About 3 million bots attacks were blocked in a day by Israel's airport authority as they attempted to breach airport systems.
2019	Cyber incident	Toulouse, France	A cyber incident that resulted to an unauthorised access to Airbus "Commercial Aircraft business" information systems.
2019	Ransomware attack	Albany, USA	Albany International Airport experienced a ransomware attack on Christmas of 2019. The attackers successfully encrypted the entire database of the airport forcing the authorities to pay a ransom in exchange of the decryption key to a threat actor.
2019	Crypto mining Malware infection	Europe	A discovery through Cyberbit's Endpoint Detection and Response (EDR) by Cyberbit researchers that showed an installation of crypto mining software infection that infected more than 50% of the European airport workstations.
2019	Phishing attack	New Zealand	A phishing attack targeted at Air New Zealand Airports customers. This attack compromised the personal information of approximately 112,000 customers, with names, details and Airports numbers among the data exposed.
2020	Ransomware attack	Denver, USA	A cyber-incident that involved the attacker accessing and stealing company data. The stolen data were later leaked online.
2020	Ransomware attack	San Antonio, USA	ST Engineering's aerospace subsidiary in the USA suffered a data breach, which involved Maze Cyber-criminal gaining unauthorised access to its IT network and thus launched a ransomware attack.
2021	Human Error	Birmingham, United Kingdom	A flaw in the IT system used by the operator to produce the load sheet, meant that an incorrect takeoff weight was passed to the flight crew.

Source: Ukwandu et al., 2021

As can be seen in Table 2, cyber attacks occurred as malicious hacking attack, malware attack, data breach, ransomware attack, mobile app data breach, cyber incident, crypto mining Malware infection, phishing attack and human error.

2.5. Cyber Security Studies of National and International Civil Aviation Organizations

2.5.1. Civil Aviation General Directorate - Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM)

DGCA, the measures that civil aviation enterprises should take against cyber threats and the place of the Corporate Cyber Incidents Response Team, which they should establish, in the business organization, capacity planning, qualifications of the personnel, the training they should take, the work that the enterprises should do before, during and after the cyber incident, the internal and issued an instruction to determine the procedures and principles regarding communication with external stakeholders (SHGM Talimat, 2022).

In September 2022, Aviation Sector Cyber Security Workshop was held with the participation of cyber security managers of 28 companies operating in the aviation sector. In the said workshop, cyber security activities in the aviation sector, which was determined as a critical infrastructure sector within the scope of the National Cyber Security Strategy and Action Plan, increasing cyber threats to the sector and cyber security structuring within

the scope of the Aviation Sector Institutional Transformation Project were discussed. On the other hand, the necessary steps to increase the current activities of the aviation industry in the field of cyber security were consulted with industry stakeholders (SHGM, 2022).

2.5.2. International Civil Aviation Organization (ICAO)

ICAO organizes international events to exchange information and discuss cybersecurity between governments, international organizations and industry. At the 40th session of the ICAO Assembly, the parliamentary decision on "Dealing with Cyber Security in Civil Aviation" was adopted. With this decision, the importance and urgency of protecting the critical infrastructure systems and data of civil aviation against cyber threats has been confirmed. ICAO organized the Cyber Security and Resilience Symposium in Amman, Jordan, between 15-17 October 2019, in order to take measures to reduce the abuse of critical information systems and promote a culture of cybersecurity (ICAO, 2022).

2.5.3. International Air Transport Association (IATA)

While IATA recognizes that aviation security is the responsibility of governments and that relevant authorities must respond to the needs of the aviation industry when faced with an urgent security threat, IATA believes that governments should be an active partner of the industry. IATA is developing the "Aviation Cyber Security Strategy and Risk Management Program" to systematically reduce the risk of cyber threats around the world. Thus, IATA takes an active leadership role in this challenge by engaging with members, industry leaders and stakeholders (IATA, 2022).

2.5.4. Federal Aviation Administration (FAA)

The FAA organizes an annual Cyber Security Awareness Symposium to promote cybersecurity awareness, collaboration, and partnerships among inter-agency stakeholders, industry and academia. The symposium provides an opportunity to discuss current security challenges as well as interact with colleagues and leading industry experts (FAA, 2022).

2.5.5. European Organisation for the Safety of Air Navigation (EUROCONTROL)

EUROCONTROL raises awareness to promote cybersecurity and cyber resilience and helps stakeholders develop the ability to defend against cyber threats. It also conducts threat and risk assessments while supporting the implementation of a harmonized security approach at the European and global level. It does this by collecting, generating and distributing relevant cyber intelligence, coordinating pan-European responses to cybersecurity alerts and incidents, and supporting national emergency response teams (EUROCONTROL, 2022).

2.5.6. European Civil Aviation Conference (ECAC)

The Cybersecurity in Civil Aviation Working Group (CYBER), formed by ECAC, develops best practices by providing guidance to ECAC member countries on cybersecurity. It also aims to increase awareness of cyber threats in ECAC member countries. The working group keeps the relevant ECAC recommendations and supplements updated. At CYBER's meeting in April 2022, topics discussed include competency-based cybersecurity training, risk management for the supply chain, cybersecurity standards for scanning equipment, and cyber surveillance models (ECAC, 2022).

2.5.7. European Union Aviation Safety Agency (EASA)

EASA has developed a Cybersecurity Roadmap that was approved by the Board of Directors in November 2015. EASA has since been working on its implementation and has launched a number of initiatives that increase flexibility and support embedded security to better understand and address cybersecurity threats in the aviation industry. In addition to its institutional rule-making activity, EASA works to increase international cooperation on the subject and to promote knowledge sharing among sectoral stakeholders.

Creating an aviation system that is resistant to cyber threats and incorporating cyber security into the current safety concept depends on the coordinated effort of aviation stakeholders. That's why EASA chairs the European Strategic Coordination Platform, which includes representatives of member states, European Union institutions and key industry stakeholders. This collaboration contributed to the alignment of aviation stakeholders' goals, making it possible to develop the first joint strategy for cybersecurity in aviation. Relevant stakeholders are also in the process of determining a common roadmap to implement this strategy. Finally, EASA supports the creation of the European Center for Cybersecurity in Aviation (ECCSA) to promote voluntary knowledge sharing and expert collaboration (Easa, 2022).

The main activities of EASA regarding cyber security are:

- ✓ 2nd High Level Conference on European Union Cyber Security Strategy (28.05.2015),
- ✓ 1st Meeting of Member States' Aviation Cyber Security Representatives (26.05.2016),
- ✓ Workshop on the Roles and Activities of the European Cyber Security Center in Aviation (13.07.2016),
- ✓ Cyber Security High Level Meeting in Civil Aviation (08.11.2016),
- ✓ Aviation Cyber Security Workshop (31.05.2017),
- ✓ 1st Transport Cyber Security Conference (23.01.2019),
- ✓ Inviting Eligible Organizations to Participate in the European Center for Cybersecurity in Aviation (24.07.2019).

2.6. Cyber Security Studies of Aircraft Manufacturers

2.6.1. Cyber Security Studies of Boeing Company

Boeing, together with the aviation and information security industry, is developing a holistic cybersecurity that addresses aircraft and ground systems and has a threat management component. Aviation security includes identifying emerging threats, guiding incident response, and conducting forensic analysis. These response and analysis services are provided through CAS Professional Services. Boeing strives to develop a unified cyber strategy and deliver cybersecurity solutions to airlines around the world to enhance industry collaboration. Boeing has established the Cyber Technical Center to develop these solutions and will provide the following services through this center (Boeing, 2022):

- ✓ Making cyber threat and vulnerability assessments of airborne systems,
- ✓ Designing cyber protection for Boeing commercial aircraft,
- ✓ Development of industry standards for aviation safety,
- ✓ Monitoring and detecting cyber incidents.

2.6.2. Cyber Security Studies of Airbus Company

The presence of nearly 1000 security experts, experienced in the field, within the company called "Airbus Cybersecurity", which Airbus established for cyber security, shows how much importance is given to cyber security. Hyperconnected systems are more vulnerable to cyber attacks. In the case of critical infrastructures such as production facilities, power grids and nuclear power plants, such attacks can seriously affect both operational continuity and human safety. Airbus is innovating to protect organizations against this possibility. On the other hand, Airbus trains its cyber analysts to work seamlessly with AI by creating next-generation AI-powered cyber defense tools.

- ✓ The scope of Airbus' innovation projects includes (Airbus, 2022):
- ✓ Security/security risk analysis,
- ✓ Cyber-physical security and situational awareness,
- ✓ The cyber-resilient factory of the future,
- ✓ Security of collaborative smart industrial assets,
- ✓ Security of air transport infrastructure,
- ✓ Security of unmanned aircraft systems,
- ✓ Enemy artificial intelligence,
- ✓ Cyber security simulation and training.

3. CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

Cyber attacks pose a growing threat to the aviation industry. Aviation institutions are increasingly relying on electronic systems for critical operations as well as routine operations. It has become a necessity to protect electronic systems from cyber attacks and maintain the level of security. For this purpose, all organizations and units operating in civil aviation have to implement the necessary measures.

Airlines must encrypt customer data on their websites, apps, and other systems. Passengers entrust their personal information, credit card and passport information to airline companies. If airlines do not encrypt this data, their passengers' identities and/or financial information can be stolen or leaked. Given that so many people's data is at stake, it's inevitable that encryption needs to be comprehensive. On the other hand, it is almost impossible to regain the trust of passengers when passenger information is stolen or leaked. Therefore, being equipped with security measures is an important part of maintaining reputation in the business world.

It is important to strengthen information technology departments in airline companies and airports. Professionals are needed who can think like a hacker and anticipate the next steps. Organizations that include well-trained and expert employees should benefit from the knowledge of these personnel and prepare the ground for transferring their experiences to other employees. On the other hand, one of the issues that employees should pay attention to is to be careful against suspicious messages and e-mails. In case of doubt, the personnel should report the message or e-mail to the relevant unit of the company.

The large number of devices in aircraft and air traffic control systems can make it difficult to detect the vulnerability. For this reason, control systems can be put to the test by means of inspection at certain intervals. These tests will reveal whether the aircraft and air traffic control systems have glaring vulnerabilities and, if so, how the vulnerabilities can be remedied. At the same time, these tests will help organizations stay up-to-date on attack trends.

Governments around the world are taking action to take cybersecurity measures for both commercial and military aviation. For example; The US government allocated \$14 billion in 2016 to improve cybersecurity systems and prevent cyberattacks by organized crime gangs. That same year, the U.S. government allocated \$160 million to the Department of Energy's National Nuclear Security Administration for cyber-protection of weapons programs (Jabil, 2022).

In general, although governments take adequate precautions, providing cyber security should not be left to governments alone. In this sense, all aviation stakeholders, including the public, private sector and non-governmental organizations, need to evaluate their physical and digital security strategies and determine how they will respond to increasing threats. In addition, organizations need to communicate with industry players in order to be aware of developments and innovations in the industry.

In order to effectively manage cyber risks in terms of aviation management:

- ✓ Predetermination of cyber risks (Proactive approach),
- ✓ Developing the cyber security workforce,
- ✓ Renewal of old systems,
- ✓ Having an educated and skilled workforce in cyber security,
- ✓ Increasing cyber security awareness (Governments and international authorities fulfill their responsibilities),
- ✓ National and international civil aviation organizations to cooperate and share information about cyber threats and cyber attacks,
- ✓ Relevant public institutions must ensure that new technologies are tested and certified.

REFERENCES

1. Abeyratne, R. (2011). Cyber Terrorism and Aviation-National and International Responses, *Journal of Transportation Security*, 4 (4), 337-349.
2. Abeyratne, R. (2020). Aviation and Cybersecurity in the Digital World, *Aviation in the Digital Age*, 173–211.
3. Airbus, (2022). <https://www.cyber.airbus.com/innovation/>
4. Aslay, F. (2017). Siber Saldırı Yöntemleri ve Türkiye'nin Siber Güvenlik Mevcut Durum Analizi, *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Technologies*, 1 (1), 24-28.
5. Berger, D. (2022). <https://www.tripwire.com/state-of-security/ics-security/defending-aircraft-networks-against-cybersecurity-breaches/>
6. Boeing, (2022). https://www.boeing.com/commercial/aeromagazine/articles/2012_q3/5/

7. De Cerchio, R. & Riley, C. (2011). Aircraft Systems Cyber Security, In 2011 IEEE/AIAA 30th Digital Avionics Systems Conference (pp. 1C3-1), Seattle, USA.
8. EASA, (2022). European Union Aviation Safety Agency, <https://www.easa.europa.eu/en/domains/cyber-security/main-easa-activities>
9. ECAC, (2022). European Civil Aviation Conference, <https://www.ecac-ceac.org/activities/security/study-group-on-cyber-security-in-civil-aviation-cyber>
10. EUROCONTROL, (2022). European Organisation for the Safety of Air Navigation, <https://www.eurocontrol.int/cybersecurity>
11. FAA, (2022). Federal Aviation Administration, https://www.faa.gov/air_traffic/technology/cas
12. Filinovich, V. & Zhengbing, H. (2021). Aviation and the Cybersecurity Threats, *Advances in Economics, Business and Management Research*, vol. 188, 120-126.
13. Fox, S. J. (2016). Flying Challenges for the Future: Aviation Preparedness – in The Face of Cyber-Terrorism, *Journal of Transportation Security* vol. 9, 191-218.
14. Gopalakrishnan, K., Govindarasu, M., Jacobson, D.W. & Phares, B.M. (2013). Cyber Security for Airports, *International Journal for Traffic and Transport Engineering*, 3 (4), 365-376.
15. Gramatica, M. D., Massacci, F., Shim, W., Tedeschi, A. & Williams, J. (2015). IT Interdependence and the Economic Fairness of Cybersecurity Regulations for Civil Aviation, *IEEE Security & Privacy*, 13 (5), 52 – 61.
16. Gürkaynak M., & İren A. A. (2011). Reel Dünyada Sanal Açmaz: Siber Alanda Uluslararası İlişkiler Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (2), 263-279.
17. IATA, (2022). International Air Transport Association, <https://www.iata.org/en/programs/security/>
18. ICAO, (2022). International Civil Aviation Organization, <https://www.icao.int/Search/pages/results.aspx?k=cyber%20security>
19. Ishtiaq, S. & Rahman, N. A. (2022). Cybersecurity Vulnerabilities and Defence Techniques in Aviation Industry, *Atlantis Highlights in Computer Sciences*, vol. 4, 559-567.
20. İrdem, İ. ve Çobanoğlu, S. (2022). Yapay Zekanın İç Güvenlik Yönetimi Üzerine Yansımaları: Siber Güvenlik, *Kamu Yönetimi ve Teknoloji Dergisi*, 3 (2), 175-202.
21. Jabil, (2022). <https://www.jabil.com/blog/defense-and-aerospace-security.html>
22. Kagalwalla, N. & Prathamesh, P. C. (2019). Cybersecurity in Aviation : An Intrinsic Review, 5th International Conference On Computing, Communication, Control And Automation (ICCUBEA), 1-6, Pune, India.
23. Karasoy, H. A. (2021). Kamu Güvenliğinde Yeni Paradigmalar: Hibrit Savaş Asimetrik Savaş Vekâlet Savaşı İstihbarat ve Terörle Mücadele, Nobel Yayıncılık, Ankara.
24. Kovalchuk, T. I., Korystin, O.Y. & Sviridyuk, N.P. (2019). Hybrid Threats in the Civil Security Sector in Ukraine, *Problems of Legality*, vol. 147, 163-175.
25. Kurnaz, S. ve Önen, S. M. (2019). Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'nin Siber Güvenlik Stratejileri. *International Journal of Politics and Security*, 1 (2), 82-103.
26. Oster, C. J., Strong, J. & Zorn, C. (2013). Analyzing Aviation Safety: Problems, Challenges, Opportunities. *Research in Transportation Economics*, 43 (1), 148–164.
27. Schmidt, A.V. (2016). Cyberterrorism: Combating the Aviation Industry's Vulnerability to Cyberattack, *Suffolk Transnational Law Review*, 39 (1), 169-181.
28. Sertçelik, A. (2015). Siber Olaylar Ekseninde Siber Güvenliği Anlamak, *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 25-42.
29. Shahbazian, E. & Rogova, G. (2016). Critical Aviation Information Systems Cyber-Security, In *Meeting Security Challenges Through Data Analytics and Decision Support*, Vol. 47, p. 308, IOS Press.

30. SHGM Talimat, (2022). Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, <https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/sektorel/talimatlar/2022/SHT-Siber.pdf>
31. SHGM, (2022). Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, <https://web.shgm.gov.tr/tr/s/6955-havacilik-sektoru-siber-guvenlik-calistayi-sona-erdi>
32. Silva, S. J. da & Silva, J. M. R. (2021). Cyber Risks in the Aviation Ecosystem: An Approach Through a Trust Framework, Integrated Communications Navigation and Surveillance Conference, ICNS, 1-12, USA.
33. Şenol, M. (2016). Siber Güçle Caydırıcılık Ama Nasıl? Uluslararası Bilgi Güvenliği Mühendisliği Dergisi, 2 (2), 10-17.
34. UDHB, (2013). Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, “Ulusal Siber Güvenlik Stratejisi ve 2013-2014 Eylem Planı”, <https://www.btk.gov.tr/uploads/pages/2-1-strateji-eylem-plani-2013-2014-5a3412cf8f45a.pdf>
35. Ukwandu, E., Farah, M.A.B., Hindy, H., Bures, M., Atkinson, R., Tachtatzis, C. & Bellekens, X. (2021). Cyber-Security Challenges in Aviation Industry: A Review of Current and Future Trends, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2107.04910>
36. Zalewski, J. & Kornecki, A. (2019). Trends and Challenges in the Aviation Systems Safety and Cybersecurity, Task Quarterly, 23 (2), 159-175.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022
Vol: 8 Issue: 47
pp 753-758

Article ID
66121
Arrival
02 October 2022
Published
30 November 2022

DOI NUMBER
<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.66121>

How to Cite This Article
Kahya, C. & Pehlivan, K. (2022). "Workplace Ostracism And Organizational Commitment: A Study On Healthcare Employees", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 753-758



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Workplace Ostracism And Organizational Commitment: A Study On Healthcare Employees

Cem KAHYA¹ Kader PEHLIVAN²

¹ Prof.Dr., Bayburt University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Bayburt, Turkey

² Graduate Student, Bayburt University, Institute of Social Sciences, Business Administration, Bayburt, Turkey

ABSTRACT

Workplace ostracism is defined as individuals being excluded or ignored by other employees. Organizational commitment, on the other hand, is the individual's identification with the organization and intra-organizational activities and their sincere commitment to them and therefore willingness to make a superior effort. The main purpose of the study is to examine the relationship between workplace ostracism and organizational commitment and to reveal how employees' perceptions of workplace ostracism have an effect on their organizational commitment. For this purpose, a survey-based research was conducted with the total participation in Trabzon University. Within the scope of this study, a survey-based field study was conducted on 148 academicians. As a result of this research, it was determined that the perception of workplace exclusion had negative effects on affective commitment, continuance commitment and normative commitment, which represent organizational commitment.

Keywords: Workplace Ostracism, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

1. INTRODUCTION

Positive or negative behaviors exhibited by people or groups in front of them affect the communication and relationships of individuals with them. For this reason, negative emotions such as restlessness, tension, disappointment and anger may occur in individuals who encounter undesirable situations such as rejection or being excluded from the group in their environment. The emergence of such negative emotions in the organization is expressed as organizational ostracism, and this situation can create serious problems for employees in the long term.

Workplace ostracism is seen as a serious and widespread concern for today's organizations. Indeed, ostracism is a phenomenon that causes behavioral disorders in employees and constantly creates negative effects on their behaviors and emotions (Karim et al., 2021). The phenomenon of workplace ostracism, which occurs when individuals are excluded, ignored or neglected by other employees, is a widely accepted type of "cold violence" (Hejazi et al., 2015).

Workplace ostracism is an extremely powerful variable that reduces the sense of commitment to the organization and also affects the performance required for the job (Rehman et al., 2021). It may not be possible for employees who have the perception of being excluded in the organization to exhibit positive behaviors such as organizational commitment.

Organizational commitment means feeling a part of the organization and being ready to dedicate oneself to the organization (Na-Nan et al., 2021). Organizational commitment is defined as the extent to which individuals feel connected to the organization they work for (Miao, Newman, Schwarz, & Xu, 2013). Employees with a high level of organizational commitment are more willing to help the organization through their time and skills (Van Schaijk, 2018).

In this study, we discussed organizational commitment in three dimensions (Affective commitment, continuance commitment, normative commitment). Affective commitment refers to the employee's identification with the organization and participation in corporate activities (Hasani et al., 2013). Continuance commitment refers to the commitment based on the costs associated with the employee's intention to leave the organization (Bakhshi et al., 2011). Finally, normative commitment is also expressed as a sense of responsibility based on belief that develops as a result of socialization experiences emphasizing that it would be appropriate for the employee to remain loyal to the organization and characterizes staying in the organization as moral and correct (Örücü & Kışlalıoğlu, 2014).

Based on the explanations above, our main purpose in this study is to investigate the effect of the feeling of ostracism that employees perceive in their workplaces on their commitment to the organization.

2. THEORETICAL BACKGROUND

2.1. Workplace Ostracism and Organizational Commitment

The key to organizational success is closely related to employees' commitment to the organization (Sjahrudin, 2013). Organizational commitment includes people's feelings about the organizations they work for, that is, the extent to which they identify with the organizations that employ them (Bakhshi et al., 2011). Employees who feel that they are valued by their organizations can develop psychological perceptions that they are very close to their organizations. This situation increases the sense of commitment of employees to their organizations (Wang et al., 2021).

Commitment is negatively affected by exclusion (Eickholt & Goodboy, 2017). As the organizational commitment of the excluded employees to their organizations decreases, the trust of the employees to their colleagues and the organization is damaged (Tandon et al., 2022). The phenomenon of exclusion in the workplace, which is an important factor affecting the beliefs, feelings and behaviors of employees, expresses a negative situation that arises as a result of employees' indifference to organizational issues. This situation will increase the sense of alienation of employees from their organizations over time, greatly reducing their sense of belonging to the organization and thus their organizational commitment (Wang et al., 2021).

Factors that cause workplace ostracism may be demographic, such as gender, age, and education, as well as some organizational reasons (Rehman et al., 2021). Behaviors such as incomplete information, indifference, avoidance of eye contact, not being in the same environment, ignoring her/him in conversations, being unresponsive, intentionally or unintentionally made by his colleagues can be counted among these organizational reasons. Such behaviors that occur within the organization can alienate employees from each other and make them feel excluded. (Karim et al., 2021). Being exposed to workplace ostracism causes weakening of social relations (Chen & Li, 2019), and so excluded employees feel marginalized. Ostracism can affect their behaviors in the workplace by causing psychological and physically harm to them (Liu, Xia, 2016). In this context, it is thought that employees who feel hurt will also experience a decrease in their commitment to the organization.

In the literature, there are many studies examining the relationship between organizational exclusion and organizational commitment. A few of the previous studies are presented below in order to clearly reveal the predicted theoretical relationship between workplace ostracism and organizational commitment discussed in this study:

Zheng et al (2016), in their study named "*Workplace ostracism and its negative outcomes: Psychological capital as a moderator*", concluded that workplace ostracism was negatively related organizational commitment.

Rehman, Jalil, Hassan, Naseer, and Ikram (2021), in their study called "*Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: A mediating and moderating role of organizational commitment and workplace ostracism*", concluded that there was a negative relationship between workplace ostracism and organizational commitment.

Wang, Qin, Zhou (2021), in their study titled "*The effects of leaders' prosocial orientation on employees' organizational citizenship behavior - The roles of affective commitment and workplace ostracism*", concluded that workplace ostracism was negatively related and affective organizational commitment.

Eickholt and Goodboy (2017), in their study named “*Investment model predictions of workplace ostracism on K–12 teachers’ commitment to their schools and the profession of teaching*”, concluded that there was a negative relationship between workplace ostracism and affective organizational commitment

Based on the theoretical explanations above and the case studies given, the research hypotheses were established as follows:

H1: *Workplace ostracism is negatively related affective commitment*

H2: *Workplace ostracism is negatively related continuance commitment*

H3: *Workplace ostracism is negatively related normative commitment*

3. METHODOLOGY

3.1. Research Sample

The sample of the study consists of a total of 148 academic staff working at Trabzon University in Trabzon. The descriptive statistical information regarding the sample is as follows: In terms of gender, 49.3% (n = 73) of the participants were female and 50.7% were male (n = 75). In terms of age, 14.9% (n = 22) of the participants were under 30 years old, 39.2% (n = 58) were in the 30-40 age range, and 45.9% (n = 68) were over 40 years old. Finally, in terms of tenure, 27% of respondents continue to serve for less than 5 years, 26.4% for 5-10 years, and 46.6% for more than 10 years.

3.2. Measures

Workplace Ostracism Scale: To measure the exclusion perceptions of the participants in our study, Ferris et al. (2008) "Workplace Ostracism Scale", which includes one dimension and 13 items, was used. This scale was graded using the 5-point Likert method in our study (1= Never; 5= Always). (Sample items: “*Others left the area when you entered*”, “*others ignored you at work*”).

Organizational Commitment Scale: In our study, Podsakoff et al.'s (1990) "Organizational Commitment Scale" was used to reveal the organizational citizenship behaviors of the participants. This scale consists of 24 items graded with a 5-point Likert method (1 = never; 5 = always). The scale has a 5-factor structure: Conscientiousness, Sportsmanship, Civic Virtue, Courtesy, Altruism. Conscientiousness questions are reverse coded. (Sample items: “*Attendance at work is above the norm*”, “*Tends to make “mountains out of molehills” (R)*”, “*Keeps abreast of changes in the organization*”, “*Does not abuse the rights of others*”, “*Helps others who have been absent*”).

4. FINDINGS

4.1. Validity, Reliability and Normality

Confirmatory Factor and Cronbach's Alpha Analyzes were applied to prove the validity and reliability of the scales we used in our research. The findings obtained as a result of these analyzes are presented in Table 1:

Table 1. CFA and Cronbach's Alpha Results

Variables	CMIN/DF	IFI	CFI	RMSEA	SRMR	Cronbach's Alpha
<i>Workplace Ostracism</i>	1.90	.96	.96	.07	.05	.91
<i>Organizational Commitment</i>	1.77	.94	.94	.07	.07	.87
• <i>Affective Commitment</i>						.73
• <i>Continuance Commitment</i>						.74
• <i>Normative Commitment</i>						.84

According to Table 1, the construct validity of the workplace ostracism and organizational commitment scales has been provided and it has been concluded that both scales are reliable for this study.

The skewness and kurtosis coefficients were calculated to determine whether the data obtained in the study had a normal distribution. Since Kurtosis and Skewness values are considered to be normal when they are between -1.5 and +1.5 (Tabachnick and Fidell, 2013), it was determined that the data had a normal distribution according to the calculation findings.

4.2. Descriptive Statistics and Correlations

Pearson correlation analysis was performed to determine the intercorrelations between research variables and the findings are presented in Table 2. Workplace ostracism was negatively related to affective commitment ($r = -.295, p < .01$), continuance commitment ($r = -.247, p < .01$) and normative commitment ($r = -.218, p < .01$).

Table 2. Means, standard deviations, coefficient alphas, and correlations among variables

Variables	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Gender	1.51	.50	1						
2. Age	2.31	.72	.334**	1					
3. Tenure	2.20	.84	.231**	.644**	1				
4. Workplace Ostracism	1.52	.53	.029	.009	.056	1			
5. Affective Commitment	3.65	.83	.047	.230**	.061	-.295**	1		
6. Continuance Commitment	3.03	.75	.009	-.020	.002	-.247**	.196*	1	
7. Normative Commitment	2.88	.75	.080	.157	-.016	-.218**	.643**	.363**	1

** $p < .01$, * $p < .05$

4.3. Hypotheses Testing

Three multiple regression models were established to question the effects of independent variables on dependent variables. At the same time, gender, age and tenure variables were included in the models established as control variables in order to reach a clearer judgment. The findings of the multiple regression analysis performed on these models are presented in Table 3:

Table 3. Results for testing multiple regression models

Variables	Affective Commitment	Continuance Commitment	Normative Commitment
	Model 1	Model 2	Model 3
1. Gender	-.023	.024	.041
2. Age	.320**	-.056	.263*
3. Tenure	-.124	.047	-.183
4. Workplace Ostracism	-.291***	-.250**	-.212**
<i>F</i>	6.361	2.418	3.694
<i>R</i> ²	.151	.063	.094

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

As a result of the first multiple regression analysis, model 1 predicted for the affective commitment was found to be significant ($R^2 = .151, p < .001$). Age was found to positively affect the affective commitment ($\beta = .320, p < .01$). Workplace ostracism appeared to have a negative effect on the affective commitment ($\beta = -.291, p < .001$). According to this finding, hypothesis H1 was accepted.

The second multiple regression analysis showed that model 2 predicted for the continuance commitment was significant ($R^2 = .063, p < .05$). It was found that none of the control variables had a significant effect on the continuance commitment. It was concluded that workplace ostracism negatively affects the continuance commitment ($\beta = -.250, p < .01$). According to this finding, the H2 hypothesis was accepted.

Finally, as a result of the third multiple regression analysis, model 3 predicted for the normative commitment was also found to be significant ($R^2 = .094, p < .01$). Age was found to positively affect the normative commitment ($\beta = .263, p < .05$). Workplace ostracism was found to have a negative effect on the normative commitment ($\beta = -.212, p < .01$). According to this finding, hypothesis H3 was accepted.

5. CONCLUSION

In this study, it was purposed to examine the effect of perceived workplace ostracism on organizational commitment. In order to achieve this purpose, a survey was conducted on a total of 148 academicians at Trabzon University in Trabzon, Türkiye. Based on the findings obtained after the necessary analyzes were made, the following conclusions were reached:

As a result of the correlation analysis, significant and negative relationships were found between workplace ostracism and affective commitment, continuance commitment and normative commitment, which are sub-dimensions of organizational commitment. These findings provide clues about possible interactions between organizational exclusion and organizational commitment.

Three multiple regression models were established to test the research hypotheses. After the necessary analyzes were made, it was determined that all three proposed models were significant. The analysis findings showed that workplace exclusion had significant and negative effects on all three dimensions representing organizational commitment. Therefore, hypotheses H1, H2 and H3 were accepted. In other words, it was concluded that when

employees have a perception of exclusion in the workplace, this situation will negatively affect their organizational commitment levels in general. In this context, it can be said that the emotional ties of employees who feel excluded from their organizations are damaged, their intention to leave their current job in order to work in better conditions, their desire to work in other organizations will increase, and their respect for the culture and values of the organization will decrease. The results obtained in this study show similarities with previous studies in the literature (Erer, 2021; Uslukaya ve Demirtaş, 2020, Gkorezis et al. Panagiotou ve Theodorou, 2016; Hitlan et al, 2006).

The effects of ostracism in the workplace can be reduced if the relations between organizational members are strong. It can be said that processes such as ostracism are experienced intensely in structures where social ties are weakened, and these processes are experienced at a lower level in structures where social ties and solidarity are strong (Uslukaya & Demirtaş, 2020).

Based on the results obtained in this study, it can be said that it is very important for businesses and managers to develop close relationships with their employees through open communication, to create a working environment where they can freely express their feelings, thoughts, ideas and suggestions, and to identify all factors that may negatively affect organizational commitment. It is thought that if an organizational environment is provided for employees who do not feel the fear of being ignored or ignored by both their managers and colleagues, where they can talk about organizational issues and problems by sharing their ideas, thoughts and suggestions, their trust and commitment to their organizations may increase.

This study has some limitations. The findings obtained in this study only connect the research sample. It is thought that studies with a high number of participants in different sectors and occupational groups will reveal more detailed results. It is also suggested that popular topics such as organizational silence and employee cynicism should be integrated into this topic in future studies.

REFERENCES

1. Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). "Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior". *European Journal of Business and Management*, 3(4): 78-86.
2. Beyza, E. (2021). "Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyeti etkisinde örgütsel bağlılığın rolü". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1): 236-256.
3. Chen, Y., & Li, S. (2019). "The relationship between workplace ostracism and sleep quality: a mediated moderation model". *Frontiers in psychology*, 10: 1-13.
4. Eickholt, M. S., & Goodboy, A. K. (2017). "Investment model predictions of workplace ostracism on K-12 teachers' commitment to their schools and the profession of teaching". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(2): 139-157.
5. Gkorezis, P., Panagiotou, M., & Theodorou, M. (2016). "Workplace ostracism and employee silence in nursing: the mediating role of organizational identification". *Journal of advanced nursing*, 72(10): 2381-2388.
6. Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). "The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment". *Global Business Perspectives*, 1(4): 452-470.
7. Hejazi, M., Mahboubi, M., Keshavarzi, A., & Zinat-Motlagh, F. (2015). "Job satisfaction and organizational commitment a reflection of organizational citizenship behaviors. *Journal of Science and Today's World*, 4(3): 71-76.
8. Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T., & Zárte, M. A. (2006). "Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace". *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1): 56-70.
9. Karim, D. N., Majid, A. H. A., Omar, K., & Aburumman, O. J. (2021). The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in higher education institutions. *Heliyon*, 7(6): 1-8.
10. Kumral, Tuğçe (2017). İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
11. Liu, H., & Xia, H. (2016). "Workplace ostracism: A review and directions for future research". *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3): 197-201.

12. Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Xu, L. (2013). "Participative leadership and the organizational commitment of civil servants in China: The mediating effects of trust in supervisor". *British Journal of Management*, 24: 76-92.
13. Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1978). "The measurement of organizational commitment A progress report". *Journal Of Vocational Behavior*, 14: 224 -247.
14. Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). "An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the Thai automobile parts manufacturing industry". *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3): 1-19.
15. Örucü, E., & Kışlalıoğlu, R. S. (2014). "Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22): 45-65.
16. Rehman, W., Jalil, F., Hassan, M., Naseer, Z., & Ikram, H. (2021). "Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: A mediating and moderating role of organizational commitment, and workplace ostracism". *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, 15(3): 1121-1144.
17. Schaijk, S. V. (2018). The relationship between affective organizational commitment, organizational citizenship behavior and innovative behavior. In a research with extensive training and innovative organizational climate as moderators (Master thesis in Business Administration, Radboud University Nijmegen)
18. Sjahruddin, H., & Sudiro, A. A. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(12): 133-141.
19. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Allyn and Bacon, Boston.
20. Tandon, S., Mathur, G., & Arora, S. (2022). "A study on the impact of ostracism on OCB and its relationship with organizational identification on youth in the industry". *Journal of Positive School Psychology*, 6(3): 910-916.
21. Uslukaya, A., & Demirtaş, Z. (2020). "Öğretmen algularına göre işyerinde dışlama: Eğitim kurumlarında nitel bir araştırma". *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 11(22): 229-256.
22. Wang, D., Qin, Y., & Zhou, W. (2021). "The effects of leaders' prosocial orientation on employees' organizational citizenship behavior-The roles of affective commitment and workplace ostracism". *Psychology Research and Behavior Management*, 14: 1171-1185.
23. Zheng, X., Yang, J., Ngo, H.Y., Liu, X.Y. & Jiao, W. (2016). "Workplace ostracism and its negative outcomes: psychological capital as a moderator". *Journal of Personnel Psychology*, 15(4): 143-151.

e-ISSN:2587-2168

Year: 2022
Vol: 8 Issue: 47
pp 759-775Article ID
66461
Arrival
18 October 2022
Published
30 November 2022**DOI NUMBER**<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.66461>**How to Cite This Article**

Karataş, A. (2022). "A Security Case In The Context Of National And International Migration Policies: The Case Of Migrations From Afghanistan", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 768-775



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

A Security Case In The Context Of National And International Migration Policies: The Case Of Migrations From AfghanistanAdnan KARATAŞ¹ ¹ Research Assistant, Atatürk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Administration, Erzurum, Turkey**ABSTRACT**

Migration is a phenomenon as old as human history. The fact that humanity lived a nomadic life before the transition to a settled life shows that the existence of this phenomenon goes way back. The phenomenon of migration refers to the mobility of individuals or groups from a certain region to a different region. Migrations are divided into different types according to the characteristics they carry. The most notable among these distinctions concerns the legality of immigration. While immigrating from the country of immigration with permission is legal immigration; What is done without permission is called irregular migration.

All of the international migrations seriously affect the sending, receiving and transit countries economically, socially, culturally and politically. Countries that want to be protected from the multifaceted effects of migration develop various policies in order to protect themselves from the negative effects of migration and to manage the migration management process well. These developed policies are of much more critical importance for countries with irregular migration. As a matter of fact, the fact that states have knowledge and permission in legal migrations actually indicates the existence of a certain policy. However, irregular migration shows that countries do not have a certain migration management policy or it does not work well. It is seen that most of the policies taken for irregular migrations focus on the security dimension of migrations. Therefore, irregular migration is a security problem for countries.

Due to its geopolitical position, our country is a region where immigration is experienced intensely. Our country has both immigration and transit country characteristics together. Due to the political crises in the countries in the Middle East, the intensity of migration has increased more. In addition, due to the political events and acts of violence in Afghanistan, a serious wave of migration has directed towards our country.

Within the scope of this study, the phenomenon of security is discussed in the context of national and international migration policies. The implications of these policies for national security are emphasized. In addition, the migration from Afghanistan to our country is evaluated in terms of the securitization approach. As a result of the researches, it is seen that immigration policies are actually a security policy. Countries regulate their immigration policies to protect their national interests and to protect the well-being of their citizens. Therefore, it is seen that realism dominates the emergence of migration policies beyond giving importance to human values. Accordingly, countries generally act in accordance with the interests of the country in migration management and acceptance of immigrants. While some countries accept only those with intellectual knowledge, some countries mostly accept workers who will work in the fields of industry and agriculture. As a matter of fact, both forms of immigrant acceptance reflect what should be according to the current conjunctures of the countries.

Keywords: Migration Policies, Irregular Migration, Migration Management, Security, Afghanistan**1. INTRODUCTION**

Migration can be defined as individuals leaving the places they live voluntarily or due to various obligations. Individuals migrate to obtain better living conditions than the living conditions in a certain place or because the living conditions in the place where they live are very difficult. Therefore, there are some reasons that push and pull individuals to change their settlements from one place to another. Today, violence, economic crises and the existence of threats to life safety are the main reasons that push people to migrate. In addition, the fact that economically developed countries have better life opportunities such as much better education and health standards are among the reasons that attract individuals to migrate to these countries.

It is possible to examine migrations by dividing them into types under various headings according to their characteristics. However, from a broad perspective, it is seen that it is more accurate to analyze migrations by dividing them into legal and illegal. Legal immigration refers to the situation in which permissions are obtained for the citizens of a different country to enter the regions within the jurisdiction of the countries. Therefore, there is a legal immigration situation when individuals get permission to enter a different country. Illegal migration is sometimes also defined as irregular migration. In this type of migration, individuals are smuggled into a different country or entering the country for a limited time, violating this period and staying for a longer period of time.

The fact that the reasons pushing and attracting individuals to migrate to very serious levels for some countries cause intense waves of migration from these countries. As a matter of fact, the existence of war and terrorist incidents is the main reason for such intense migrations. Countries that face an intense migration wave are developing various policies in order to manage this migration process. These policies can sometimes be national and sometimes international. Depending on the underlying causes of migration and the impact of migration, it

seems to be a more correct way to resolve this phenomenon with international policies. These policies, on the other hand, sometimes emerge with the decisions taken by a certain country union. As a matter of fact, the decisions taken by the EU regarding migration are of this nature. However, there is a general emphasis on security in these policies. It is seen that the EU considers the phenomenon of migration as a security problem.

In this study, the phenomenon of migration, types of migration, reasons for migration, theories of migration are discussed in detail. In addition, national and international migration policies are emphasized. Based on these policies, it is evaluated how migration is securitized. Finally, the reasons for and effective evaluation of international migration originating from Afghanistan are emphasized. It is focused on how Turkey can follow in this process.

2. THE CONCEPT OF MIGRATION

Although the phenomenon of migration is as old as human history, it is basically a sociological concept. However, this concept emerges as an interdisciplinary phenomenon today. Since the existence of humanity, there have been migrations to meet natural events, basic needs such as nutrition and security, and other needs. When all of the migrations from the past to the present are examined, we encounter either the motivation to meet the basic needs of the people or the desire to achieve a better life. Even if the appearances of these reasons are different, the basis of all of them is that individuals want to leave their places or are forced to do so by others. In its simplest terms, migration is the population mobility that results in the displacement of individuals regardless of the reasons, the way it is done and the reasons (Adıgüzel, 2016: 18).

Since the origins of the phenomenon of migration date back to ancient times, many conceptualizations of migration have been made in this process. The fact that immigration is a sociological phenomenon has also affected many other elements in this sociological structure. As a matter of fact, immigration; It is a very comprehensive social phenomenon that also affects psychological, economic, legal, educational, health, cultural and security factors.

In today's sense, the phenomenon of migration is a phenomenon that matured with the formation of nation states in the 19th century. With the formation of nation states, ethnic and cultural foundations have been influential on the concepts of state and country. Sovereignty rights within the borders determined by the states have started to be used absolutely depending on these ethnic and cultural values. Thus, individuals within the borders of these states began to be called citizens, and those outside the borders were called foreigners. The phenomenon of migration emerges as a phenomenon that complicates this situation. Migration is handled in a trilogy consisting of the concepts of state, citizen and foreigner (İçduygu, Erder, & Gençkaya, 2014: 13). However, we can date this triple situation much earlier than historical documents. In the democracy practices of the Ancient Greek city-states (most famously Athens and Sparta), which became famous for the existence of the first democratic practices in history, individuals' being citizens came to the fore. It is known that foreigners here do not have the right to participate in the administration and they form a social class called "metoikos". Therefore, in the known historical processes, this classification gives information about the existence of the migrating agent and the social structure of this action. Moreover, they attribute a legal position to these individuals.

The United Nations Migration Agency defines a migrant as any person who immigrates regardless of the legal status of individuals, the reasons for migration willingly or unwillingly, whether the borders are international or within the same giants, and regardless of the reasons for migration (United Nations, 2020). However, together with the concept of immigrant from our country, the concepts of asylum seeker and refugee are frequently used and sometimes their meanings are confused. Therefore, definitions of the phenomenon of migration may vary from country to country. As a matter of fact, sociological phenomena should be handled under social values.

In its broadest terms, immigration; It is defined as the displacement that takes place in a short period of time to a significant distance and effect (Erder, 1986: 9). In other words, migration is population mobility that creates changes in the social structure depending on geographical displacement, which has cultural, political and economic dimensions.

The concept in the Glossary of Migration Terms; It is expressed as "the displacement of a person, alone or in groups or groups consisting of a human community, by crossing or crossing the borders or borders determined according to international law, or by leaving their place if they are in a national state" (Perruchoud and Redpath-Cross, 2013: 35-36). Turkish Language Association defines the phenomenon of migration as the work of individuals or communities moving from one country to another, from one settlement to another for economic, social and political reasons, moving, emigration, emigration (TDK, 2018).

Migration is a geographical change of place with the aim of reaching a better situation than the current situation, regardless of whether it is due to any of the necessary reasons such as natural disasters or wars, in the hope of achieving a better life and economic prosperity compared to the current situation of individuals. It can be said that there are many reasons why immigration has become a big problem today. Economic inequality, the inability of states to ensure the safety of their citizens, political interests and acts of violence can be listed as the most important ones. People who face such problems may migrate with a better future and life expectancy, or at least in order to survive (İçduygu and Sirkeci, 1999: 249).

Therefore, migrations can be made according to people's own will, as well as depending on an external coercion. In the presence of these external forces, all people in the society migrate. Especially in the event of wars, people's collective evacuation of a certain region and their search for a place either within the country or in a different country cause different elements of the act of migration. Especially in migrations to a different country, some problems may occur with the people entering the country. The most important of these is the security phenomenon in the receiving country.

Before moving on to the types and causes of migration, the phenomenon of migration is basically divided into two. This phenomenon is divided into two as regular and irregular migration on legal basis. Regular migration refers to the migration that takes place through the use of legal means (IOM, 2020: 14). Population exchanges, individuals going to other countries with education and work permits are evaluated within this scope. It is immigration where the legal demands of states are met by immigrants. Irregular migration refers to the use of illegal ways. It includes acts of unauthorized immigration to regions under the sovereignty of states. This type of migration refers to coming to the country of immigration illegally and working and residing illegally (IOM, 2020: 15).

As can be seen from the explanations given above regarding the phenomenon of migration, a certain position of the individuals who carry out this action also occurs. These people are generally called immigrants and those who migrate illegally are called irregular immigrants. The concept of irregular immigrant is often confused with the concept of asylum seeker/refugee. As a matter of fact, in both cases, there is an illegal entry into the target country. However, there are important differences between them. First of all, while irregular migrants migrate voluntarily, refugees migrate compulsorily. Although irregular migrants aim to live a better life, refugees are often people fleeing oppression and violence. While there is no protection program for irregular migrants in the country they migrated to, a certain protection program is carried out for refugees. Since there are such differences between them, it would be more accurate to make different evaluations for people in both situations.

2.1. Causes of Migration

While giving information on conceptually defining migration above, it was stated that the reason for migration was not very important and a change of residence for any reason was defined as migration. However, due to the sociological position of the migrations, it is of great importance for what reason they were made. As a matter of fact, the reasons for migration are very important in terms of managing these migrations and minimizing the negative effects of migrations. Moreover, determining the causes of migrations also enables the determination of the types of migrations.

The reasons for the phenomenon of migration, which has continued since the existence of humanity and is expected to continue in the future, are multidimensional and diverse. As a matter of fact, the existence of different reasons for centuries has been the main reason for migration. We can consider these basic reasons in three main dimensions as economic, security and socio-cultural reasons.

First, there are economic reasons, which are the driving force of migration. Accordingly, people migrate within or between countries in order to have good economic conditions. Migration movements due to economic reasons take place from rural areas to cities, from small cities to large cities and from peripheral countries to central countries. Different forms can occur in economic reasons (Andres, 2011: 4). As a matter of fact, the inequalities of income distribution in the countries where individuals live cause individuals to experience poverty and migrate in masses (Mutluer, 2003: 13). Similarly, migration may occur due to the rapid increase in the population in the country and the loss of the sufficiency of the economic activity in the country or in a certain region to meet the needs of individuals (Akgür, 1997: 41).

Secondly, there are security reasons for migration. Depending on the wars, terrorist incidents and political conflicts occurring in the countries, individuals may migrate within their country or to a different country in order to ensure their life safety (Castles and Miller, 2008: 74). As a matter of fact, civilians who are not involved in any military party or involvement in wars or internal conflicts may be subjected to various tortures,

abuses and massacres during these events. Individuals are forced to migrate to avoid these situations (Aganoglu, 2001: 62). Individuals may show a tendency to migrate if they do not feel safe in the family or individually in the face of emerging situations. The migrations experienced as a result of the loss of the Balkans in the Ottoman state and the migrations during the events in Syria are examples of these. Similarly, the migration of people to the western provinces due to terrorist incidents in the eastern provinces, especially in the 1980s, is an internal migration, but it shows that this migration was made for security reasons (Gündüz and Yetim, 1997: 109).

Third, there are socio-cultural reasons for migration. According to this, the first reason for migration is due to the increase in population. Population growth is one of the leading social causes of migration in developed and developing countries (Akgür, 1997: 41). Another socio-cultural reason for migration is education. Accordingly, the desire of individuals to receive a better education within the country or in different countries may lead to their migration. Migration may also occur due to conflicts within or between families or social pressures (Akgür, 1997: 65). Migration may also occur due to religious reasons. Migration may also occur because the values or religions that individuals believe in are not socially accepted or they cannot live their religion comfortably as they should. Individuals can migrate in order to escape from the oppression and violence they are exposed to due to their religion. The event known as Hijra in Islam is an example of this (Aganoglu, 2001: 84-89).

2.2. Types of Migration

As different reasons are effective in the formation of migration, the characteristics of migration can also be different. Migration in almost every part of the world is classified under different headings. Migration types are generally; Some classifications are made according to the borders of the country (internal-external), according to the will of the individuals (voluntary-compulsory), depending on the duration of stay (permanent-temporary), depending on the density (individual-mass) (Yalçın, 2004).

First of all, we can divide migrations into two (internal migration and external migration) according to country borders. Internal migration is the change of residence in different regions of the country for various reasons (Sağlam, 2006: 34). Although the reasons for such migrations are various, they are generally migrations to achieve a better economic or social position. Therefore, it can be said that it is from small cities to big cities (Akan and Arslan, 2008: 16). Internal migration, which is the most common type of migration in our country and in the world, migrates from rural areas to urban areas. However, with this migration, various problems may occur depending on the population concentrated in certain regions (Sağlam, 2006: 34-35). On the other hand, external migration, or in other words, international migration, refers to migration from one country to another. While there is no change in the population of the country in internal migrations, an increase or decrease in the population of the country occurs in external migrations (Özyakışır, 2013: 9).

Secondly, we can distinguish two migrations (voluntary migration and forced migration) according to the will of individuals. Forced migrations are defined as individuals leaving their settlements against their will and settling elsewhere due to a necessity (Kaygalak, 2009: 11). These migrations can be in the form of internal migration or external migration. It refers to the situations where individuals leave their places of residence because of war or conflict situations in a certain region or throughout the country. Individuals can migrate to a different region in their country or to a different country. As a matter of fact, in such cases, why the migration is made gains more importance rather than the necessity (Deniz, 2009: 15-16). On the other hand, if individuals voluntarily change their place of residence in line with their own wishes, that is, they migrate, it is called voluntary migration (Kaygalak, 2009: 12). Voluntary migrations, like forced migrations, can be within the country or between countries. Voluntary migration of individuals for reasons such as better economic conditions and better education is this type of migration (Gençler, 2004).

Thirdly, migrations are divided into two (permanent-temporary) depending on the length of stay. In permanent migrations, individuals migrate to live permanently in order to settle in different regions. Individuals can make such a decision at the beginning of their migration, or they may want to go to a certain place temporarily and settle there permanently. For example, after a temporary migration to a place for education, a decision to settle there permanently can be taken. Temporary migrations, on the other hand, are defined as the migration of people for a short time depending on their various wishes and needs in certain periods. Therefore, it determines the nature of the migration process (Sağlam, 2006: 34).

Fourthly, migrations are divided into three depending on the density, in other words, according to the number of people leaving (individual-group-mass). Due to the increase in the number of people affected by the reasons expressed in migration and the increase in the intensity of the impact, there is an increase in the number of

immigrants. In such cases, the number of individuals migrating represents the types of migrations. In individual migrations, reasons such as better education or health are generally effective. On the other hand, exclusion of a certain group or conflicts between families can be effective in group migrations. In mass migration, it refers to the collective migration of individuals due to the war and terrorist incidents in the country (Taş and Özcan, 2018: 40).

Apart from this quartet distinction, it is possible to classify migrations according to certain characteristics. For example, migration according to the qualifications of the immigrants is an example of this. The migration of well-educated people from different countries in the country is described as a brain drain. On the other hand, the migration of those who work as manual workers in the country can be called labor migration.

2.3. Migration Theories

There are various migration theories in the migration and migration management literature. There are various theories that try to explain the phenomenon of migration in terms of its causes and effects. In general, migration theories provide great benefits in understanding and interpreting the situation, although they are not sufficient and generally accepted to explain the migrations that occur for different reasons today. Some of the main ones are described below.

2.3.1. Ravenstein's Laws of Immigration

Ravenstein draws more attention to the economic dimension of the migration phenomenon. Migration actions taken by individuals to provide economic benefits are thought to be very effective. Moreover, it is thought that other non-economic factors will affect this migration wave less. Therefore, the migration trend will be towards the regions where industry and commercial activities are concentrated for a period of time (Sagin, 2018: 22). In short, Ravenstein says that immigration will continue to increase and he foresees the development of industry and branches of industry as the reason for this process, as well as the growth and proliferation of industry and trade places (Yalçın, 2004: 26). Another important point in Ravenstein's laws is that the unit of analysis is the individual and he thinks that the first direction of migration, which is based on economic developments as the driving force in migration mobility, will be from rural to urban (Erdoğan, 2019: 32).

Ravenstein's seven laws are as follows:

- ✓ Migration takes place over short distances. However, these migrations become waves and lead to larger and mass migrations. These migrations are generally made towards big cities and industrial and commercial centers.
- ✓ These immigration-receiving industrial cities and their immediate surroundings are becoming centers of attraction for people. Places left by immigrants are areas where other people will migrate. In this context, the migration that starts with a close distance act as a domino and causes the migration to spread all over the world.
- ✓ Industry and trade in places receiving immigration develop more and attract more workforce thanks to this workforce. As the economic activities in the centers receiving immigrants develop, the intake of immigrants also increases. Therefore, there is a supply-demand situation between these two.
- ✓ The start of migration in a place can cause a wave of migration after a short time. Places that receive a lot of migration cause chain migration as they will migrate,
- ✓ Another type of migration is direct migration to long distances where industrial centers and commercial centers are located, instead of short distances.
- ✓ People living in rural areas tend to migrate more than people living in urban areas. In addition, while migrations from rural-to-rural affect each other and lead to other migrations, this phenomenon is less in migrations from rural to urban areas.
- ✓ It is seen that women tend to be more inclined when the distance of migrations is short, and men are more prone to long-distance migrations (Ravenstein, 1885: 46).

2.3.2. Push Pull Theory

It is a theory that emerged with the article published by Lee in 1966 as "A Theory of Migration". According to Lee, although Ravenstein's work on migration was based on the conditions of the period and was the starting source of migration theory studies, he could not formulate migration at a sufficiently categorical level (Lee, 1966: 47).

This theory focuses more on the migration process rather than the immigrant (Aydemir and Şahin, 2017: 364). The factors identified by Lee regarding migration processes constitute the basic operation and components of

the push-pull theory. Accordingly, there are repulsive and attractive factors both in the places where individuals live and, in the places, they intend to migrate (Aydemir and Şahin, 2017: 365).

Lee tries to reveal the general scheme of migration with the theory he put forward. It also tries to make inferences about the amount of immigration and the characteristics of immigrants (Lee, 1966: 49). According to Lee (1966: 50), the factors involved in the migration process and the migration process can be summarized under four headings. These factors are; 1. Factors related to area of origin, 2. Factors related to area of destination, 3. Intervening barriers, 4. Individual Factors.

When today's migration movements are examined, it is seen that the push and pull theories are valid for both internal and external migrations. But today's migrations have become more complex than Lee mentioned. As a matter of fact, many factors other than push or pull factors are involved in migration processes.

2.3.3. Petersen's Migration Typology

William Petersen has tried to explain the causality of migration, just like Lee's push and pull theory. Petersen, in his work titled "A General Typology of Migration" in 1958, mentions the importance of the historical cycle and states that a totality that works as a push factor in a certain period can function as a pull factor in a certain period. According to Petersen, the variability experienced in the economy affects the society differently from all social classes. With this perspective, Petersen tried to explain migration by considering the individual and class differences of migration (Çağlayan, 2006: 75).

Petersen concentrated on five types of migration. The first of these is the primitive migrations that took place with ecological forcing. Primitive migrations are the movements of the first people on earth to meet their basic needs such as food, drink and shelter. Petersen's second type of migration is forced migration. In forced migrations, people migrate from one geography to another for reasons such as natural disasters, political pressures, wars, and economic reasons. Petersen's third type of migration is directed migration. According to Petersen, if individuals or societies hold the decision-making mechanism in spite of compelling factors, such migrations mean directed migration. Petersen's fourth type of migration is free migration. There are no compelling factors on individuals or societies in free migration. According to Petersen, the determining factor in free migration is the wishes of individuals or societies. Petersen's fifth type of migration is mass migration. According to Petersen, technological developments in transportation roads have massified migration (Petersen, 1958: 259-263).

2.4.4. Crossing Opportunities Theory

The theory is generally supported by mathematical formulas, considering that there is a direct relationship between mobility and opportunities, and predicts that the distribution of available opportunities over the area is the result of many geographical, historical, economic, social and political factors and may change according to the event (Stouffer, 1940: 487).

Stouffer's theory aims to explain the phenomenon of migration with a one-dimensional variable and explains the migration to developed industrial cities, metropolises or megapolises and mostly on an economic basis (Aydemir and Şahin, 2017: 364). However, the theory does not provide the information necessary to describe the migrations that occur with the complexity arising from the government problems in the countries and the migrations that occur due to the wars.

In addition, although it is not a very comprehensive and widely used theory, it is seen that this theory can be used more frequently, especially in economic-based migrations and labor migration studies (Çağlayan, 2006: 78).

2.4.5. World Systems Theory

The World Systems Theory was developed by Wallerstein in the 1970s from a Marxist point of view (Sayın, 2018: 45). The theoretical approach developed by Wallerstein, capitalism and its different reflections are the main factor determining today's economy and the structure of migration, and according to Wallerstein, the basis of international migration is not the dual market structure known or seen in national economies, but the expanding one from the 16th century to this time. is the world market (Güllüoğlu, 2012: 67).

The world system theory assumes that international migration follows the political and economic organizations of the growing global market (Abadan-Unat, 2002: 63). The World Systems Theory argues that the main reason for the formation of migration is towards large and economically proven cities. For this reason, migration formation is constantly oriented towards developed countries according to the World Systems Theory. The

theory argues that in the global market, countries that are good in economy and countries that have a stable political profile will be the focus of attention in migration.

3. IMMIGRATION POLICIES

Just as the phenomenon of migration cannot be conceptually fit into a certain area or mold, it is very difficult to limit migration policies to a certain extent. As a matter of fact, migration, which is a global phenomenon, is an important issue in almost every country in the world. It is expected that each country will develop some policies regarding immigration from different countries.

In this study, since it is thought that it is very difficult to examine migration policies on an international scale and cannot be fit into a certain scope, it is focused on making an evaluation specific to the European Union. As a matter of fact, the fact that our country, which is one of the countries affected by the migrations originating from Afghanistan, has borders with the countries in the European Union confirms the validity of this feature.

3.1. European Union Migration Policies

While the European Union was in a kind of economic cooperation when it was first established, over time it went beyond this structure and became a supranational policy making center. Moreover, it has attained a structure where decisions to be implemented in the member states of the union are taken in relation to many issues by exceeding its borders only in the economic field. One of such decisions is the development of trade through the free movement of goods in the member states, and the establishment of cultural unity by increasing EU citizenship and human mobility. While various freedoms and rights are recognized for citizens in member states, this situation determines how to apply to foreign citizens throughout the union. Especially with the application known as "Schengen Visa", the borders of the nation state have been stretched to a great extent. While making such applications together; It also determines what kind of policy will be applied to the citizens of countries outside the Union. This situation constitutes the immigration policy of the union. In this framework, the EU tries to implement regulations that facilitate the mobility of the citizens of the member states within the Union and restrict the movements of the third country citizens towards the Union. The EU has established the legal limits of these studies with a series of treaties and regulations.

The first initiative within the European Union regarding the issue of migration started with the "Trevi Group" (1986). This initiative is a working group by the ministers of the member states of the union, which proposes regulations only in the field of migration. At the meeting of the ministers who formed this group in 1987, the issue of migration within the scope of the European Union was discussed. In addition, the framework of the studies planned to be carried out on migration in the future has been established (Lodge and Bayburtlu, 2002: 23). Within the scope of this general framework, it consists of issues such as immigration problems in countries, visa, border control of the union, control of member states' borders and asylum (Bunyan, 1993: 9).

The European Union's implementation of policies restricting migration movements at the end of the 1970s and the implementation of practices such as family reunification created a contrast. Moreover, this situation has increased the discussions about the security of the borders of the union. The Schengen Agreement (1985) was signed as a result of the efforts to establish common borders within the scope of the Union. Within the scope of this agreement, relocation within the borders of the union has become easier.

One of the initiatives to manage migration in the European Union has been made with the Maastricht Agreement, one of the main agreements of the union. With this agreement, an institutional structure was established by cooperating between states on issues that concern the union in general, such as migration and asylum. With the treaty, formations such as "Trevi" and "Migration Group" were combined and the "Trevi Group" was integrated into the third foundation of the EU, "Justice and Home Affairs". Thus, migration and asylum issues, which were previously coordinated between states, have turned into a structure that authorizes EU organs in this field, as well as intergovernmental cooperation, with this agreement (Somuncu, 2006: 46).

The fact that the economic conditions and living standards in the European Union are above a certain level has also increased the migration movements towards this country. The continuous increase in the flow of immigrants and asylum seekers has raised concerns about the security of the country's borders, while creating serious pressures on the asylum systems. At this point, the primary concern of the European Union has been to develop a system that will quickly address the situation of asylum seekers who have somehow entered the Union's borders. The establishment of certain procedures within the scope of this system has also been one of the primary objectives of the union (Bingöl and Özdemir, 2014: 146). For this purpose, the EU issued the Dublin Regulation in 1997 in order to establish procedures and speed up the processes in asylum processes. The

most important feature of this regulation is that it includes the recognition by all countries of the decision taken by any of the EU member states regarding asylum seekers. A person whose asylum application is rejected is prevented from applying to other countries.

One of the turning points regarding the EU's migration policies and migration management is the Amsterdam Agreement, which entered into force in 1999. With this agreement, immigration and asylum issues, which were included in the column of "Justice and Home Affairs" in the EU acquis, were moved to the first column named "European Communities" under the fourth title of "Visa, Asylum, Migration and Other Policies Regarding Free Movement of Persons". has had superior authority and responsibility (Şemşit, 2018: 270). In this way, the inclusion of these issues, which were determined as areas of common interest in the Maastricht Treaty, under the umbrella of the Community with the Amsterdam Treaty, gave a binding character to immigration policies.

The Tampere Program, the first of the multi-year programs initiated with the Amsterdam Treaty, was prepared in 1999. Freedom in the Program covering the period between 2000-2005; the basis of security, freedom and justice has been accepted and it has been stated that freedom should take priority over security when a choice has to be made in any situation (European Council, 1999). The Tampere Programme, which reflects the approaches of the Council of Europe regarding immigration, depending on the Amsterdam agreement, the policy proposed in relation to immigration is in four categories. These; 1-European asylum system, 2-Legal migration and integration, 3-fair treatment to citizens of non-EU countries, 4-Cooperating with source and transit countries to combat illegal immigration (Koçak and Gündüz, 2016: 75)

Another important policy regarding migration in the European Union is the Charter of Fundamental Rights. This charter regulates the fundamental rights of EU citizens and the EU's responsibilities to citizens. With this regulation, the prohibition of slavery, human trafficking and forced labor was introduced (Article 5), while the right of asylum was guaranteed provided that the 1951 Geneva Convention was respected (Article 18). In addition, the return of asylum seekers to a country where they are at risk of facing the death penalty, torture and other inhuman treatment or punishment (Article 19) and race, language, religion, etc. any form of discrimination is prohibited (Article 21) (EUR-Lex, 2012).

The policy attitude of the European Union that puts freedoms at the forefront has changed after the September 11 Attack and a more security perspective has prevailed (Karataş, 2020: 742). The approach that prioritizes freedoms has been pushed into the background, and policies have been developed in which security concerns are at the forefront. Since this period, EU countries have started to see immigration as a security threat. Accordingly, it convened in Seville in 2002 to establish measures regarding irregular migrants coming to the EU. At this meeting, there were proposals to implement a tougher immigration policy regarding immigrants. Moreover, some member states have created new laws against illegal immigration. Therefore, this meeting held in Seville shows that security has come to the fore in the EU's migration policy.

Another important regulation related to the immigration policies of the EU is the Hague Programme. In this program, decisions were taken to establish common asylum and migration policies in EU member states. It is aimed to establish a harmonious and effective asylum procedure and it is envisaged that the operational cooperation in this field will be maintained through the "European Refugee Fund". Also, for this purpose, it was requested to accelerate the "Visa Information System" process, the foundations of which were laid in the Tampere Program (European Council, 2005).

Another important regulation is the 2008 Immigration and Asylum Pact. This arrangement is a political document in which EU member states make commitments to each other, their citizens and the rest of the world. This regulation is not legally binding and aims to bring vitality to EU migration management. This regulation was created around 5 basic principles (Council of the European Union, 2008: 4):

- ✓ Regulating legal migration to take into account the priorities, needs and reception capacities set by the member states and to promote the integration of migrants;
- ✓ Control irregular migration and encourage voluntary returns to countries of origin or transit;
- ✓ To make border controls more effective,
- ✓ Establishing a European framework for asylum,
- ✓ Establishing a comprehensive partnership with non-EU countries to promote synergies between migration and development

Another important migration policy study of the EU is the Stockholm Programme. In this program, it was emphasized that the EU's foreign policy and immigration policy have very close relations. In addition, the strategic importance of the "Global Migration Approach" has been recognized in this program. Within the

framework of this approach, it is recommended to develop coordination and use all migration management tools strategically. In addition, as a requirement of the said approach, cooperation with countries that provide migration and transit has been emphasized (European Council, 2010: 28).

3.2. Turkey's Migration Policies

It is possible to see the reflections of the immigration policies adopted during the Republican period in the legal regulations made naturally. These regulations, which were shaped according to the understanding of the nation state in the first years of the Republic, entered into a significant change as of 2001 and tried to harmonize with the EU policies, which started membership negotiations.

Turkey has enacted resettlement laws on different dates in order to regulate the rights and responsibilities of immigrants and their resettlement. Starting from the first years of the Republic, the Settlement Law No. 885 of 1926, Settlement Law No. 2510 of 1934 and the Settlement Law No. 5543 of 2006, which are still valid, have been implemented respectively. When the aforementioned laws are examined, it is observed that the principles in the understanding of immigration and resettlement are preserved.

After the First Gulf War in 1991, the mass migration from Northern Iraq to Turkey and the increase in the number of asylum seekers from Iran and some other Asian countries brought up the inadequacy of Turkey's legal infrastructure regulating this area, and Turkey briefly called it the "1994 Asylum Regulation". Turkey tried to close this gap with the stated regulation. Although Turkey signed the "1951 United Nations Convention on the Legal Status of Refugees", the first real international agreement regarding refugees, in the same year and ratified it in 1961, it did not make any arrangements for this agreement in its domestic law until 1994. In this respect, the 1994 Asylum Regulation is the first national regulation of Turkey directly related to refugees (İçduygu and Aksel, 2012: 40).

Law No. 6458 on Foreigners and International Protection, which was enacted on April 4, 2013 and entered into force as of April 11, 2014, filled an important gap in the Turkish legal system. Because until this date, the entry and residence of foreigners in Turkey were regulated by two laws of 1950 - the Passport Law No. 5682 and the Law No. 5683 on Residence and Travel of Foreigners in Turkey (Genç, 2014: 47). Therefore, it can be said that until this law, which is "Turkey's first immigration law," was enacted, Turkey tried to solve its problems related to international migration in a structure that was far from the legal and institutional framework. With this law, which was prepared within the framework of harmonization with the EU acquis, the mobility of foreigners in Turkey was regulated in detail and brought into a modern form. With the "Regulation on the Implementation of the Law on Foreigners and International Protection" issued on March 17, 2016, the procedures and principles for the implementation of the Law were determined.

4. MIGRATION AS A SECURITY PHENOMENON

Seeing the phenomenon of migration as a security issue and dealing with them together started with the Cold War period. Especially after the cold war period, the increase in migration mobility and the phenomenon of migration began to take an intense place in security studies (Telatar, 2019: 20). As a matter of fact, the concepts of security and migration are closely related to each other. Immigration and security directly affect each other. On the basis of this, it is due to the fact that migration activities do not only affect the buyers. The direction of immigration affects the country, its citizens and country policies. Therefore, it is closely related to the concept of security.

The gradual growth of migration movements and the greater influence of all countries of the world make migration global. This situation makes it necessary to consider the concepts of migration and security together. These actions, which may lead to the violation of national borders, make countries uneasy in terms of their security. The intense human mobility that emerged with the end of the Cold War has begun to be defined more as a national security threat by the states out of the framework of classical security definitions (Gök, 2016: 68). The occurrence of a westward migration from many different countries in a short time and the rapid change in the existing structure of the countries as a result of migration emphasized the necessity of the concept of security.

The acceptance of immigration as a kind of national security or border security rather than classical security understandings has reached its peak with the September 11 Attack (Telatar, 2019: 21). In other words, September 11, which is an important turning point in the migration literature, and the various terrorist attacks that took place along with it, revealed how international migration can be associated with the issue of security (Bodur-Ün and Paydak, 2017: 189). In the periods after this event, immigration policies began to be handled on

the axis of security. As a matter of fact, at this point, states focus more on their national interests in determining policies by approaching the phenomenon of migration more realistically (Telatar, 2019: 23). With a realist understanding, the interests of states come to a central position in the phenomenon of migration. At this point, immigrants are pushed into the background. The existence of such an approach, especially in countries that receive immigration, shows that the understanding of security is highly effective in immigration policies (Gök, 2016: 69). The bombing attacks that took place in New York on September 11, 2001, followed by Madrid in 2004 and London in 2005, and which continued afterwards, had negative effects on the approach of states to the issue of migration. After the attacks, while the justification of terrorism legitimized the attitudes of the states, exclusionary mechanisms started to increase by the states (Yılmaz, 2008: 177).

While the issue of irregular (illegal) migrations is already considered a security threat, it is seen that security also comes to the fore in legal migrations. For countries that accept immigrants, citizens of a different country are taken to the borders of the country with very serious restrictions. Moreover, these people are given limited mobility opportunities in the country. As a matter of fact, it is considered that the entry of immigrants into the country poses a cultural threat rather than just a physical security phenomenon. Accordingly, all social, cultural and economic elements related to migration are being secured (Telatar, 2019: 26-27).

The issue of migration is one of the most used concepts of social security and securitization in the literature (Rumelili and Karadağ, 2017: 3). In this process, migration; securitized by the individual, the state, and society. It is seen that individuals migrate with security concerns, but it causes new security problems in the target countries both for themselves and for the individuals in the society they live in. Immigration is securitized on the basis of the identity of the society, fearing that their homogeneous structures will be destroyed by the societies. States, on the other hand, securitize migration within the framework of problems such as border security, organized crime and terrorism (Telatar, 2019: 20).

Migration movements in the 20th century shifted from Asian and African countries to countries in Europe and North America (Kanpolat, 2012, p. 8). As a matter of fact, it is known that the level of economic development is quite effective in such migrations. As this is the case, the countries to which the immigrants are headed have tended to take important policies on immigration. Especially countries in the European continent receive the majority of immigration. The distinguishing feature of Europe, as one of the most important migration routes of the world, from other regions of the world that receive immigration is the integration movement that started in the continent after the second half of the 20th century and the European Free Zone developed accordingly (Kanpolat, 2012, p. 11). Integration policies that started with the import-export areas growing with the European free zone and integration studies have brought Europe to a very attractive position in terms of migration.

In this section, it is necessary to briefly mention the institutions that have been created or already given responsibility for migration in the EU's common migration policy formation studies, which have been discussed in detail above. In particular, responsibilities have been imposed on security-oriented institutions to prevent illegal immigration.

Schengen Information System (SIS) The foundation of SIS was laid in 1995 and it has been actively used by EU members. At this point, it should be noted that although not a Schengen member, the UK has been included in the SIS system and has agreed to cooperate with other countries. This is an indication of the importance given to SIS in the EU. In this system, which was called SIS II after 2013, the technical infrastructure was developed and the security of the external borders was tried to be ensured. Thanks to the database for immigrants, the system both contributes to common immigration policies and provides a large database where all immigrants are registered to EU member states. In Article 96 of the Schengen Agreement, it is stated that persons who will pose a threat to security in the Schengen area and to public order by the member states must be prevented from entering and registered in the SIS. In making this determination, it is aimed to prevent illegal migration at the external borders of the Schengen area and to ensure regional security by placing responsibility on the member states (Özcan, 2017: 190-195).

In 2003, EURODAC (European Asylum Dactyloscopy Database) was established to take fingerprints of immigrants and transfer them to the information system. At this point, third-country citizens who entered the EU territory illegally are fingerprinted, and if these people apply for refugee status to EU members later, their records in the system are forwarded to the member state that evaluates the status, and people are sent back to the safe country in accordance with the Dublin Convention. Another purpose of EURODAC is to prevent repeated applications to EU member states for refugee status and the re-application of a person whose application has been rejected. When evaluated in this context, it can be said that EURODAC has an important place in the creation of the EU's common migration policy and the functioning of the SIS.

In a way, EU institutions legitimize the use of extraordinary tools while developing migration policies. Since the establishment of FRONTEX, it has been discussed which of the freedom and security dilemmas of EU immigration policies is dominant and on which concept FRONTEX was founded, when the purpose and mission of its establishment is examined, it is seen that it is the most important securitization move developed by the EU (EUR-Lex, 2019). The first concrete step was taken with the establishment of FRONTEX in 2014, following the identification of discourse and threat, which are the first pillars of securitization (Neal, 2009: 341). FRONTEX functions as a security control mechanism within the EU and its most important task is to conduct risk analysis. The institution evaluates the risk factors for the external borders of the EU and prepares reports about them.

It is a subsidiary of EUROSUR FRONTEX, which started its operations in 2013. The aim of this institution is to ensure that member states work in cooperation to prevent illegal immigration and migrant deaths (European Commission, 2013). In addition, it organizes intergovernmental cooperation to prevent illegal immigration by coordinating information from FRONTEX. The institution has tried to prevent the tragedies experienced by intervening quickly, especially in the events that caused the death of immigrants as a result of the sinking of boats or boats carrying refugees at sea. At this point, the institution is in the nature of an answer to the criticisms that the human rights dimension is put in the background in EU migration policies (Bostancı, 2018: 62-63).

5. INTERNATIONAL MIGRATION FROM AFGHANISTAN

Afghanistan is a country that is located in the Asian region due to its geographical location and is important for other countries with its location. Its geographical location is generally located at the intersection of Central Asia, India and the Middle East, and is bordered by Turkmenistan, Uzbekistan and Tajikistan in the north, China (East Turkestan) in the east, Pakistan in the south and southeast, and Iran in the west (Oğuz, 1999: 33).

The fact that the country's geography is quite wide and that there are border neighbors belonging to various ethnic groups has brought ethnic diversity in Afghanistan. For this reason, it becomes very difficult to talk about a single ethnic community in Afghanistan. The population of the country is also home to different ethnic groups such as Pashtuns, Tajiks, Turks (Uzbeks, Turkmen, Kazakhs, Kyrgyz), Hazaras, Kafirs (Nuris), Charaymaks, Baluchis, Hindus, Arabs (Karataş and Çolakoğlu, 2018: 369). According to the 2004 Afghanistan Constitution, more than 14 different ethnic elements in the country are recognized at the constitutional level (art. 4) and their existence is guaranteed. It is also stated in this Constitution that the expression "Afghan" does not reflect a certain race, that it is a matter of being a citizen and should be regulated by law (Karataş and Çolakoğlu, 2018: 370). However, in practice, this generally refers to the "Pashtun" ethnic identity (Maley, 2009: 8).

The lack of a certain spirit of unity in the country has also caused the citizens living in the country to migrate to different countries as a result of the problems (war, political instability, economic problems, terrorism, etc.). Especially since the late 1970s, the constant movement of Afghans from and within Afghanistan has been formed as a result of the combination of security, conflict, political and economic factors (Mixed Migration Centre, 2020: 2).

The existence of reasons such as the lack of political stability in the country in Afghanistan, the economic difficulties caused by the existence of the constant war and chaos environment, the people's unwillingness to be under one roof on the issues that are the future of the country have caused the Afghan people to migrate.

5.1. Political, Social and Economic Situation of Afghanistan

Today's borders of Afghanistan were finalized with the Durand Line signed in 1893, and the determination of this modern border was not realized by ethnic or cultural events, but by the effect of political events (Sivrioğlu and Türkoğlu, 2017: 23). The country has a mountainous area and its largest cities are respectively; Kabul, Kandahar, Herat, Mezar-i Sharif, Kunduz and Celalabat (Oğuz, 1999: 33).

Because Afghanistan is located on the Silk Road, it has been constantly invaded by Persians, Greeks, Huns, Mongols, Arabs, British and Russians (Oğuz, 1999: 34). These occupations and wars with other countries affected the ethnic structure in the country and triggered migration movements within the country.

Afghanistan is a country that consists of different ethnic groups in general. For this reason, a certain language, culture and social life could not be established in the country. The fact that each ethnic group is affected by a different culture and communicates in different languages has prevented the unity that should be established in certain areas in the country. Therefore, the country can be evaluated in terms of sociocultural diversity. The Pashtuns, known as the majority of the population, have caused the use of Persian and Pashtun, which can both

manifest themselves politically and are mostly spoken in terms of language, throughout the country. In general, Pashtuns have an important place in the country in terms of culture due to their large population.

Afghanistan politics has been evaluated in a complex structure from past to present. The invasion of Afghanistan by the USA and its allies on October 7, 2001, under the name of Operation Enduring Freedom, ended on November 14, 2001, with the loss of Kabul by the Taliban, and with the withdrawal of the Taliban on November 27, 2001 in Bonn, Germany, under the leadership of the UN. A conference that lasted 14 days was organized and Afghanistan Transitional Government was established under the chairmanship of Hamid Karzai and came to power in Kabul on 22 December 2001 (Yegin, 2015: 31). After the US occupation, the power that will rule the country, albeit temporarily, was established outside the borders of Afghanistan (Sivrioğlu and Türkoğlu, 2017: 308). Afghanistan is an Islamic Republic and is politically governed by the presidential system in Afghanistan, and the President can be elected for a maximum of two terms, by being directly elected by the people for a five-year period (TC Kabul Embassy, 2017: 3). However, with the Taliban seizing the administration of Kabul, the capital of the country, in 2021, an administration was established in the country under the control of this organization rather than this constitutional order.

The existence of a democratic structure on the basis of the country cannot be mentioned, and the pressure of local tribal leaders called "Islamic radicals" and "war lords" on society is quite high (Sivrioğlu and Türkoğlu, 2017: 310). The struggles that have existed in the country for many years have also prevented the development of the country's economy. The internal turmoil in the country, especially in 1979 and before, and the US occupation afterwards, led to illegal economic activities in the country and did not allow it to develop. Afghanistan, where there is a great employment problem for production, and whose big cities and towns are damaged in general, is an agriculture and livestock country (Yoldaş, 2007: 6). In the country, which is based on agricultural production, agriculture is carried out in primitive conditions and is greatly affected by climatic conditions (Obayd, 2017: 133). Although Afghanistan's economy is poor, it is located in a very rich geography in terms of underground resources. Among the country's resources, there are many important mines used in the chemical and fertilizer industry, as well as petroleum, natural gas, coal, copper, iron, gold, salt, limestone and marble (Efegil, 2000).

5.2. Reasons for Immigration from Afghanistan

Conflict and bloody incidents are not the only reasons for the migration of Afghan people. Conflict and the ongoing turmoil within the country can be shown as a driving factor for migration, but lack of education, economic problems, oppressive policies applied to women, financial impossibilities and security concerns can also be counted among the reasons for migration. It is thought that the reasons such as Geographical Structure, Excess Number of Ethnicity, Drug Economy, Corruption, Inadequacy in the Education System, Dysfunction of Law, Unavailability of Water and Underground Resources are highly effective on migrations.

In the Afghanistan survey, 65% of the immigrants have no job and livelihood opportunities, 9% have conflicts within the country and lack of general security, 7% lack of economic growth and welfare, 6% have debts due to financial problems, and 6% have ten of them decide to migrate due to the threats posed by the atmosphere of insecurity in the country (IOM, 2019: 14).

While it is accepted in the studies conducted throughout the country that the reasons for migration are due to economic reasons and the presence of violence, this situation does not consist of only the listed reasons for women. The 2022 Gallup polls showed Afghan women to be the least satisfied in the world with their freedom to choose, who don't know what to do with their lives. About two-thirds of women complain that women are not treated with respect (Nusratty and Ray, 2022). In the research conducted by the same research group in 2018, it was shown that the rate of women who want to leave the country exceeds men, and this number is 47% for women and 35% for men (Ray, 2019). The number of women who want to leave the country is quite high due to the implementation of extremely restrictive policies towards women.

5.3. Irregular Migration from Afghanistan to Turkey

Turkey, with its geopolitical location, assumes the position of a bridge between the Asian, European and African continents, and its proximity to Europe creates a point of attraction for people who immigrated from Asia (Cankara and Çerez, 2020: 455). For this reason, Turkey qualifies as a country that has received immigration throughout history due to its geographical location. It is considered as a transit point for those who want to escape from terror and bloody events, especially due to the presence of the Middle East and neighboring countries, which have recently assumed the position of a troubled region (Geyik-Yıldırım, 2018: 144).

Occupation of Afghanistan by Soviet Russia, change of regime in Iran; Saddam Hussein's regime in Iraq causing legal turmoil and wars in the Middle East; Events such as the disappearance of the communist regime in Eastern Europe and the Soviet Union led to migration to Turkey and other countries (Geyik-Yıldırım, 2018: 144). The phenomenon of migration, which emerged as a reaction to the events experienced, has closely affected Turkey, which is a transit country. In this context, while the first big wave of immigration to Turkey was from Syria in 2011, this wave of immigration was followed by those who migrated from Afghanistan and Iraq.

Looking at the statistics of arrivals and departures from Turkey, an effective increase has been observed in the number of foreign citizens both coming to Turkey and going to another country in the last ten years. In 2017, this figure was more than 32.8 million (İçduygu et al., 2014: 7).

Since it is a neighboring country to Turkey, the vast majority of those coming from Iran (91%) enter Turkey without going through a different country, while the vast majority of those coming from Afghanistan (90%) enter Turkey through other countries. While three quarters of it passes through Iran, 14% comes to Turkey through both Pakistan and Iran (Eryurt and Koç, 2017: 99).

In general, the fact that the control of the Turkish-Iranian border is very difficult makes it very difficult to know the net number of illegal immigrants of Afghan nationality, and the difficulty of living conditions in Afghanistan, the confusion and the ongoing conflict situation shows that the number of those leaving the country will continue to increase day by day (Cankara and Cookie, 2020: 457).

While the vast majority of Afghan refugees are in Iran, as a result of the US embargo, Iran has put into effect a reverse policy of sending Afghan refugees from their country. For this reason, Afghan refugees, known as cheap labor and preferred, started to be deported with the deterioration of the economy. Unemployment, labor exploitation, financial difficulties and other difficulties in social life also accelerated the Afghan migration from Iran to Turkey (Geyik-Yıldırım, 2018: 151). Thus, as a result of the US embargo in Iran from the Turkey-Iran border, there have been many Afghan refugees.

As a result of the researches, the findings in the profiles of Afghans show that the majority of Afghans surveyed are male (66%) and relatively young, between the ages of 18 and 30 (65%) (Mixed Migration Centre, 2020: 3). The fact that most of the Afghan asylum seekers are men can be thought to be due to the fact that the migration route is known as quite tiring and dangerous.

The fact that irregular immigrants from Asian countries are only men and that they do not have a family environment increase their criminal tendencies, and the fact that some of them are young and in adolescence causes them to be abused. According to those working in the field of migration in Turkey, about 30 thousand Afghan immigrants entered our country from Erzurum in the months of 'January, February and March' of 2018. Considering the ongoing violence in Afghanistan, the drought and thirst caused by terrorism, it is inevitable to think that this number will increase gradually (Arınç, 2018).

6. EVALUATION AND CONCLUSION

Migration refers to individuals going to other places due to various problems they encounter from the places they live in or with the intention of getting a better situation. It is a mobility caused by the dissatisfaction of individuals, usually depending on economic, social, political and environmental factors. Migration can be between regions within a particular country or between different countries. Migration to different countries can cause some problems in the receiving countries. As a matter of fact, even meeting the basic needs of the individuals who came with immigration in order to continue their lives affects the balance in the society. In some cases, it may seem very useful in terms of providing cheap labor. However, the fact that people from different ethnic backgrounds, speaking different languages and having different cultural values start living in the same place can create various problems. Countries face migration waves at different levels due to their geographical locations. Therefore, there may be variations in the immigration policies of each country.

Especially after the cold war period, since the content of the security concept was evaluated much more broadly (Karataş, 2021: 1655), the states started to consider their migration policies under the security concept. Accordingly, realism-based migration policies and migration theories, which are the dominant approach in the international arena, have been put forward. Sometimes it is the policies that a country puts forward and implements, and sometimes the policies created by an international organization are also acted upon. In particular, the fact that the EU is a region where immigrants demand a lot has created the need for a policy that should be implemented throughout this union. The EU's policies on migration management are designed to

consist of three main pillars: legal immigration, illegal immigration and a common asylum system. The TREVI group, which met in 1976 on migration management within the EU, addressed the phenomenon of migration as a threat for the first time. With the creation of this group, the importance of the concept of migration has increased significantly across the EU. It has been discussed that illegal immigration is a factor that threatens the security of countries. Thus, the first steps towards securitization theory were taken.

The Syrian refugee crisis, which continues to be experienced today, has revealed that the EU and its member states are in a security spiral while forming their migration policies. According to the EU, the recognition of illegal migration as a political, economic, social and cultural threat for both the EU and its member states leads to anti-immigration rhetoric, actions and policies. The increase in these anti-immigration actions and discourses has caused both national and EU migration policies to become very rigid. This situation has accelerated the process of securitization of the migration phenomenon. The implementation of very strict policies regarding the acceptance of immigrants by the EU has caused individuals to turn to illegal ways.

Considering on a global scale, people in regions where there are political conflicts, economic problems, terrorist acts and wars migrate intensively. Afghanistan is one of these countries. Afghanistan is a country that has been in turmoil since 1979. Firstly, with the Russian occupation, the country was drawn into a great war. Afterwards, with the US intervention in 2001, the country's confusion increased exponentially. Since the person or persons who came to the administration could not create a certain peace in the country, the turmoil continued to increase. The Taliban's takeover of the country in 2021 further increased this turmoil. Migration events first started in 1979 with the intervention of the USSR. It continued in 2001 with the US intervention. The repressive policies of the Taliban increased this even more.

If we look at the reasons that push the Afghan people to migrate, first of all, the fact that the Taliban caused confusion in the country and the atmosphere of insecurity due to the confusion manifests itself. The fact that the Taliban organization effectively creates an atmosphere of chaos in almost every part of the country and causes explosions in their living spaces are among the important reasons that push me to migrate. Among the other reasons that push the Afghan people to migrate are the drought caused by the damage to the soil as a result of these explosions, and the unemployment seen in almost all of the country as a result of drought. Another main reason is that there is no unity in the country due to the fact that there are many different ethnic origins in the country. Pashtun, Uzbek, Turkmen etc. The existence of different ethnic elements such as As a matter of fact, the fact that different ethnic elements are at war among themselves prevents the people from being in unity. This situation causes people not to trust anyone except their relatives, but it is among the factors that trigger their migration.

The fact that there are many reasons for migration in Afghanistan and there is a severe discontent lead individuals to immigrate from the country. There is intense migration from Afghanistan to the nearest neighboring countries. However, due to the lack of a politically and economically favorable environment in these countries, they migrate by using these countries as transit countries. Afghan immigrants coming to Turkey generally come from Iran. Some immigrants use Turkey as a transit country to cross into Europe. However, due to the strict policies of the EU, immigrants coming to Turkey have no other way but to immigrate illegally.

Afghan immigrants in Turkey are considered as irregular immigrants. Because they enter Iran without a passport or even if they enter with a passport, they do not leave the country within 3 months. Political troubles and terrorist incidents in Afghanistan in recent years (after 2021) show that the number of Afghan immigrants in Turkey will increase in the future. Studies show that Afghans are reluctant to return to their country. It can be deduced that Afghans who have immigrated from their countries are satisfied with Turkey, do not want to go because it is a peaceful environment, do not have as much trouble as they do in their countries, and are free to receive education. It can easily be concluded that the incoming Afghans can convey these reasons to their other Afghan friends and acquaintances, and make the migration process permanent.

Turkey is an important country due to its geographical location and migration events in the historical scene. The opening of its borders to both Europe and the Middle East, which has been constantly confronted with migration events from the past to the present, shows that it should always be prepared for migration events in terms of Turkey. As a matter of fact, after the political crisis in Syria, which is our border neighbor, the direction of the great migration wave to Turkey has proven that this should be the case.

Turkey is seen as an important transit route for Afghan immigrants due to both being a gateway to Europe and religious similarity. Although it is seen as a transit route, it also becomes a country where immigration is made directly. Of course, Turkey's protection of people damaged by the war is a requirement of both humanitarian and

international law. Therefore, it welcomes both Syrian and Afghan immigrants. The humanitarian behavior of Turkey, which is a powerful and effective state in the region, is a reflection of the Ottoman state tradition.

REFERENCES

1. Abadan-Unat, N. (2002). Bitmeyen göç: Konuk işçilikten ulus-ötesi yurttaşlığa (Vol. 1). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
2. Adıgüzel, Y. (2016). Göç Sosyolojisi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
3. Ağanoglu, H. Y. (2001). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Balkanlar'ın makûs talihi göç. İstanbul: İz Yayıncılık.
4. Akan, Y., & Arslan, İ. (2008). Göç ekonomisi: Türkiye üzerine bir uygulama. Ankara: Ekin Basım Yayın.
5. Akgür, Z. G. (1997). Türkiye'de kırsal kesimden kente göç ve bölgelerarası dengesizlik (1970-1993). Ankara: TC Kültür Bakanlığı Yayınları.
6. Andres, U. (2011). Return migration and maori identity in a northland community. (Doktora Tezi). The University of Auckland, Yeni Zelanda.
7. Arınç, K. (2018). Doğu sınırlarından Türkiye'ye yaya mülteci akını ve ortaya çıkan sorunlar. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(3), 1467-1485.
8. Aydemir, S., & Şahin, M. C. (2017). Tek tanrılı dinlerde göç olgusuna sosyolojik bir yaklaşım: Göç teorileri açısından bir analiz. İslami Araştırmalar Dergisi, 28(3), 359-371.
9. Bingöl, A. S., & Özdemir, M. Ç. (2014). Almanya ve Hollanda'da Türk göçmen işçi çocuklarına uygulanan eğitim politikaları. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 12(2), 134-157.
10. Bodur-Ün, M., & Paydak, A. (2017). Küreselleşen dünyada düzensiz göç ve Türkiye: Adana ili yabancılar misafirhanesi çalışması. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(3), 187-204.
11. Bostancı, M. (2018). Göçle mücadele stratejisi kapsamında AB sınır güvenliği ajansı Frontex ve Avrupa sınır gözetim sistemi Eurosur'un analizi. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri, 4(7), 56-77.
12. Bunyan, T. (1993). Trevi, Europol and the European state. Statewatching the new Europe, 1(1), 1-15.
13. Çağlayan, S. (2006). Göç kuramları, göç ve göçmen ilişkisi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17), 67-91.
14. Cankara, Y., & Çerez, O. (2020). Tarihsel süreç içerisinde Afganistan'ın göç sorunu ve Türkiye'ye yansımaları. Türk Dünyası Araştırmaları, 124(245), 447-460.
15. Castles, S., & Miller, M. J. (2008). Göçler çağı: Modern dünyada uluslararası göç hareketleri (B. U. Bal & İ. Akbulut, Trans.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
16. Council of the European Union. (2008). European Pact on Immigration and Asylum. Retrieved from <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2013440%202008%20INIT>
17. Deniz, O. (2009). Uluslararası göçler ve Türkiye'ye yansımaları. İstanbul: Çantay Yayınları.
18. Efegil, E. (2000). Washington'un Hazar Havzası Politikası ve Türkiye. Avrasya Dosyası, 6(2), 187-190.
19. Erder, S. K. (1986). Refah toplumunda "getto" ve Türkler. İstanbul: Teknografik Matbaacılık A.Ş.
20. Erdoğan, T. (2019). Kavramsal ve Kuramsal Açından Göç Olgusu. In A. Aköz (Ed.), Geçmişten Güümüze Göçler (pp. 17). Konya: Konya Ticaret Odası.
21. Eryurt, M. A., & Koç, İ. (2017). Türkiye'de Afganistan Uyraklı Uluslararası Koruma Başvurusu ve Statüsü Sahipleri Üzerine Analiz: Türkiye'ye Geliş Sebepleri, Türkiye'de Kalışları, Gelecek Planları ve Amaçları. Ankara: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ve Hacettepe Üniversitesi.
22. EUR-Lex. (2012). Charter of Fundamental Rights of the European Union. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
23. EUR-Lex. (2019). 2019/1896 Of The European Parliament And Of The Council Of 13 November 2019 On The European Border And Coast Guard And Repealing Regulations (Eu) No 1052/2013 And (Eu) 2016/1624. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1896&from=EN>
24. European Commission. (2013). Eurosur. Retrieved from https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/schengen-borders-and-visa/border-crossing/eurosur_en

25. European Council. (1999). Tampere European Council Presidency Conclusions. Retrieved from http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_en.htm.
26. European Council. (2005). The Hague Programme: 10 Priorities For The Next Five Years. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l16002&from=EN>
27. European Council. (2010). The Stockholm Programme- An Open and Secure Europe Serving and Protecting Citizens. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:115:0001:0038:EN:PDF>
28. Genç, D. (2014). Türkiye'nin yabancıların hareketliliğine ilişkin sınır politikası. In D. Danış & İ. Soysüren (Eds.), *Sınır ve Sınırdışı Türkiye'de Yabancılar, Göç ve Devlete Disiplinlerarası Bakışlar*. Ankara: NotaBene Yayınları.
29. Gençler, A. (2004). Avrupa Birliğinin Göç Politikası. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(49), 173-197.
30. Geyik-Yıldırım, S. (2018). Göç ve Afganlar: "İstikrarlı Mülteciler". *Göç Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 128-159.
31. Gök, G. O. (2016). Kimin Güvenliği? Uluslararası Göç-Güvelik İlişkisi ve Uluslararası Örgütlerin Rolü. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(31), 65-82.
32. Güllüoğlu, F. (2012). Göç olgusunun ekonomi-politiği ve uluslararası göç kuramları üzerine bir değerlendirme. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 53-85.
33. Gündüz, M., & Yetim, N. (1997). Terör ve Göç. In *Toplum ve Göç, II. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiriler Kitabı* (pp. 109-116). Ankara: Sosyoloji Derneği yayınları.
34. İçduygu, A., & Aksel, D. B. (2012). *Türkiye'de düzensiz göç*. Ankara: Uluslararası Göç Örgütü Türkiye Yayınları.
35. İçduygu, A., & Sirkeci, İ. (1999). *Cumhuriyet Dönemi Türkiye'sinde Göç Hareketleri, 75 Yılda Köylerden Şehirlere*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
36. İçduygu, A., Erder, S., & Gençkaya, Ö. F. (2014). *Türkiye'nin Uluslararası Göç Politikaları 1923-2023: Ulus Devlet Oluşumundan Ulus Devlet Ötesi Dönüşümlere*. İstanbul: Koç Üniversitesi Koç Araştırmaları Merkezi.
37. IOM. (2019). *Afghanistan: Survey on drivers of migration*. İsviçre: International Organization for Migration.
38. IOM. (2020). *The World Migration Report 2020*. İsviçre: International Organization for Migration.
39. Karataş, A. (2020). The Comparative Analysis of National Cyber Security Policies: United States, United Kingdom and Turkey Examples. *Journal of Academic Social Resources*, 5(19).
40. Karataş, A. (2021). Evaluation of security management from the perspective of current management approaches and management models. *Journal of Academic Social Resources*, 6(31), 1653-1670.
41. Karataş, A., & Çolakoğlu, E. (2018). Afganistan İslam Cumhuriyeti'nin Devlet Yapısında Yerel Yönetim Sistemi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 367-402.
42. Kaygalak, S. (2009). *Kentin mültecileri: neoliberalizm koşullarında zorunlu göç ve kentleşme*. Ankara: Dipnot.
43. Koçak, O., & Gündüz, D. G. (2016). Avrupa Birliği göç politikaları ve göçmenlerin sosyal olarak içerilmelerine etkisi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 66-91.
44. Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
45. Lodge, J., & Bayburtlu, M. (2002). *Avrupa Birliği'nin adalet ve işleri alanındaki müktesebatı ve Türkiye'nin uyumu*. İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı.
46. Maley, W. (2009). *The Afghanistan Wars (Vol. 2)*. London: Palgrave Macmillan.
47. Mixed Migration Centre. (2020). *Bilinmeyen Yön Türkiye'de İlerleyen Afganlar-MMC Orta Doğu Araştırma Özeti*. Retrieved from https://mixedmigration.org/wp-content/uploads/2020/07/115_destination_unknown_policy_brief_tr.pdf
48. Mutluer, M. (2003). *Uluslararası göçler ve Türkiye: kurumsal ve ampirik bir alan araştırması*. Denizli: Çantay kitabevi.

49. Neal, A. W. (2009). Securitization and risk at the EU border: The origins of FRONTEX. *JCMS: Journal of common market studies*, 47(2), 333-356.
50. Nusratty, K., & Ray, J. (2022). Afghan Women and Men See Women Treated Worse After Taliban. Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/391403/afghan-women-men-women-treated-worse-taliban.aspx>
51. Obayd, N. (2017). 11 Eylül saldırısı sonrası Afganistan'daki ekonomik kalkınma dönüşümü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(9), 131-158.
52. Oğuz, E. (1999). *Afganistan*. İstanbul: Cep Kitapları.
53. Özcan, E. D. E. (2017). Çağdaş göç teorileri üzerine bir değerlendirme. *İş ve Hayat*, 2(4), 183-215.
54. Özyakışır, D. (2013). *Göç: Kuram ve bölgesel bir uygulama*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
55. Perruchoud, R., & Redpath-Cross, J. (2013). *Göç Terimleri Sözlüğü*. İsviçre: Uluslararası Göç Örgütü.
56. Petersen, W. (1958). A general typology of migration. *American sociological review*, 23(3), 256-266.
57. Ravenstein, E. G. (1885). The laws of migration. *Journal of the statistical society of London*, 48(2), 167-235.
58. Ray, J. (2019). Inside Afghanistan: Nearly Half of Afghan Women Want to Leave. Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/266897/inside-afghanistan-nearly-half-afghan-women-leave.aspx>
59. Rumelili, B., & Karadağ, S. (2017). Göç ve güvenlik: Eleştirel yaklaşımlar. *Toplum ve Bilim*, 140(1), 69-92.
60. Sağlam, S. (2006). Türkiye'de iç göç olgusu ve kentleşme. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD)*, 1(5), 33-44.
61. Sayın, H. (2018). Uluslararası göç ve uluslararası güvenlik. In. Ankara: Berikan Yayınları.
62. Şemşit, S. (2018). Avrupa Birliği politikaları bağlamında uluslararası göç olgusu ve Türleri: Kavramsal bakış. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(1), 269-289.
63. Sivrioğlu, T., & Türkoğlu, A. J. (2017). *Başlangıçtan günümüze Afganistan tarihi*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
64. Somuncu, B. (2006). *Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Sürecinde Uluslararası Göç Politikası*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
65. Stouffer, S. A. (1940). Intervening opportunities: a theory relating mobility and distance. *American sociological review*, 5(6), 845-867.
66. Taş, H. Y., & Özcan, S. (2018). Suriyeli Göçmen Sorunlarının Sosyal Politikalar Bağlamında Analizi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 36-54.
67. TC Kabil Büyükelçiliği. (2017). *Afganistan ülke raporu*. Ankara: TC Kabil Büyükelçiliği Ticaret Müşavirliği.
68. TDK. (2018). *Türk Dil Kurumu büyük türkçe sözlük*. Retrieved from http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts
69. Telatar, G. (2019). Göç ve güvenlik: kavramsal ve teorik bir analiz. In G. Telatar (Ed.), *Uluslararası Göç ve Güvenlik* (pp. 7-38). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
70. United Nations. (2020). *Migration*. Retrieved from <https://www.un.org/en/global-issues/migration>
71. Yalçın, C. (2004). *Göç Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
72. Yegin, A. (2015). *Afganistan Siyasetini anlama kılavuzu*. İstanbul: SETA.
73. Yılmaz, G. (2008). Düş, umut, acı ve travmanın sentezi: Sermaye birikiminde göçmen emeği. *Toplum ve Hekim*, 3, 172-178.
74. Yoldaş, M. A. (2007). Afganistan'ın Sosyal, kültürel ve ekonomik yapısı ile ilgili olarak Türk yatırımcı firmaları için bazı tespitler. *Akademik Bakış-Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(13), 1-11

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 776-784

Article ID

65802

Arrival

19 September 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.65802>**How to Cite This Article**

Torun, M. & Aslan, Ö. (2022). "A Bibliometric Analysis Of Theses On Financial Development", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 776-784



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

A Bibliometric Analysis Of Theses On Financial Development

Finansal Gelişme Konusundaki Tezler Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz

Melike TORUN¹ Özgür ASLAN² ¹ Research Assist. Dr., Istanbul University-Cerrahpaşa, Vocational School Of Social Sciences, Department Of Management And Organization, Istanbul, Turkey² Prof.Dr., Istanbul University-Cerrahpaşa, Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, Istanbul, Turkey**ABSTRACT**

The financial system can be considered as a system that ensures the formation of investment and savings decisions and efficiently transfers savings to appropriate areas in the economy. Financial development, in its most general definition, can be defined as the qualitative and quantitative improvement of financial intermediation services and a positive process in system efficiency. The development of the financial system in an economy creates positive effects on economic factors. Due to this importance, especially in recent years, the literature on the subject has made great progress and studies have intensively performed modern methods such as time series and panel econometrics. In this context, postgraduate theses that can be scanned in the YÖK database written on financial development and financial deepening have been tried to be examined with the bibliometric analysis. Bibliometric methods are developing day by day thanks to the growing body of knowledge in the research field. By the help of these methods, trends in the research field can be determined. In this regard, 75 postgraduate theses in the database on 9/12/2021 were evaluated within the scope of the analysis. Although the subject in general has started to attract attention since the mid-2000s, the number of theses follow a fluctuating course over the years. It can be concluded that the theses mostly consist of master theses and mainly with econometric models.

Keywords: Financial Development, Macroeconomics, Bibliometric Analysis.**ÖZET**

Finansal sistem, yatırım ve tasarruf kararlarının oluşmasını sağlayan ve tasarrufları ekonomi içerisinde uygun alanlara verimli bir şekilde aktaran bir sistem olarak değerlendirilebilir. Finansal gelişme en genel tanımıyla finansal aracılık hizmetlerinin niteliksel ve niceliksel olarak iyileşmesi ve sistem etkinliğindeki olumlu bir süreç olarak tanımlanabilir. Bir ekonomide finansal sistemin gelişmesi ekonomik unsurlar üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Taşındığı bu önem ile birlikte, özellikle son yıllarda konu üzerine yapılan yazın oldukça büyük bir ilerleme kaydetmiştir. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar zaman serisi ve panel ekonometri gibi modern yöntemleri yoğun şekilde kullanmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmada finansal gelişme ve finansal derinleşme üzerine yazılan YÖK veri tabanında taranabilen lisansüstü tezler bibliyometrik analiz yönetimi ile incelenmeye çalışılmıştır. Bibliyometrik yöntemler alandaki artan bilgi birikimi sayesinde günden güne gelişmektedir. Bibliyometrik yöntemler sayesinde alana ilişkin eğilimlerde belirlenebilmektedir. Bu bağlamda 09/12/2021 tarihinde veri tabanında bulunan 75 adet lisansüstü tez analiz kapsamında değerlendirilmiştir. Genel itibarıyla konu üzerine yapılan çalışmaların 2000 yıllarının ortalarından itibaren ilgi çekmeye başlamasına karşın, yıllar itibarıyla dalgalı bir seyir izlemekle birlikte, daha ağırlıklı olarak yüksek lisans düzeyinde çalışıldığı ve ağırlıklı olarak ekonometrik modellenen çalışmalardan oluştuğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Finansal Gelişme, Makro Ekonomi, Bibliyometrik Analiz.**1. INTRODUCTION**

The phenomena of economic growth in every era has been studied in a sizable and expanding body of literature. The fact, that countries show various economic growth performances over the years, causes the subject to be interesting in researches. Recently, the question has been raised about the financial system, if it is a significant factor of economic growth (Aslan and Korap, 2006: 1). Due to their role in supplying finances for the realization of capital accumulation and the diffusion of new technologies, financial systems become significant in this context as a driver of economic growth (Aslan and Küçükaksoy, 2006: 26).

Furthermore, a well-developed financial system is effective in ensuring sustainable growth. By the help of such a system, transactions are facilitated, savings are mobilized, and funds can be increased by attracting foreign investments to the country. Also, advanced allocation of financial resources can be achieved and risk management can be simplified (Ayadi et al., 2013: 1-3).

Positive impacts are produced on economic aspects by the growth of the financial system in an economy. Due to its significance, especially in recent years, research have heavily utilized modern methods like time series and panel econometrics, and the literature on the subject has advanced significantly. Despite the fact that there has been a great deal of research on financial development, there has been relatively little done in terms of bibliometric analysis, which determines the literature's current trends. The quantity of theses at Turkish universities and the number of bibliometric analyses on these theses are both limited, which is surprising given the significance of financial growth. To fill this void in the literature, this study aimed to use bibliometric analysis to evaluate postgraduate theses on financial development and financial depth that may be searched in the YÖK database.

This study is organized as follows: The next three segments provide a conceptual framework by identifying determinants and indicators of financial development. This is followed by a discussion of the methodology used in this study. The findings are presented, followed by a conclusion.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK: FINANCIAL DEVELOPMENT

Owing to the financial development helps to fund entrepreneurship and innovation activities and stimulate the growing of enterprises, financial tools and markets, it can be regarded as the linkage amongst finance and growth (Casanova et al., 2018). Therefore, as the large body of literature (Schumpeter, 1912; Goldsmith, 1969, McKinnon, 1973; King and Levine, 1993: 70; Demirguc-Kunt and Levine, 2008); puts forward that financial development plays a supreme role in economic development.

In consequence of having no single concept of financial development, many economists have described financial development from similar nevertheless distinct perspectives. With respect to the World Bank (2019), financial development can be identified as “the processing of carrying out contracts, abating the charges of obtaining instructions, and performing operations”. According to Shabbir et al. (2018: 7), financial development can be characterized by means of aspects, policies and institutions, that helps to entree to economic services alongside directing a country versus the effective financial intermediation and markets.

In a broader view, Levine define the financial development as “financial development involves improvements in the (1) production of ex-ante information about possible investments, (2) monitoring of investments and implementation of corporate governance, (3) trading, diversification, and management of risk, (4) mobilization and pooling of savings, and (5) exchange of goods and services” (Levine, 2004: 6).

2.1. Indicators of Financial Development

The tools used to monitor financial development are called financial development indicators, which can be classified in various ways. By the help of them, the level of financial development at any time at any country can be captured. In the theoretical literature, the most widely used financial development indicators also include both variables of the banking sector and stock market. Banking sector development indicators can be summarized as follows (Guru and Yadav, 2018);

- ✓ Bank Size (BS): King and Levine (1993) utilized bank size as the commercial banks’ assets divided by the common assets of commercial and central banks to determine the significance of commercial banks in the financial system.
- ✓ Credit to Deposit Ratio (CDR): With the help of Guru and Yadav (2018:115), CDR can be defined as “a measure of financial stability within the country and the extent of banking penetration is measured as percentage of bank credit to bank deposits”.
- ✓ Bank Ratio: According to Valickova et al. (2014), the importance of commercial banks in distributing additional resources throughout the economy is highlighted by the bank ratio, which is calculated as the ratio of bank credit to the total of bank credit and domestic assets of the central bank.
- ✓ Financial Depth (FDP): FDP, as projecting the dimension of the financial sector, can be measured liquid liabilities of the financial system as a percentage of GDP. As the financial depth is related to the money supply, many studies utilize the ratio of money supply components to GDP (Valickova et al., 2014). In this study, most common used components of the money supply (M2, M3) included as the financial development indicator shown as below;
 - ✓ $M2^1/GDP$: As a financial indicator, M2 represents money supply. M2 includes the private sector loans, together with banks, insurance companies, pension funds and loans given to the private sector by exchange companies (ECB, 2021)
 - ✓ $M3/GDP$: In accordance with King and Levine (1993), the ratio of liquid liabilities to Gross Domestic Product (therefore, GDP), in other words the rate of the largest measure of an economy’s money supply (M3) to GDP is utilized by a majority (Goldsmith 1969; Levine et al., 2000; Saci et al., 2009; Asteriou and Spanos, 2018) as a quantity-based indicator of financial development.

¹ For detailed monetary aggregates from European Central Bank; “M1 is the sum of currency in circulation and overnight deposits; M2 is the sum of M1, deposits with an agreed maturity of up to two years and deposits redeemable at notice of up to three months; and M3 is the sum of M2, repurchase agreements, money market fund shares/units and debt securities with a maturity of up to two years.” (https://www.ecb.europa.eu/stats/money_credit_banking/monetary_aggregates/html/index.en.html)

- ✓ Credits Given to Private Sector /GDP: As the outcome of the study of De Gregorio and Guidotti (1995), the Credits to GDP as a financial indicator is better to capture the financial development than the other money supply indicators like M2, M3. The reason is that, by the help of this indicator, the nexus amongst loans given, investments and economic growth can be more clearly stated and information about financial intermediation can be obtained. Thangavelu and Ang (2004) also utilized this indicator while investigating the nexus among financial development and economic growth in Australia whereas in the study of Saci et al. (2009) it's employed for 30 developing countries to focus their financial activity. Jedidia et al. (2014) used private credit to evaluate the finance-growth relation in Tunisia.

On the other hand, stock market indicators, which are another set of financial development indicators, can be summarized as follows.

- ✓ Stock Market Size (SS): "Stock market size is measured as total value of all listed shares of stock market as a percentage of GDP" (Guru and Yadav, 2018: 115). Therefore, stock market capitalization points out the total size of the stock market (Valickova et al., 2014).
- ✓ Turnover to GDP: According to Saci et al. (2009:1703) "The most commonly utilized indicator for evaluating the stock market size are the turnover ratio. It is the trading volume of stock market relative to the average market capitalization and it measures stock market liquidity, showing the importance and the credibility of available information". Higher value of turnover ratio will represent more efficient equity market (Asteriou and Spanos, 2018). The results of the many studies (Thangavelu and Ang, 2004; Saci et al., 2009) provide evidence that stock market indicator, turnover ratio/ GDP, as a financial development indicator, has a positive and statistically significant impact upon growth.

2.2. Determinants of Financial Development

According to Marvasti and Razzaghi (2020: 343), "while the positive effects of financial development on economic growth are widely confirmed by researchers, however, they still have an insufficient understanding on what determines financial developments". The factors that influence financial development have been the subject of a sizable body of study in this regard. The main determinants of financial development can be summarized as follows:

- ✓ Institutions: One of the most frequently cited factors of financial development is institutions (Badeeb and Lean, 2017: 33-34). In recent years, researches have shown an increased interest on the effects of the legal and regulatory environment on the functioning of financial markets by investigating the role of institutions in financial development. As Huang (2010: 3-6) points out, achieving financial development requires a legal and regulatory system that encompasses property rights protection, contract enforcement, and advanced accounting practices.
- ✓ Policy: The importance of particular macroeconomic policies and financial liberalization in promoting financial development is emphasized by the policy approach. The impacts of policies can be both demand and supply-side on financial development. (Huang, 2010: 3-6). Freeing the financial system from government interference helps to allocate resources in the economy more efficiently. In addition, liberalization of trade reduces the power of politicians that hinder financial development to implement policies in their favor (Takyi and Obeng, 2013: 2325). As Arestis et al. (2002: 109-113) stated in their study that financial liberalization can lead to financial development, liberalization of interest rates increases the volume of assets and liabilities of banks, thus paving the way for the development of the banking sector.
- ✓ Social Capital: Social capital has significant role on financial development process. In regions where the country's social trust level is high, households invest less in cash and more in stocks. On the other hand, higher access to corporate credit in these regions reduces informal credit (Badeeb and Lesan, 2015: 33-34).
- ✓ Geography: In general, geography can affect the supply side by influencing the quality of institutions, and it is also likely to affect financial development through the demand side (Huang, 2010: 3-6).
- ✓ Other variables: Other variables that appear as determinants of financial development can be summarized as economic growth, income level, language, ethnic characteristics and religion (Huang, 2010: 3-6, Badeeb and Lean, 2015: 35).
- ✓ Trade: Since smooth financial flows facilitate trade, it can be concluded that trade and financial flows are interconnected. In addition, it is recommended to loosen capital account controls after financial reform and

trade liberalization. However, foreign trade may contribute to financial development due to the increasing insurance demand with foreign trade (Ağır et al., 2009: 36).

3. BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Financial development has been the subject of a sizable body of literature. It is of great importance to what extent a subject, which has such an importance in economics literature, is examined at the graduate level. In this context, thesis written on financial development in universities in Turkey have been tried to be examined with bibliometric analysis.

Examining the written scientific studies produced in any field of science at regular intervals is of great importance in terms of both determining the level of development in the field of science and determining which subjects are predominantly concentrated on (Yalçın, 2010: 206).

Bibliometrics is an interdisciplinary research field that can be used in almost all scientific fields. The reliability and validity of bibliometric analyzes will increase with the development of standards for bibliometrics, which is widely used (Kürklü, 2019: 87). According to Chai and Xiao (2012: 25) bibliometrics, as a widespread technique, is used for the quantitative analysis of literature. Bibliometrics is the application of mathematical and statistical methods to books and other publications (Tonta and Ünal, 2008: 337).

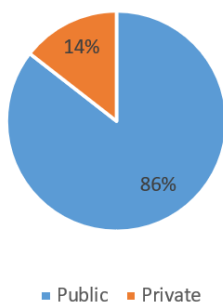
In the study of Merigó and Yang (2017: 37), bibliometric analysis is defined as “the quantitative study of bibliographic material. It provides a general picture of a research field that can be classified by papers, authors and journals”. By the help of bibliometric analysis research, which is a method used to determine the level of use of scientific communication tools, publications or documents are examined in terms of certain characteristics and findings related to scientific communication are obtained (Çetinkaya-Bozkurt and Çetin, 2016: 232).

In the advanced search tab of the database system, the terms “financial development” and “financial deepening” were entered in the thesis name section without year limitation, and the study continued on the basis of 64 results. The main reason for the search for the term “financial deepening” is that the concept of “financial deepening” is a part of the concept of “financial development”.

National and international literature on bibliometric analysis studies on financial development is almost non-existent. In this context, 869 articles published in various journals during the 21-year observation period were examined in the study of Zakaria and Basah (2021). On the other hand, the subject of financial innovation, which is one of the important elements of financial development in this limited literature, was analyzed by Li and Xu (2021) with the bibliometric method.

4. RESULTS OF THE BIBLIOMETRIC ANALYSIS

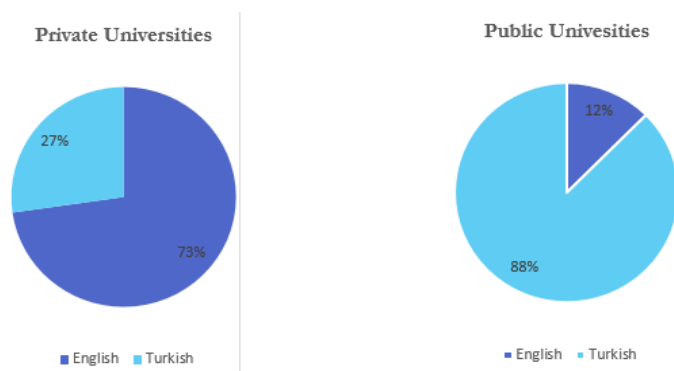
Within the scope of the research, thesis are analyzed by the findings of the “year of publication”, “language of the theses”, “keywords”, “type of theses”, “type of university”, “title criteria of the research” and “research method” and “the number of country studied”. The data obtained from the research are presented by the help of the tables and graphs. 75 postgraduate theses in the database on 09/12/2021 were evaluated within the scope of the analysis. It was determined that 64 (86%) of the theses were prepared at a public universities and the remaining 11 (14%) were prepared at a private universities (Graph 1). 16 of the scanned theses are in English and 59 of them are in Turkish.



Graph 1: Public and Private Universities' Theses For The Years, 1999-2021

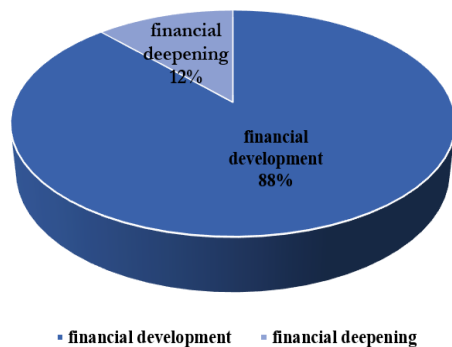
In Graph 2, the percentiles of theses prepared in public and private universities are presented according to the languages they use. Although the number of theses prepared in private universities is lower than in public universities, the rate of writing thesis in English is higher than the theses in public universities, at 27 %. In other words, the language of the theses of both type of the universities are mostly in Turkish, but the rate of writing in

English is higher in private universities than the public universities, at 12 %. This is an expected result, as the language of instruction in most private universities is English.



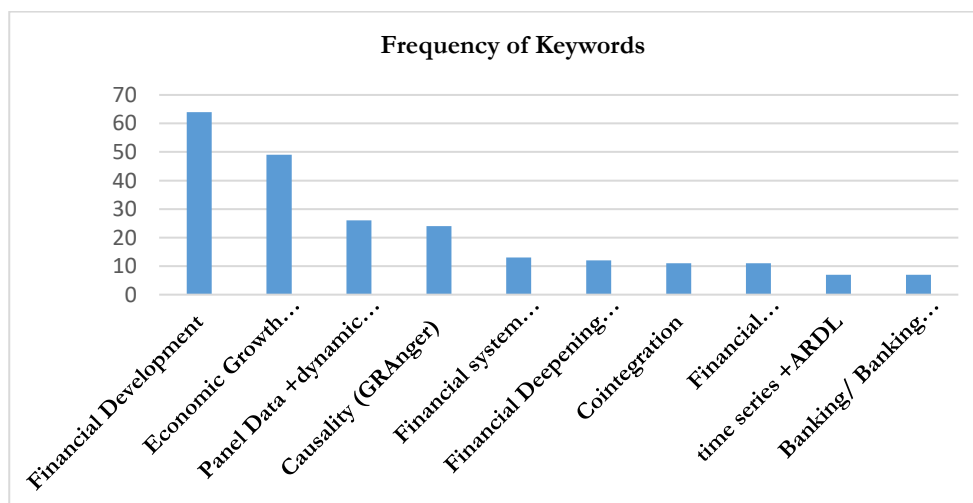
Graph 2: Language of Theses of Public and Private Universities For The Years, 1999-2021

As seen from Graph 3, among the postgraduate theses filtered according to the words “financial development” and “financial deepening”, determined as the main selection criteria, 66 (88%) of them were proper for financial development search criteria, meanwhile the remaining 9 (12%) were proper for financial deepening. In other words, as a research topic, “financial development” has been mostly focused on by postgraduate theses, but also “financial deepening” is gaining interest as being a part of the concept of “financial development”.



Graph 3: Title Criteria of The Research of the Thesis for The Years, 1999-2021

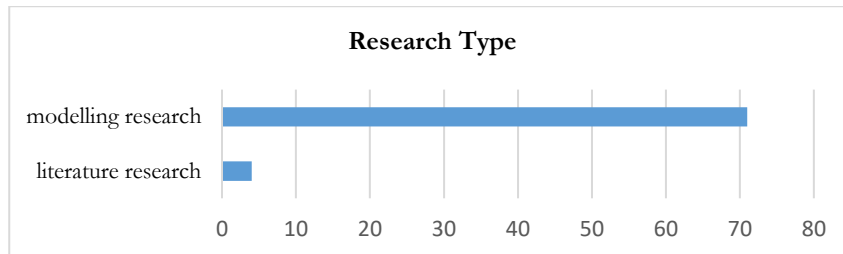
After being filtered according to the words “financial development” and “financial deepening”, postgraduate theses were also evaluated according to the keywords in the index. Those with similar meanings such as economic development and economic growth are listed with the same keyword. In the top 10 ranking of the most frequently used keywords of the postgraduate theses, the keyword “financial development” has the highest frequency (64), whereas “banking/banking sector” has the least frequency (7), seen from Graph 4. The increasing interest for the topic, “financial deepening”, can be concluded from the same graph, as occupying the sixth place of in the keyword frequency list. In the same list, the keywords “panel data”, “causality”, “cointegration”, “time series”, which are parts of econometric models, are also frequently used.



Graph 4: Frequency of Keywords For The Years, 1999-2021

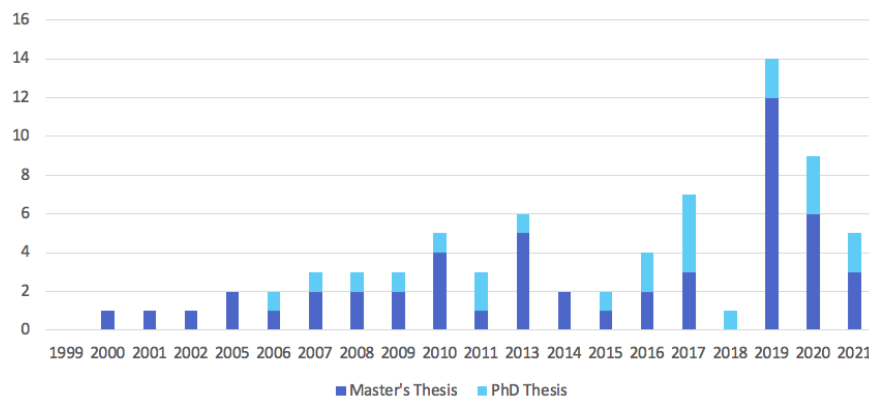
With the increase in liberalization, the effect of the financial crisis that started even in a single country can affect the whole world. The financial crises experienced in 2001, 2008, 2018 and their devastating effects can be given as examples that increase the importance of the financial development. Consequently, the interest in financial development and financial deepening has increased among these in Turkey.

Various financial indicators are used in the analysis of financial development and financial deepening issues. Financial indicators are utilized as dependent and independent variable in econometric models. The use of econometric models is required for the analysis, therefore, the use of keywords related to modeling is also an expected result.



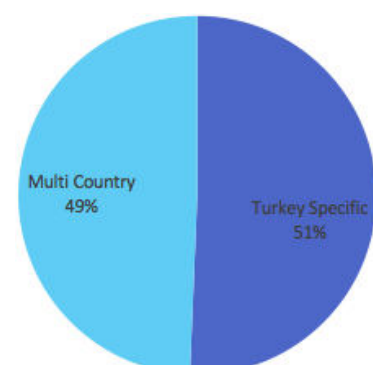
Graph 5: Research Type of the Thesis for The Years, 1999-2021

There has been an increase in the importance and utilization of econometric models for financial analysis within or between countries. The reflection of the increased usage of econometric models in the postgraduate theses, can be seen from Graph 5. While 4 (5%) of the theses were the literature researches, the econometric model was used in the remaining 71 (95 %).



Graph 6: The Number of Master's and PhD Theses Completed Between 1999 and 2021

As seen from the Graph 6, the distribution of the theses over the years has been changed. The number of master's theses on financial development and financial deepening is more than phd theses in Turkey. Completion of master's education is relatively in a shorter time compared to doctorate education. Based on this, the difference of the education durations may be the reason of higher number of master's theses then the phd ones. Additionally, it can be observed that the number of theses published in the subject of finance has grown in recent years, particularly between 2008 and 2010 following the 2008 global financial crisis and as a result of being impacted by the exchange rate crisis in Turkey in 2018. While performing the evaluation, it's critical to keep in mind that theses, particularly doctoral theses, that were started during the crisis period may be completed years later.



Graph 7: Turkey Specific and Multi Country Research

Theses on financial development are divided into two as Turkey-specific and multi-country research. As can be seen from Graph 7, while Turkey-specific studies are 38 (51%), the number of theses based on multi-country research is 37 (49%).

5. CONCLUSION

A developed financial system will support economic development by assuring the efficient allocation of resources, hence enhancing social welfare, according to the majority of economics research. However, there is disagreement over the best way to measure financial development. Various financial development criteria may be used by different research and institutions. This study includes a bibliometric analysis of postgraduate studies on financial development conducted at universities in Turkey. In this framework, 75 postgraduate theses found in the YÖK database on 19/12/2021 were evaluated within the scope of the study. As can be concluded from the findings of the study, postgraduate studies on the subject have started to attract more attention since 2005-2006. The reason for the increasing attention would be the economic problems experienced by the Turkish economy in 2001 and 2002. On the other hand, the studies have followed a fluctuating course over the years, reaching to the highest level in 2019.

The difference in research types in studies is also one of the striking factors. While only 5% of the studies on the subject are literature research, 95% of them are modeled studies that include modern methods. An examination of the existing theses in terms of the language of writing, reveal that the theses in private universities are predominantly English (73%), whereas the Turkish language (88%) is dominant in state universities.

Although extensive research has been carried out on financial development, very limited study exists in the type of bibliometric analysis that determine the current trends of the literature. Increasing studies on financial growth in Turkey, a developing nation, in terms of both quality and quantity is essential for contributing to the literature. In conclusion, the quantity of theses at Turkish universities and the number of bibliometric analyses on these theses are both limited, which is surprising given the significance of financial growth. In this context, it is significant that studies on the correlation between financial development and macroeconomic indicators are being conducted in order to assess economic performance. Further research in this area may also contribute significantly to the body of literature.

6. LIMITATIONS OF THE STUDY

The data obtained in the study is completely sourced from the National Thesis Center database of The Council of Higher Education (YÖK). The theses on financial development are not evaluated as content, but the evaluation with quantitative techniques can be considered as the limitation of this study.

REFERENCES

1. Ağır, H.; Peker, O. & Kar, M. (2009). "Finansal Gelişmenin Belirleyicileri Üzerine Bir Değerlendirme: Literatür Taraması". *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar*, 3 (2).
2. Arestis, P.; Demetriades, P.; Fattouh, B. & Mouratidis, K. (2002). "The Impact of Financial Liberalization Policies on Financial Development: Evidence from Developing Economies". *International Journal of Finance & Economics*. 7, 109 - 121.
3. Aslan, Ö & Küçükaksoy, İ., (2006). "Finansal Gelişme ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Ekonometrik Bir Uygulama". *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*. (4), 25-38. https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuekois/issue/8986/112063_
4. Aslan, Ö. & Korap, L. (2006). "Türkiye'de Finansal Gelişme Ekonomik Büyüme İlişkisi". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17, 1-20.
5. Asteriou, D., & Spanos, K. (2019). "The relationship between financial development and economic growth during the recent crisis: Evidence from the EU". *Finance Research Letters*, 28, 238-245.
6. Ayadi, R., Arbak, E., Naceur, S. B. & De Groen, W. P. (2013). "Determinants of Financial Development across the Mediterranean", *MEDPRO Technical Report*, No, 29/February 2013.
7. Badeeb, R. & Lean, H. H. (2017). "The Determinants of Financial Development in the Republic of Yemen: Evidence from the Principal Components Approach". *Capital Markets Review*, 25(2), 32-48.
8. Casanova, L., Cornelius, P. K. & Soumitra D. (2018). T, Editor(s): Lourdes Casanova, Peter Klaus Cornelius, Soumitra Dutta, 161-184. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804025-6.00007-1>.

9. Chai, K. H. & Xiao, X. (2012). "Understanding design research: A bibliometric analysis of Design Studies (1996–2010)". *Design Studies*, 33(1), 24-43.
10. Çetinkaya Bozkurt. Ö. & Çetin, A. (2016). "Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi'nin Bibliyometrik Analizi". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 11(2).
11. De Gregorio, J. & Guidotti, P. E. (1995). "Financial development and economic growth. *World Development*", 23(3): 433-448.
12. Demircuc-Kunt, Asli & Levine, R. (2008). "Finance, Financial Sector Policies, and Long-Run Growth". *Policy Research Working Paper*. No. 4469. World Bank, Washington, DC.
13. ECB (2021). https://www.ecb.europa.eu/stats/money_credit_banking/monetary_aggregates/html/index.en.html.
14. Goldsmith, R. W. (1969). *Financial Structure and Development*, New Haven, CT Yale U. Press, New Haven, CT.
15. Guru, B. K. & Yadav, I. S. (2019). "Financial development and economic growth: panel evidence from BRICS", *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 24(47), 113-126, <https://doi.org/10.1108/JEFAS-12-2017-0125>.
16. Huang, Y. (2010). *Determinants of Financial Development*, Palgrave Macmillan, First published.
17. Jedidia, K. B., Boujelbène, T. & Helali, K. (2014). "Financial development and economic growth: New evidence from Tunisia". *Journal of Policy Modeling*, 36(5), 883-898.
18. King, R. G. & Levine, R. (1993). "Finance, entrepreneurship and growth", *Journal of Monetary Economics*, 32(3), 513-542. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(93\)90028-E](https://doi.org/10.1016/0304-3932(93)90028-E).
19. Kürklü, S. (2019). "Biyotik Konusunda Yapılan Araştırmaların Bibliyometrik Analizi; WOS Örneği". *Türkiye Biyotik Dergisi*, 6(3), 87-99.
20. Levine, R. (2004). "Finance and Growth: Theory and Evidence", *Working Paper*, No: 10766, <http://www.nber.org/papers/w10766>.
21. Levine, R., Loayza, N. & Beck, T. (2000). "Financial intermediation and growth: causality and causes", *Journal of Monetary Economics*, 46, 31-77.
22. Li B. and Xu, Z. (2021). "A comprehensive bibliometric analysis of financial innovation". *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1(24), Doi: 10.1080/1331677X.2021.1893203.
23. Marvasti, M. B. & Razzaghi, S. (2020). "Investigating the Determinants of Financial Development in OPEC Countries: An Application of Bayesian Model Averaging Approach". *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), 342-352, <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2012.01.012>.
24. Mckinnon, R. I. (1973). *Money and Capital in Economic Development*. Washington, D.C., Brookings Institution.
25. Merigó, J. M. & Yang, J. B. (2017). "A bibliometric analysis of operations research and management science". *Omega*. 73. 37-48.
26. Robinson, J. (1952). *The Rate of Interest and Other Essays*. Macmillan, London.
27. Saci, K.; Giorgioni, G. & Ken H. (2009). "Does financial development affect growth?". *Applied Economics*, 41(13), 1701-1707, Doi: 10.1080/00036840701335538.
28. Schumpeter, J. (1912). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
29. Shabbir, B., Jamil, L., Bashir, S., Aslam, N. & Hussain, M. (2018). "Determinants of Financial Development. A Case Study of Pakistan", <https://ssrn.com/abstract=3122911>.
30. Takyi, P. O. & Obeng, C. K. (2013). "Determinants of financial development in Ghana". *International Journal of Development and Sustainability*, 2(4). 2324-2336.
31. Thangavelu, Shandre M, & Beng J. A. (2004). "Financial Development and Economic Growth in Australia: An Empirical Analysis". *Empirical Economics*, 29 (2). 247-60.

32. Tonta, Y. & Ünal, Y. (2007). “Dergi Kullanım Verilerinin Bibliyometrik Analizi ve Koleksiyon Yönetiminde Kullanımı”. *Türk Kütüphaneciliği*, 22(3). 335-350.
33. Valickova, P., Havranek, T. & Horvath, R. (2015). “Financial development and economic growth: A meta-analysis”. *Journal of Economic Surveys*. 29(3), 506-526.
34. World Bank (2019). *Global Financial Development Report 2019/2020: Bank Regulation and Supervision a Decade after the Global Financial Crisis*, <https://www.worldbank.org/en/publication/gfdr/report>.
35. Yalçın, H. (2010). “Millî Folklor Dergisi’nin bibliyometrik profili (2007-2009)”. *Millî Folklor*. 85. 205-211.
36. Zakaria, N. M., & Basah, M. Y. A. (2021). “Financial Development and Economic Growth in Malaysia From 1990 to 2019: VECM Approach”. *Advanced International Journal of Banking, Accounting, and Finance*. 3(8). 37-54.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 785-799

Article ID
66099

Arrival

01 October 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.2928/ideas.66099>**How to Cite This Article**

Kafadar, H. (2022). "The Impact Of Strategic Management On Organizational Performance Efficiency And Effectiveness In Businesses: Literature Review", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 785-799



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

The Impact Of Strategic Management On Organizational Performance Efficiency And Effectiveness In Businesses: Literature Review**İşletmelerdeki Stratejik Yönetim Sürecinin Örgütsel Performans Verimliliği Ve Etkinliği Üzerindeki Etkisi: Literatür İncelemesi**Hande KAFADAR ¹ ¹ Lecturer, Aydın Adnan Menderes University, Graduate of Social Sciences Institute, Department of Management and Organization, Aydın, Turkey**ABSTRACT**

Businesses function in a dynamic environment using a system-based strategy. Individuals' and society's desires and expectations are in a perpetual state of flux in this dynamic environmental context in which enterprises operate. Businesses, one of whose primary functions is to generate goods and services to suit the demands and needs of consumers, must respond to people's expectations by utilizing their existing resources effectively and efficiently and by keeping abreast of surrounding events. This obligatory obligation has an impact on the organizational performance, efficiency, and effectiveness of the strategic management process. Strategic management methods are essential to organizational performance factors such as success, long-term survival, and competitive advantage. In light of this environment, the purpose of this study is to investigate the impact of the strategic management process on organizational performance efficiency and effectiveness. The research methodology consists of a review of the research conducted within the scope of the study's aim. According to the research findings, in order for businesses to survive and achieve sustainable profits in an environment that is constantly changing, globalizing, and dynamic, organizations must make and implement strategic decisions by adopting a strategic approach and operate efficiently and effectively within the context of organizational performance. Because strategic management perspective is one of the management approaches that has a substantial effect on the performance of businesses. This compilation research is expected to contribute by casting light on new studies to be conducted in the field of business management and related applications.

Keywords: Strategy, Strategic Management Process, Organizational Performance Efficiency, Effectiveness**ÖZET**

İşletmeler sistem anlayışı çerçevesinde dinamik bir çevrede faaliyet gösterirler. İşletmelerin içinde bulunduğu bu dinamik çevre ortamında bireylerin ve toplumun istek ve beklentileri sürekli bir değişim içerisindedir. Temel amaçlarından biri, tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet üretmek olan işletmeler bu anlamda mevcut kaynaklarını etkin ve verimli kullanarak insanların beklentilerine cevap vermek, çevrelerinde gelişen olayları takip etmek durumundadırlar. İşletmelerin yerine getirmesi zorunlu olan bu sorumluluk stratejik yönetim sürecinin örgütsel performans verimliliği ve etkinliği üzerinde etki etmektedir. -Örgütlerin başarısı, uzun dönemde yaşamlarını sürdürebilmeleri, rekabet üstünlüğü sağlamaları gibi performans unsurları stratejik yönetim uygulamalarına bağlıdır. Bu bağlamdan yola çıkılarak araştırmanın amacı, işletmelerdeki stratejik yönetim sürecinin örgütsel performans verimliliği ve etkinliği üzerindeki etkisinin ilgili literatür bağlamında incelenmesidir. Araştırmanın yöntemi olarak araştırmanın amacı kapsamında yapılmış araştırmaların literatür taramasıdır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; sürekli değişen, küreselleşen dinamik çevre koşullarında işletmelerin varlığını sürdürmesi, sürdürülebilir kârlar elde etmesi için örgütlerin stratejik bir yaklaşım sergileyerek stratejik kararlar alması ve uygulaması örgütsel performans bağlamında verimli ve etkili faaliyet göstermesini gerektirmektedir. Çünkü stratejik yönetimde bakış açısı, örgütlerin performansına önemli derecede etki eden yönetim uygulamalarından birisidir. Yapılan bu derleme araştırmasının işletme yönetimi alanında yapılacak yeni çalışmalara ve konuyla ilgili uygulamalara ışık tutarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Strateji, Stratejik Yönetim Süreci, Örgütsel Performans Verimliliği, Etkililik**1. INTRODUCTION**

Organizations dynamic, unstable inevitably face the challenge of choosing the strategy that the organization should adopt to deal with this fast-paced scenario. Therefore, institutions and companies need to evaluate and scrutinize the current options available to them, before making a specific appropriate choice regarding the best implementation strategy to reach the desired goals. Most importantly, the strategic choice of "chosen strategy" relates to decisions regarding the future of institutions and companies and their response to a complex dynamic environment (Macmillan & Tampoe, 2000:3-9). The choice work, and at this moment has a great influence on the study of management and organizations. Even at the time of the concept's emergence in the early 1970s, understanding organizations was largely deterministic and practical in nature (Kazmi, 2008: 159-169). By analyzing the current and expected performance of the organization and based strategies evaluating performance, it is possible to identify the strategic gap existing in the organization. Then comes the role of creating strategic alternatives event that expected performance in the future is less than the required or expected performance (Johnsons et al., 2020:6). The strategic gap could be very large or very narrow. In the event that the perceived gap is narrow or if the expected performance of the organization is better than the target performance, then the expectation is to follow the stability strategy. A large gap should be expected and the reason is to target organization or occur negative changes in the environment that would lead to poor performance in the future

from current strategies. Strategic gap positive strategy gap is negative. It may be that a large positive gap occurs and is caused by environmental opportunities and a large negative gap is caused by environmental threats present in the external environment. It is likely that you will be from outside the organization if the gap is very large as the organization may find it difficult to deal with the demands of implementation by following the internal approach of the organization (Jofre, 2011:35).

The goals of development programs summarized in the training plan of the organization should always be formulated in cooperation with three parties, namely the managers or upper management of the organization, training specialists, and employees themselves. The involvement of managers in the planning of training programs is important not only for the programs to be properly targeted but also for managers to feel the sense of responsibility of the programs and to understand them as a tool for achieving the required tasks. In the case of important or more extensive training events, therefore, managers should always be present at the training of their employees even for a short period of time. When formulating development needs, HR professionals must know the goals of their organization and its departments, their working procedures and conditions, as well as the skills of employees (Ismail et al., 2021). In identifying these needs, they should inspire people who are able to ask new questions, overcome established views, etc. At the same time, they should be able to oppose, preferably by example, the views of managers who understand the importance of development activities for employee performance and quality. An important factor in the effectiveness of education is the participation of employees in determining development needs. This cooperation can take various forms such as participation in setting the main priorities of their personal development, analysis of weaknesses in the performance of their work tasks, etc. For more extensive training, this participation presupposes informing employees about new intentions of the organization.

To be efficient, learners adjust their period of revisions to maximize their results: it is an efficient strategy. For example, a salesperson seeks to make his product known to as many people as possible with a limited budget. Among the results of efficiency, the advantages of productivity can be cited i.e. it improves the services of consumers and the community, strengthening research and development resources and lastly, it tends to improve the international competitiveness of companies.

The "strategic management process" is summarized in two important concepts, "strategy making" and "strategy execution". According to (Thompson, Strickland & Gamble, 2007:15). Studies of the "strategic management process" emphasize monitoring and evaluation of opportunities and threats outside the organization, in light of "strengths and weaknesses" within the organization. (Kenneth, 1987:17). The strategic management process that consists of the process of "strategy development" and strategy implementation consists of following three interrelated and complementary (Kenneth, 1987:64). Formulating desired goals pushing organization along path charted by the organization's management. These are executing the chosen strategic process efficiently and effectively and evaluate, monitor the performance of the institution and initiate corrective. adjustments in the direction of the institution's work in the long term or define its objectives or actual strategy or its implementation (implementation of strategic management process) in light of evaluating the strategic decision, evaluate the results of internal and external environment analyzes, evaluate the level of savings, evaluate and measure performance, monitor and evaluate Output quality. The goal of implementing all correct management while taking into account potential environmental change situations (Ereş, 2004:70). The strategic management process relates to making all the should and go. Strategic management is the dynamic process through the stages of formulation, implementation, "monitoring, evaluation" of the successive strategy to achieve the strategic objective of the organization (Kazmi, 2008:29).

The organization can have many benefits as a result of its interest in the strategic management process (Al-Maghrabi, 1999:79): Clarity of future vision, strengthening the competitive position, possibility of being able to bring about change, allocate capabilities and resources in an efficient manner, reaching goals effectively, environmental interaction in the long term and achieving satisfactory financial and economic results. Strategic formulation is the process of creating the organization's mission and objectives together, and one of the important actions and procedures in this step in the "strategic management process" is the selection of a strategy from among a set of alternative strategies (Barnat, 2014: 55). Mitchell defines "strategic formulation" as the first stage in the "strategic management process" that works toward improving the mission and objectives of the organization, and provides strategies for their implementation (Robinson & Stubberud, 2009) pointed out that there are three basic and main stages to the formation of any strategy which are "strategic mission", "strategic objective" and "strategy and policy". So, from all the previous definitions, it is clear that "strategy formulation" is the first stage in the "strategic management process", which is the important components and objectives of the institution and the development of the institution's strategy and policy.

The efficacy of training in terms of utility and achievement of the desired outcomes appears to be both crucial and difficult. Organizations are under growing pressure to justify their training initiatives in terms of both cost and effectiveness. Similar to any other investment, training initiatives must demonstrate - through verifiable, quantifiable, and observable profits - the efficacy and outcomes of such initiatives to justify the increasingly considerable amount of monies being spent (Ismail et al., 2021). Therefore, the question of evaluation is a crucial step to achieving this. The evaluation primarily allows for the assessment of the impact and ramifications of these actions, as well as the accomplishments that they enable (Phillips et al., 2016). It also aids decision-making in human resource management and helps to improve the design and implementation of future actions. It is also a method of empowering all parties involved to navigate the appropriate context. In light of this backdrop, the purpose of the research is to investigate the effect of the strategic management process in businesses on the efficiency and effectiveness of organizational performance in the context of the relevant literature. It is hoped that the study collection will make a contribution to the field of business management by casting light on fresh studies that will be made in the field as well as applications related to the subject.

2. OVERVIEW OF THE LITERATURE

2.1. Effects of Training and Development on Organization

Understanding, know-how, strategies, and activities are all acquired through training and that of development as well. Moreover, the practice of training and development can be counted as one of the essentials of HRM (Human Resources Management) giving results of improving the performance at the level of organizational, collegial, and individuals (Burhan et al., 2021).

Moreover, organizations have drastically increased in particular with the learning and collective development in the process of increasing an individual's aptitude and ability to take actions. Organizations do not only benefit from training and development, but it also impacts employees. Furthermore, training and development increases success along with profits and produces extra optimistic attitudes for profit orientation, improves work awareness, and enhances the experience at all levels of the company. This advances the employee's output and supports individuals in identifying with organizational goals (Umamaheswari & Krishnan, 2016).

Training and development of staff have the following benefits:

- ✓ It helps them construct improved choices and eliminate errors effectively in a better way while promoting self-confidence and self-development.
- ✓ Assisting employees in coping with worry, tension, and resolving disagreements, leads to a better work environment.
- ✓ Appreciation and supporting the staff in attaining specific goals enhances communication office and inter-departmental relations while promoting a sense of working as a unit.

2.2. Identifying Training Gaps and Training Needs Assessment

A training gap might indicate a lack of hard or soft skills. Job-specific or functional skills, and also an understanding of human resource policies and procedures are examples of hard skills. Soft skills are broad characteristics that include anything from flexibility, curiosity, and empathy to communication and critical thinking. A Training Needs Analysis examines employees' worldwide knowledge, skills, and capacities. It determines what training is required to advance an organization. The analysis begins with an examination of the organization's goals and objectives, followed by a determination of the activities and people required to achieve them. The process of training needs assessment can be segregated into 6 (six) steps as mentioned below:

Establishing clear expectations: Job descriptions should be evaluated regularly to ensure that the performance standards are up to date and incorporate the desired/required performance. Job expectations must be set and understood by all employees at a given level of education or professional training to appropriately evaluate performance such as post-graduate training (Garavan et al., 2019).

Measuring the performance: Measuring performance not only provides an objective point of comparison but also allows for the discussion and documentation of any difficulties as well as any associated training or other activities. Identifying training requirements and developing a training plan can also be included in periodic evaluations conducted by organizations.

Seeking input on training needs: Employees and supervisors can be polled for their thoughts on short-term training requirements. Focus groups and 360-degree reviews can also reveal training deficiencies (Das & Singh,

2016). Soliciting input promotes conversations and opinions and progress on training and development in general; both employers and employees can participate in such discussions.

Support on career development: Identifying professional interests and ambitions is an important component of an organization's overall development strategy (Bournois et al., 2017).

Performing an organizational resource analysis: The human resources strategy and objectives of a business should be assessed to determine broad (for example, industry-specific) and position or job category-specific training needs. It may also be beneficial to organize a round-table group or groups to discuss the findings of an organizational study.

Perform mentoring and coaching program: Coaching and mentoring are organizational best practices linked to good performance. Mentors may help employees with their personal and professional growth as well as provide a different point of view.

2.3. Staff Training Needs for Better Performance and Productivity

Many studies have proved to identify that the value of training in organizations is the main role of higher management. Research has also shown that employers have increasingly ascertained the dependency of employee skills and abilities in light of technological advancements, atomization, mechanization, evolving environments, and organizational changes, leading to further investments in training and development (Al-Mughairi, 2018). Furthermore, top staff of management teams has realized the enhanced training value, workforce progression, and education for long period as a result of management of HR concepts such as dedication to amplify the progress of the company moving towards the establishment of quality. Such ideas necessitate not only vigilant preparation but also stronger stress on the growth and progress of employees. A thorough examination of the literature defines training as the process of enhancing an individual's established skills, expertise, exposure, and abilities. Training is defined as an orchestrated increase in the knowledge, skills, and ambiance required for employees to execute efficiently in the existing stage as well as to work moderately in a subordinate work environment.

According to research by Bournois et al. (2017) in Europe, 44 percent of employees receive technical skills training according to their jobs, and on the other hand, almost the same as 33% receive information technology (IT) skills education. In the previous year, 18 percent of individuals get training related to sales and 25% received personnel growth skills training, 21% for training in enhancing management skills, and 15% underwent training for leadership development. Training should be necessarily structured and efficiently designed because it is considered to be the major way of maximizing individual efficiency and demonstrating the organizational goals to staff. Training needs must be defined for successful programs. For trainings to be tailored to the organization's and individual employees' distinctive needs they must be determined after the training requirements have been thoroughly assessed by the management (Bournois et al., 2017). The development of a training program can be assessed via training needs assessments that have been established as parts of a future plan.

It is necessary to indicate the dissimilarity among current and suitable levels of expertise, ability, results, and aptitudes to define the same. Moreover, with good training, several problems could be identified in certain areas of the organization. According to the theory of Lacerenza et al. (2017), the initial stage of training must be designed. For this reason, the employer and the employee must have a proper understanding of communication linking together with one goal. This design of training must be demonstrated in such a way that it meets the requirements and needs of the employees and management for some improvement of performance along with the consistency of the workplace. Lacerenza et al. (2017) advocate a partnership strategy involving the staff and their companies in producing training needs as well as the participation of staff in acquiring the targets of training in addition to the previous arguments. Employees who participate do not only assist the training designed programs but their value of morale will also improve. In addition to engagement and participation, both company management and employees must share and collectively bear responsibility for the employee, training, and growth process (Lacerenza et al., 2017).

The training goals must be calculated and correctly formulated after the needs evaluation i.e. which individual would require training and what type of training practice needs to be addressed according to Romiszowski (2016). The training is then planned and executed as required. To pursue the identification of the training needs and goals, employers should take special care in the planning and implementation of the training plans (Romiszowski, 2016). It is essential for an organization to cautiously plan the training at this stage; the training should be considered and implemented as well as executed in accordance with formerly determined communal

needs to meet the goals of the organization. Well-designed training programs are more prone to procure positive outcomes and fulfill the organization's objectives. In line with this, Alshaikh et al. (2018) argues that considering analysis from literature from various studies, training programs should be personalized and easy to understand for the individual, professional, and company needs of each work. Training programs provide all employees with the motivation they need to develop their efficiency and skills. Finally, educational programs are subjected to an overall review to assess whether or not their goals have been accomplished (Alshaikh et al., 2018). The assessment method involves determining participant insight in the training stage, the outcomes and results of the participants, or how the respondents would use the training back to their tasks; if employees' present performance is better than their past performances, the training is considered to have a positive effect (most of the time) on the performance of the employees otherwise no effects.

A thorough analysis of the literature shows that the effectiveness of training programs is determined by the training techniques used by the company. On-job training i.e. within the premises of the company and off-job training where the participants can visit sites for training, orientation and induction, professional courses of training, vocational training programs, refresher and health and safety (HSE) trainings are all traditional training methods (Alshaikh et al., 2018). Moreover, promotional and development training and laboratory trainings are also available. On- the-job (orientations, apprenticeships, job guidance preparation, internships, coaching, and job rotation) and off-the-job or cognitive which are mostly computer-based training, classroom lectures, games, and simulation, etc. are training and development methods and are defined by Garavan et al. (2019). These factors tend to have an impact on the performance of employees and boost the competitive advantage of the organization.

The following considerations must be addressed when choosing between training approaches because they have a significant impact on the efficacy of training programs: Training goals, training costs, training time, and training location are examples of such factors furthermore, the occurrence of training, the appropriateness of training processes, the substance of training, the implementation method, the skill of relevance, the trainer's skills, and the desire of employees to "learn and submit" are all factors to consider. According to Perlstein et al. (2019), the trainer's position is evolving from a passive communicator who merely provides handiness as an active conversationalist and who works to attain and sustain the organizational sets of ideas and goals. A successful trainer is someone who can craft a training program more meaningful by establishing acceptable substance for trainings, capturing the audience's interest, and conveying it in a manner that it becomes easy for the employees to understand the objectives of the conducted trainings and on the other hand, a lack of solid objectives of the training program contributes to failure (Perlstein et al., 2019). Finally, the pros of well-designed training systems can eventually be summarized as follows: Improves employee morale; aiding staffs in obtaining work security and satisfaction. The higher an employee's satisfaction and productivity, the more he will contribute to the organization's performance, and the lower employee absenteeism and turnover will be.

When it comes to less supervision, it is needed since a well-trained employee is familiar with the job and requires less supervision. As a result, less time and money would be wasted. If the workforce lacks the experience and capability desired to perform an explicit job, there would be fewer injuries and errors (Anwar & Abdullah, 2021). The more the employee is trained with a set of skills and expertise, the less likely the individual is to have an accident on the job and the more proficient he or she becomes. Employees gain skills and productivity through training that will be increasing their chances of promotion. They become more eligible for advancement. They become valuable assets to the business. Employees' performance and productivity lead to better productivity of higher efficiency and training. Moreover, individuals who have been accurately trained and are qualified, perform at their best in terms of both quantity and consistency. When employees are properly educated, there becomes a minimum waste of valuable time, money, assets, etc. (Cotes et al., 2019).

2.4. Performance Definition and Concept

Performance: The effort that an individual makes in an institution, throughout the year, and needs to evaluate that performance by his subordinates annually (Mohsen, 2004:134). (Samsonowa, 2012:213) says of performance that feature between them of them important "effectiveness", "efficiency", as "efficiency as an indicator of the resources that have been consumed to reach the level of achievement" and "effectiveness as an indicator of the degree of achievement of the goal." In used for this definition is mainly inspired by the work of (Krause, 2005:27).

Measuring the performance of "organizations": or not depends ability to achieve its goals and objectives that are under its control, which is the process that requires the development of a specific strategy, and work to provide and exploit all available capabilities for its implementation in light or environmental changes the

process of measuring performance in organizations is considered one of the stages. The task, because it reflects the final result during a certain period, mainly related to the extent of the inventory and identification of the achievement and the achievement of the organization's goals. (Al-Ghaliby & Idris, 2007: 487).

He also defines it as the organization's method for evaluating the inputs, outputs and production processes in organizations, whether industrial or non-industrial (Merzaqa, 2009:2). Related organizations in past, future, with aim organizations achieve specific at present time (Mohammed, 2009: 193).

Through the previous definitions, we conclude that performance measurement is a tool through which we can judge the effectiveness of the activities and processes necessary.

Steps to measure performance organizations: The “strategic control process” aims to compare the current “performance” results with the objective goals, thus providing the management with the necessary feedback to “evaluate the results” and take the necessary corrective measures necessary. This process “consists of five basic steps”, namely: (Douri, 2005: 332).

step1: Determining the performance results that must be “monitored, and evaluated”. and must characterized by the ability, and stability.

step2: formulating specific criteria to “measure performance”.

step3: Measuring it and specified

step4: compare “performance results” with standards.

step5: Take corrective measures, if any.

Standards for evaluating the performance of organizations: The success of non-profit organizations is related to the extent to which their outputs can achieve the general objectives of the project and the extent to which these outputs can be used to achieve the purpose of the project. The general public has a specific period of time so that the project goal cannot be achieved outside this time frame (Abdullah, 1999: 85). (This is because the organizations for the current study are non-profit public sector organizations).

Performance Scale and Its Relationship to “Efficiency and Effectiveness”: “Choosing the appropriate measure to evaluate performance depends on the goals that must be accomplished and the organizational unit that will be evaluated. It is noted that the objectives that were set earlier in the strategy formulation stage, should be used in measuring the performance of the institution as long as the strategies are transferred to actual implementation.” According to Bessire, performance criteria lead to the same three 'E' In fact, (Otley, 2001:264-267) chose concept of the the public sector business elements performances.

“Effectiveness” (Achieving “desired outputs”, even results) “Efficiency” (using “few inputs” as possible to get these outputs) economics (purchasing “inputs” at the cheapest possible price)

In fact, (Bessire, 1999:302), was convinced that the concept of performance has multiple dimensions from the conclusions of (Morin et al., 1984:53-60), who identified four dimensions: social, economic, systemic and political, and (La Villarmois 1998:199-216) and then abbreviated these four dimensions to two dimensions: the dimension is objective and the subjective dimension. Among the many definitions proposed by scholars (Bessire, 1999:302) chose to give the example of (Bourguignon, 1997:181) which was made to define three main meanings:

- ✓ “Performance”, in short, does not in and of as some think. the representations function, changing according to the actors, and according to the institutions.
- ✓ “Performance” continuous work, unlike one meaning has no to be understood as the ex-post evaluation of results achieved" (Bouquin, 1986:114);
- ✓ “Performance” is business. So “ performance” is a process, not an outcome (Baird, 1986:74).

Parmenter (2012:213), one reality of actual (increase or decrease in performance), but it depends on goals, and in are defined: “Level (-1)” It represents the level of poor performance; In which the organization is going through a process of achieving its predetermined goals and trying to reach them, “Level (0)” represents of performance; That is, it is the level of achieving the goal, it is the stage in which the organization successfully achieves its predetermined goals, and “level (1)” represents the level of excessive performance, which we would like to call the level of excellence; So at this level, the organization exceeds its expectations in achieving its goals, and exceeds the expected results and gets better results.

Dominique (Bessire,1999:302), (Experimental - Object- perspective) by conducting the related the three dimensions of the in Bessire's view, the performance standard "E's" used by “the public sector” “efficiency, efficiency, and economy”. Indeed, (Bessire, 1999:302-303) admits, arrive at a definition of performance.

Pinprayong & Siengthai (2012:49) suggest that return on assets is an appropriate and appropriate measure of an organization's overall performance, as an enterprise's revenue.

Framework for “performance” “A Period of Performance”: Szilagyi (1984:157-170), developed a performance framework for managers in organizations to carefully consider trying to achieve organizational goals. In organizations it can have a performance focus on both maintenance, improvement and development objectives. Determining the time for performance is very important, so the time frame for performance in the organization, must be determined, from the organizations should consider is measures (Griffin, 2000: 347-358).

Performance Evaluation: Performance appraisal process represents measuring the performance of employees (Pritchard, 2006:253-277). And that evaluation procedures, and strengthen the “performance” of employees (Cleveland, 1992:144). The objective of performance evaluation can the following “three possible mechanisms”:

- ✓ All through management in organization that link employee organizational sanctions employee, salary increase, layoffs (Farr, 1980:72-107).
- ✓ The performance appraisal all and observations of organization) to the have been do so (Latham, 2002:227).

Performance appraisal is a process that increases being have been demonstrated (Dickson, 1939:1432), simply the which also promotes performance extensively mechanism not much performance appraisal. And Fisher defined the performance appraisal process as the process by which the contributions and achievements that an individual (employee) gives to his organization are identified during a specific period of time.

The results or outputs of the employee's performance evaluation are quantitative and the competencies are qualitative.

The overall performance evaluation process includes the following stages (Human Resources Management, 2010):

Planning performance: Planning for performance targets is done and must be agreed upon at the beginning of the period.

Performance empowerment/ management: The performance is monitored formally / informally during the year and then opinion is given.

Performance review: To carry out a comprehensive evaluation of the performance of individuals (employees) at the end of the year.

Identifying all training needs and providing feedback and reward are the activities at this stage. According to Abdul Baqi (2000:192), the expected benefits from the performance appraisal process can be classified into two types.

Administrative benefits: These benefits are represented in the diagnosis of outstanding performance, which is performed by a type of employees who are distinguished by their higher performance and better than the rest and who have a fundamental role in the work of the institution, or individuals who are below the usual level in what they produce or do in the work, whether in terms of The quantity or the type or both, through the evaluation, the consensus and default are known who are at the usual level and often represent the majority, so their treatment is also normal.

Behavioral benefits: According to Reda & Hamdi (2013: 14-15), the benefits of performance evaluation can be divided into the following points: complete oversight of the superiors, evaluating test policies and permanent training and following up on results, rfalse the morale of workers fairly among all workers; inform employees of their responsibilities regarding their duties; a means of ensuring fair treatment for all employees and continuous supervision oversight.

The performance evaluation in institutions also brings many benefits and benefits to both the institution and the individuals whose performance is evaluated, as follows (Reda & Hamdi, 2013:14-15):

Benefits of performance evaluation for institutions: The evaluation of the performance of the institution helps in identifying and also discovering the differences between the individuals (employees) of the institution, with regard to the extent of their contribution to achieving the objectives of the institution and the quality of their

performance. Performance appraisal provides the organization with a fair basis for distributing rewards and incentives and for making promotion, training, and other decisions. The use of performance evaluation is an important way to encourage teamwork in the organization, if it contains criteria to measure the performance of the team as a whole in addition to the criteria for measuring individual performance

Benefits of performance evaluation for the individual: The individual in the organization (whether it is a large or small organization) constantly needs feedback on the quality of his previous performance so that he knows his children fully about the areas of strength and areas of weakness in what he has achieved. It is certain that improving the performance of the individual and recognizing his quality and praising him in the event of his distinction increases the motivation of the individual as well as others to reach higher levels of performance (Reda & Hamdi, 2013:14-16).

The stage of comparing actual performance with target performance levels: In this step, through the evaluation process, the extent to which the actual performance of the organization has deviated from the level of the targeted performance in the step is known in this step. They set low-performance levels and in light of that, it was decided to raise performance levels in the coming period. But in the opposite case, if the level of performance is low, management resorts to taking appropriate and appropriate punitive action and imposing penalties. It is easier to take such a decision if it is possible to know the reasons for the low performance, but for example the high labor costs and on the other hand, it may be difficult to know the reasons for the low performance due to the intervention of external factors such as the state of recession (Davis & Landa, 1999:12-16).

The stage of taking corrective actions: The last step in the control process is that the organization's management takes some actions that lead to correcting the deviations that exist between the actual performance and the established standards. These procedures and behaviors may include modifying standards, modifying strategies, or not taking any action. This step consists of two phases, namely identifying the causes of deviations. Then take appropriate action to remedy the aberrations.

Determine the causes of deviations: When there is an effective deviation between each of the "actual performance levels" and "standards", the management of the institution can attribute this deviation to some of the reasons that may have led to that deviation: Errors occurred during the implementation of the strategic process, some competitors doing some unexpected behavior, institution (economic / social / cultural ... etc.). In the event that the organizational structure is not appropriate for the chosen strategy at the time of strategy formulation. There are some errors in estimating the level of goals that the establishment can achieve.

Corrective actions: Strategies that do not meet desired standards lead the organization to one of two types of response and the disposition are (Larry Kelly, GHTF Chair, 2010:356): First is a review of strategies. Such a review may require a slight modification of the current strategies, or a complete change of those strategies. Second is to change the standards in advance. It is possible, especially with regard to new strategies in the organization, that the desired end results may exceed the capabilities and capabilities of the institution or its members. Interest in using the concept of a strategic control team, through the formation of a fixed team that includes a group of administrators who represent the various departments and units in the organization. The participation of senior management in developing explanations for some of the basic performance factors that express the state of success of the institution, as well as in determining how to follow these indicators in continuous and effective follow-up. Third: That the strategic control focus on the bottlenecks in those criteria that express the success of the institution, which are important and critical in achieving excellence, as well as on any other possible change in these standards over time.

2.5. Staff Development towards Organizational Efficiency

The main goal of developing human resources in its expertise is to create the best personnel possible so that the company can continue to expand and this can only be achieved by creating a system or method properly managed by experts and further planning and design training and development areas. The motivation and commitment of employees lie in the enhancing of their skillset and growing their career path through development materials (Rodriguez & Walters, 2017). It is with no doubt that a well-structured and well-planned workforce with a developed mindset and expertise can increase not only productivity but also the effectiveness in maintaining their roles in the organization. Hence, training is considered to be a learning prospect that can be considered to have the potential to bring about evocative results and help the company achieve its aims and objectives. It increases the employee's ability to do the job effectively and efficiently. The adaptation of human resources to the needs, goals, and priorities of a specific company is known as manpower production. It is

generally a component of a company's staffing requirements or job criteria. The term development refers to the learning experiences and practices that are expected to aid in the development of employees. Manpower innovation and development focuses on creating actual resources that are required and crucial for the organization's success. Its goal is to teach employees new tactics or skills that will help them succeed in their jobs. According to Nwankwo (2018), there are several approaches to manpower development. Self-evaluation and job rotation are two types of self-development that aim to improve and expand on current activities to produce a more gratifying corporate movement (Nwankwo, 2018). Employees who rotate jobs within the same organization from one period to the next, gain consistency and experience in a variety of sectors.

Self-development refers to an individual's effort to progress through research and understanding practically that is exclusive of an organization's position and involvement, while job rotation refers to employees shifting from one period to the next within the same organization to enable for consistency and experience in all fields of work. Self-assessment entails identifying one's strengths and attempting to strengthen and expand on existing activities to create a more satisfying corporate movement (Hendri, 2019).

Career preparation, mentoring, work training, and certain certification courses, for instance, technical courses and instructional design are other ways of workforce advancement that can help employees enhance their current and future job results (Rodriguez & Walters, 2017). It also entails the presence of a friendly environment in the workplace that motivates employees to add value and potential to them to advance in their current and potential target achievement in cost-effective ways. Employee development plans should be tailored to achieve particular goals that lead to both employees' and the organization's effectiveness and productivity regardless of the approach used for employee development. There are many other steps in the management development process that should be discussed in this context. Reviewing organizational objective and purpose, evaluating the company's existing resources of management, carefully examining individual needs, developing and executing learning programs, calculating their efficacy, and analyzing the outcomes of trainings on the life of employees and their working life are some of the steps involved and finally, effective feedback should provide a list of the net returns and benefits to employees and the company (Cotes et al., 2019).

3. BENEFITS OF STAFF TRAINING AND DEVELOPMENT TOWARDS ORGANIZATIONAL GOAL

Formal education is essential in terms of the development of employees. Formal education not only provides a general and in-depth knowledge of one's field of work but also provides exposure with practical experience so that the person is well equipped with tools to be a valuable asset in the workforce of an organization. It supports the development of critical reviewing abilities when used in conjunction with peer assessment, allowing the learner to more objectively evaluate their own and others' performance (Jaworski et al., 2018).

Work experiences help employees to put their skills to use. One's work can then be included on one's resume to assist in advancing the career path. It allows the person to gain confidence in the ability to advance in future employment and professional opportunities. When employees receive appropriate feedback, they are encouraged in their tasks and positions within the company. Employees who believe their supervisor supports them are less likely to hunt for another employment. This saves the firm both time and money by lowering the number of times it must hire and train new employees. Instructors who offer such trainings must be trained in a range of abilities, such as making correct observations during the session, listening well, leading conversations, and assisting participants in relating the training to their work. The only way to achieve the desired effect from all of these corporate training sessions is to ensure that the instructors are competent in doing so through training. Otherwise, training would be seen as a complete waste of time and money (Hendri, 2019).

A job simulation is any activity that is designed to give a realistic idea of what the job that is being applied for entails daily. Employers are increasingly using job simulations because they help them predict whether or not candidates will be successful if hired. Employees that are selected to work on a one-of-a-kind project are valued and qualified for the task at hand (Vescoukis, 2016). It allows them to interact with leaders they may not work with regularly as well as colleagues from other departments. It also introduces them to new areas where they may gain new skills and expertise.

Starting a new job is exciting and difficult; it reduces monotony, improves motivation, aids in determining person-job fit, and is an excellent way to gain new knowledge and competencies through practice. HRM (Human resource management) necessitates ingenuity in the design and implementation of workforce development initiatives. Rubel and Rahman (2018) proposed that, for the functions to be successful in training

and development in the upcoming events and deliver all desired results, it must look beyond the planned strategies and predictable roles (Rubel & Rahman, 2018).

3.1. Employee Performance Enhanced through Training and Development

According to a study published in European Journal of Business and Management Research, 90% of employees polled agreed or strongly agreed that training and development programs enhanced their job performance (Nwaeke & Obiekwe, 2017). Companies may offer their employees with the skills they need to succeed through in-house training, third-party training, or off-site activities. Following are some ways to improve the employee performance through training and development:

New Responsibilities Training: According to Saengchai et al. (2019), Employees can prepare for new positions by participating in training and development programs. Apprenticeships are one type of training that allows employees to begin as trainees and move to a higher-level job. Programs can assist employees to develop the skills they need to succeed in their present jobs or expose them to leadership (Saengchai et al., 2019).

Technology and Industry Updates: Employee training and development programs may assist employees in staying current on changes in their sector, such as changes in ethics, safety, and quality requirements. They may also teach employees new ways to think and operate by implementing new technologies and procedures and educating employees about cyber-security concerns.

Adaptation on Working Remotely: About 80% of employees in the United States are now working remotely due to the COVID-19 pandemic. Companies have grappled with finding and implementing new tools and resources (Hughes, 2021). Training and development, if focused on these new processes can aid in making this transition easier.

Addressing and Reviewing of Performance Findings: Employees might benefit from training and development programs to correct flaws indicated in their performance studies. These appraisals frequently indicate information or abilities that an employee should work on to improve. According to Chakrabarti et al. (2017), programs can also assist employees in identifying areas where they could benefit from extra training opportunities and assistance (Chakrabarti et al., 2017).

Soft Skills Development: People need soft skills like resilience and emotional intelligence to flourish in a digital and social media-enabled society. Employee training programs can help employees build the soft skills needed to adapt to new technical and social developments at work and in the workplace.

4. DISCUSSION AND CONCLUSION

Employees might be even more motivated if they reach their maximum potential, which is linked to job satisfaction. Companies can do far more to motivate and guide their employees than simply pay them well and provide health insurance. As a result of the loyalty and shared goals, businesses will benefit. The goal of participatory development is to focus more attention on maximizing benefits to local people while minimizing negative consequences by assessing the needs and perspectives of affected local communities and attempting to reach a consensus on development project plans that may be implemented. A career progression plan allows a person to track and understand one's employee's progress through the various stages of their career (Jaworski et al., 2018). They will be able to figure out exactly what they want from their career while also demonstrating that they're willing to work hard for it.

Improving team leaders' leadership characteristics is a simple way to improve the workplace. Improving the work procedures and outcomes will also benefit from the development of these abilities (Armstrong et al., 2018). As a result, the employees will be more productive and will complete assignments on time. Joining a professional organization is critical for remaining up to date on local, regional, and global knowledge and practices. It helps the professional to stay up to date on current concerns and prospects as well as the member who becomes involved in personal development.

Organizational performance or performance in organizations is "the way in which an organization tries to be effective" and one of the peculiarities of good performance is that it performs activities through which it leads to development. One of the most common ways in the future reality of an organization's development and development is in terms of efficiency or effectiveness. According to Daft (1988:8), the most complete definitions of efficiency and effectiveness are: "The efficiency of an organization refers to the amount of resources used to achieve its organizational goal," and "the effectiveness of an organization is the degree to which the organization achieves its specific goal." The efficiency of the organization is directly related to the

waste of resources, so that are greater inefficiency. According to Griffin (2000:338-358), to understand productivity we say "Productivity is the level of production of goods and services achieved by the resources of an organization." Performance, efficiency, "effectiveness", and "productivity" are all important concepts for "managers and organizations". According to Griffin (2006:338-358), for managers "the relevant questions are not how to do things right, but how to find the right things to do and focus resources and efforts on them."

The purpose of the research is to investigate the effect of the strategic management process in businesses on the efficiency and effectiveness of organizational performance in the context of the relevant literature. So that of the results of the study and compares this results to other studies to find out the agreement and disagreement among them.

Ansoff, Kipley, Lewis, Helm-Stevens, Ansoff (2018) aimed to knowing the impact of strategic management on the performance of non-governmental organizations operating in the Gaza strip, and the organization's entrepreneurship as a mediating variable. Study results: the presence of an effect between all dimensions of strategic management (objectives, formulation, t performance, emphasizing the role of entrepreneurship as a mediator and enhancer of impact between strategic management and organizational performance.

Lu, Deller & Hviid (2019) aimed at examining the influence of strategic management process (environmental analysis, strategy formulation, strategy implementation, and strategy evaluation) on the performance. And that there is a positive and significant influence on the performance. And strategy formulation does not have a significant influence on the performance. There is however a positive correlation between strategy formulation and performance. The study equally that strategy implementation has a positive effect on the performance. Lastly, the study concludes that strategy evaluation has a positive effect on the performance.

Aldag (2012) aims to identify the impact of strategic management on the efficiency and effectiveness of performance (study of the Sudanese telecom sector). The study result: The study found that the application of strategic management leads to efficiency and effectiveness of performance in communications companies, and that those companies has an interest in training of his employees, but there are weaknesses and deficiencies in training in the field of strategic management.

Bryson (2018) aimed at establishing the influence of the strategic management process on the performance of oil marketing companies in Kenya. Study results: strategic planning had a positive relationship with the performance, strategy formulation had a positive relationship with the performance, strategic implementation had a positive and significant relationship with the performance. The results revealed that monitoring and evaluation had a positive and significant relationship with the performance.

Garavan et al. (2019) aim of this study was to establish the effects of strategic management practices on business performance of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). The study found out that the three variables; strategic plan, strategic implementation and organizational culture practices had effects on the performance but in different levels. The results also revealed that there exists a significant relationship between strategic planning and business performance, results of the study revealed that there is a statistically significant relationship between strategy implementation and business performance, although, but lower significance when compared to planning.

Alshaikh et al. (2018) aim was to determine the influences of "strategic management practices" on performance of "public universities", case study of Multimedia University of Kenya. Study result: the strategic leadership factors that have influenced performance of the university. These include: - competence and skills, team performance, empowering of employees, excellent coordination and commanding, recruitment of highly qualified and experienced employees and on – going training programs aimed at improving the employees' skills and knowledge.

Drucker et al. (2018) aim of this study is to investigate the impact of strategic management practices on organizational performance. The results reveal that strategic resource management, organizational innovation, core competence and quality management practices have significant and positive impacts on the organizational performance.

Kazan and Gumus (2013) aimed to identify the nature of the relationship between strategic management practices and organizational leadership. The study concluded the following results: there is a positive and solid relationship between strategic management and the practice of entrepreneurship. The position of deep planning is closely related to the higher levels of the organization. It was found that two forms of controls, namely strategic and financial controls, have a significant impact on the Ethics Office.

Chepkwony (2016) aim of this study was to investigate the effect of strategic management practices on the performance of Corporate Social Responsibility of state parastatals in Kenya. The findings of the study show that strategic planning practice, Strategic Corporate Governance Practice, Strategic Competitive Practice, and strategic total quality management practice have a significant effect on the performance of corporate social responsibility.

Askarany & Yazdifar (2012) aim of this study is to determine the relationship between strategic management practices and the performance of small business enterprises; Study results: there is a significant positive relationship between strategic management practices and the performance of small business enterprises; there is a significant relationship between strategic management practices and the market share of small business enterprises. Infrastructural factors, macro-environmental factors, and socio-cultural factors major issues, influencing on strategic management practices of small business enterprises.

Babatunde & Adebisi (2012) aimed to know the impact of strategic management on administrative efficiency in business organizations. Study results: there is a statistically significant relationship between the application of strategic management and performance efficiency in business organizations.

Mehmet Bırcıncı, Erol Eren (2013) was aimed the effect of strategic management practices on Turkey universities. According to the results, The universities in Turkey pay more attention to internal environmental analyses, they are positively affected by the planning, implementation and controlling stages of strategic management process and their ability to adapt to high changes that are likely to happen in the internal environment, and found the strong relation among them. But, the particularly external environmental analyses are not carried out adequately in universities in Turkey.

Babatunde & Adebisi (2012) aim of this study is to determine the relationship between strategic management practices and the performance of small business enterprises. Study result: there is a positive relationship between strategic management practices and the performance, there is a positive relationship between strategic management practices and the market share of small business enterprises. Infrastructural factors, macro-environmental factors, and socio-cultural factors were has high influencing the strategic management practices.

Peter Situma Sasaka (2016) aim of this study was to investigate the effect of strategic management practices on the performance of Corporate Social Responsibility of state parastatals in Kenya. The findings of the study show that strategic planning practice, Strategic Corporate Governance Practice, Strategic Competitive Practice, and strategic total quality management practice have a significant effect on the performance of corporate social responsibility.

This study shows the impact of the “strategic management process” on the “efficiency, effectiveness of performance” and environmental scanning as a mediating variable One of the most important points in this study is the role of the steps of the “strategic management process” in achieving the “efficiency, effectiveness of performance”. Due to study's focus on the strategic management process at the organization level, and based on the study problem and its objectives, the study population consists of top, middle, executive and lower managers and a several of effective management positions.

REFERENCES

1. Aldag, R. J. (2012). Bump it with a trumpet: On the value of our research to management education. *Academy of Management Learning & Education*, 11(2), 285-292.
2. Al-Maghrabi, S. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value-Based Management*, 12(1), 1-12.
3. Al-Mughairi, A. M. (2018). The evaluation of training and development of employees: The case of a national oil and gas industry (Doctoral dissertation, Brunel University London).
4. Alshaikh, M., Maynard, S. B., Ahmad, A. and Chang, S. (2018). An exploratory study of current information security training and awareness practices in organizations.
5. Ansoff, H. I., Kipley, D., Lewis, A. O., Helm-Stevens, R., & Ansoff, R. (2018). *Implanting strategic management*. Springer.
6. Anwar, G. and Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.

7. Armstrong, M. B. and Landers, R. N. (2018). Gamification of employee training and development. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 162-169.
8. Askarany, D., & Yazdifar, H. (2012). Strategic management tools and organizational performance. In *American Accounting Association Annual Meeting and Conference on Teaching and Learning Accounting*, August (Vol. 6).
9. Babatunde, B. O., & Adebisi, A. O. (2012). Strategic Environmental Scanning and Organization Performance in a Competitive Business Environment. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 64(1).
10. Babatunde, B. O., & Adebisi, A. O. (2012). Strategic Environmental Scanning and Organization Performance in a Competitive Business Environment. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 64(1).
11. Barnat, R. (2014). Strategic management: Formulation and implementation. Retrieve from <http://www.strategy-implementation.24xls.com/en136>.
12. Birinci, M., & Eren, E. (2013). The effect of strategic management practices on the performance of universities in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 13, 17-33.
13. Bournois, F., Chauchat, J. H. and Roussillon, S. (2017). Training and management development in Europe. In *Policy and practice in European human resource management* (pp. 122-138). Routledge.
14. Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. John Wiley & Sons.
15. Buller, P. F, and McEvoy, G. M. (2016). A model for implementing a sustainability strategy through HRM practices. *Business and Society Review*, 121(4), 465-495.
16. Burhan Ismael, N., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Abdalla Hamza, P., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H. and Anwar, G. (2021). The Role of Training and Development on Organizational effectiveness.
17. Chakrabarti, G., & Chatterjea, T. (2017). Employees' Emotional Intelligence, Motivation & Productivity, and Organizational Excellence: A Future Trend in HRD. Springer.
18. Chepkwony, E. C. (2016). The influence of strategy implementation, evaluation and control on organizational performance at the Office of the Auditor General. Unpublished MBA Project). University of Nairobi, Kenya.
19. Cotes, J. and Ugarte, S. M. (2019). A systemic and strategic approach for training needs analysis for the International Bank. *Journal of Business Research*.
20. Daft, R. L., Sormunen, J., & Parks, D. (1988). Chief executive scanning, environmental characteristics, and company performance: An empirical study. *Strategic management journal*, 9(2), 123-139.
21. Das, S. C. and Singh, R. K. (2016). Green hrm and organizational sustainability: an empirical review. *Kegees Journal of Social Science*, 8(1-2), 227-236.
22. De Waal, A., & Kourtit, K. (2013). Performance measurement and management in practice: Advantages, disadvantages and reasons for use. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
23. Drucker, P. F. (2018). The new productivity challenge. In *Quality in Higher Education* (pp. 37-46). Routledge.
24. Ereş, F. (2004). Eğitim yönetiminde stratejik planlama. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 21-29.
25. Garavan, T., McCarthy, A., Sheehan, M., Lai, Y., Saunders, M. N., Clarke, N. and Shanahan, V. (2019). Measuring the organizational impact of training: The need for greater methodological rigor. *Human resource development quarterly*, 30(3), 291-309.
26. Ghoshal, S., & Bartlett, C. A. (1990). The multinational corporation as an interorganizational network. *Academy of management review*, 15(4), 603-626.
27. Gibbons, P. T., & O'connor, T. (2005). Influences on strategic planning processes among Irish SMEs. *Journal of Small Business Management*, 43(2), 170-186.
28. Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of occupational health psychology*, 5(3), 347.

29. Griffin, S. (2006). Effect of Strategic Issue Management on Organization Performance. *Transnational Journal of Science and Technology*.
30. Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1983). Managing strategic responsibility in the MNC. *Strategic Management Journal*, 4(4), 341-351.
31. Hughes, C. (2021). The changing learning technological landscape for trainers in the wake of COVID-19. *Advances in Developing Human Resources*, 23(1), 66-74.
32. İsmail, NB, Othman, BJ, Gardi, B., Hamza, PA, Sorguli, S., Aziz, HM, Ahmed, SA, Sabir, BY, Ali, BJ. and Anwar, G. (2021). The Role of Training and Development on Organizational effectiveness. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 15-24.
33. Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C. and Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1-12.
34. Jofre, S. (2011). *Strategic Management: The theory and practice of strategy in (business) organizations*. <https://orbit.dtu.dk/en/publications/strategic-management-the-theory-and-practice-of-strategy-in-busin>
35. Johnson, G., Whittington, R., Regnér, P., Angwin, D., & Scholes, K. (2020). *Exploring strategy*. Pearson UK.
36. Kazan, H., & Gumus, S. (2013). Measurement of employees' performance: A state bank application. *International Review of Management and Business Research*, 2(2).
37. Kazmi, A. (2008). A proposed framework for strategy implementation in the Indian context. *Management Decision*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740810920047/full/html>
38. Kenneth R. A. (1971), 'The Concept of Corporate Strategy', in *The Concept of Corporate Strategy*, Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
39. Lacerenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, S. L., Joseph, D. L. and Salas, E. (2017). Leadership training design, delivery, and implementation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1686.
40. Leong, S. M., & Tan, C. T. (1993). Managing across borders: An empirical test of the Bartlett and Ghoshal [1989] organizational typology. *Journal of international business studies*, 24(3), 449-464.
41. Lu, L., Deller, D., & Hviid, M. (2019). Price and behavioural signals to encourage household water conservation: implications for the UK. *Water resources management*, 33(2), 475-491.
42. Macmillan, H., & Tampoe, M. (2000). *Strategic management*. Oxford University Press.
43. Mitchell, B. and Gamlem, C. (2017). *The big book of HR*. Red Wheel/Weiser.
44. Nwaeke, L. I. and Obiekwe, O. (2017). Impact of manpower training and development on organizational productivity and performance: A theoretical review. *European Journal of Business and Management*, 9(4), 154-159.
45. Nwankwo, D. F. (2018). *Methods & Effects of Manpower Training & Development on Organizational Performance: A Study of Selected Firms in Idemili North Local Government*. Anambra State Nigeria.
46. Perlstein, M. and Ciuk, S. (2019). HRM roles in cross culture training provision: insights from Israeli companies. *Personnel Review*.
47. Phillips, J. J. and Phillips, P. P. (2016). *Handbook of training evaluation and measurement methods*. Routledge.
48. Robinson, S., & Stubberud, H. A. (2009). Sources of advice in entrepreneurship: Gender differences in business owners' social networks. *International Journal Of Entrepreneurship*, 13, 83.
49. Rodriguez, J. and Walters, K. (2017). The importance of training and development in employee performance and evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10), 206-212.
50. Romiszowski, A. J. (2016). *Designing instructional systems: Decision making in course planning and curriculum design*. Routledge.

51. Rubel, M. and Rahman, M. H. A. (2018). Effect of Training and Development on Organizational Citizenship Behavior (OCB): An Evidence from private commercial banks in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*.
52. Saengchai, S., Siriattakul, P. and Jermstipparsert, K. (2019). Exploring the link between HRPractices, Employee Motivation, Employee Empowerment and Employee Performance in Engineering Firms of Indonesia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(4).
53. Sasaka, P. S. (2017). Effect of strategic management practices on the performance of corporate social responsibility of state parastatals in Kenya (Doctoral dissertation, COHRED, JKUAT).
54. Simiyu, N. (2013). A study to investigate challenges affecting strategy implementation in government corporations: A Case Study of Kenya Bureau of Standards. Unpublished MBA Project). School of Business. Kenyatta University, Nairobi, Kenya.
55. Thompson, A. A., Strickland, A. J., & Gamble, J. (2007). *Crafting and executing strategy: Text and readings*. McGraw-Hill/Irwin.
56. Umamaheswari, S. and Krishnan, J. (2016). Work force retention: Role of work environment, organization commitment, supervisor support and training & development in ceramic sanitary ware industries in India. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(3), 612- 633.
57. Vescoukis, V. (2016). Enabling Technologies and Spatial Job Markets. In *Network Strategies in Europe* (pp. 123-134). Routledge.
58. Williamson, J. G. (1998). Globalization, labor markets and policy backlash in the past. *Journal of Economic Perspectives*, 12(4), 51-72.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 800-807

Article ID
65867Arrival
21 September 2022
Published
30 November 2022**DOI NUMBER**<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.65867>**How to Cite This Article**

Sarıç, S. (2022). "Rönesans'tan Kant'a Aydınlanma Düşüncesine Genel Bakış", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 800-807



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Rönesans'tan Kant'a Aydınlanma Düşüncesine Genel Bakış

Overview Of Enlightenment Thought From Renaissance To Kant

Sami ZARİÇ¹ ¹ Doç.Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Mersin, Türkiye**ÖZET**

18. yüzyıl Avrupa burjuvazisinin, bir tarafta İngiltere'de Avam Kamarası vasıtasıyla iktidardan pay aldığı, öbür tarafta başta Fransa olmak üzere diğer ülkelerinde ise Ancien Régime (Eski Rejim) diye isimlendirilen geleneksel düzeni değiştirmek veya en azından yeniden düzenlemeyi hedeflediği bir yüzyıldır. Yeni bilimin yükselişinin yanı sıra Batı Hristiyanlığında Protestanlığın yükselişi de Aydınlanmanın ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Batı düşünce ve siyasal geçmişinde Aydınlanma ve din arasındaki ilişkinin niteliği meselesi sosyal bilimler alanında önemli bir tartışma konusudur. Aydınlanma veya daha genel bir ifadeyle modernite, din muhalifi bir siyaset ve felsefe olarak görülmüştür. Aydınlanma 17. asır Avrupa düşüncesinde insanın din ve gelenekleri terk ederek kendi akli vasıtasıyla hayatı idrak ve yorumlama gayretini işaret eden bir kavram şeklinde doğmuştur. Aydınlanmanın din-karşıtı olduğu şeklindeki görüşler büyük ölçüde Fransız deneyiminden çıkarılmıştır ve bahse konu yaklaşım Aydınlanmayı yekpare bir hareket şeklinde görür. Ancak 18. asırda İngiltere, İskoçya, Almanya, İsviçre, Avusturya ve İtalya'da temel olarak görülen Hristiyan Aydınlanmasıdır. Başta Kant olmak üzere, tüm Aydınlanma filozofları, gerçek aydınlanmanın, bireysel, sosyal ve politik yaşamın problemlerine, vahye ve iman sınırlarına başvurmadan, akli ve felsefi yöntemlere müracaat ederek çözüm bulmakla söz konusu olabileceğini, bu şekilde mistisizmin karanlığı ve dogmatizmin yanlış ve koyu ışığının aksine, aklın ışığına yönelinebileceğini dile getirir. Böylece önceki herhangi bir devrin aydınlarından daha fazla, Aydınlanmacılar, aklın evreni kavrayabileceği ve evrenin insan ihtiyaçlarına boyun eğeceği düşüncesine sıkı bir şekilde yöneldiler. Aydınlanma, bir düşünceler yumağı olarak nitelendirilebilir; hatta söz konusu yumakta ipler birbirine dolanmıştır ve karmakarışıktır. Filozoflar, ele aldıkları çeşitli meseleler açısından hem kendi aralarında hem bazen kendi içlerinde karşıtlıklar ortaya koyarak çelişkili fikirler sergilemiştir.

Anahtar kelimeler: Aydınlanma, Rönesans, entelektüel, filozof, burjuva.**ABSTRACT**

The 18th century is a century when the European bourgeoisie, on the one hand, got a share of the power through the House of Commons in England, and on the other, aimed to change or at least reorganize the traditional order called Ancien Régime (Old Regime) in other countries, especially in France. In addition to the rise of new science, the rise of Protestantism in Western Christianity was also influential in the emergence of the Enlightenment. The issue of the nature of the relationship between the Enlightenment and religion in Western thought and political history is an important debate in the field of social sciences. Enlightenment, or more generally modernity, was seen as an anti-religious politics and philosophy. Enlightenment was born in the 17th century European thought as a concept that indicates the effort of man to comprehend and interpret life through his own mind, leaving religion and traditions. Views that the Enlightenment was anti-religious are largely drawn from the French experience, and this approach sees the Enlightenment as a monolithic movement. However, in the 18th century it was the Christian Enlightenment that was seen as fundamental in England, Scotland, Germany, Switzerland, Austria and Italy. All Enlightenment philosophers, especially Kant, stated that real enlightenment could be possible by finding solutions to the problems of individual, social and political life by resorting to rational and philosophical methods without resorting to the limits of revelation and faith, in this way, contrary to the darkness of mysticism and the false and dark light of dogmatism, states that one can turn to the light of the mind. Thus, more than the intellectuals of any previous era, the Enlightenment held firm to the idea that reason could comprehend the universe and that the universe would be submissive to human needs. Enlightenment can be described as a ball of thoughts; even in the ball in question, the threads are entangled and tangled. Philosophers have exhibited contradictory ideas, both among themselves and sometimes within themselves, in terms of the various issues they deal with.

Key words: Enlightenment, Renaissance, intellectual, philosopher, bourgeois.**1. GİRİŞ**

18. yüzyıl Avrupa burjuvazisinin, bir tarafta İngiltere'de Avam Kamarası vasıtasıyla iktidardan pay aldığı, öbür tarafta başta Fransa olmak üzere diğer ülkelerinde ise Ancien Régime (Eski Rejim) diye isimlendirilen geleneksel düzeni değiştirmek veya en azından yeniden düzenlemeyi hedeflediği bir yüzyıldır. Bu açıdan sınıfsal olarak Aydınlanma, her ne kadar kendi içinde çeşitli soylu düşünürleri bulundurmuşsa da burjuvazinin bir sınıf olarak kendini gerçekleştirebilmesi amacıyla başlattığı özgürleşme hareketinin ve bununla bağlantılı olarak ideoloji ile edebiyatın belirli bir tarihsel formu şeklinde nitelendirilebilir (Yalçınkaya ve Ağaogulları, 2013:160-161). Bu çalışmada Aydınlanma Düşüncesinin din, akıl, insan ve bilim konusundaki yaklaşımı ele alınmaya çalışılarak genel özelliklerinin belirlenmesine çalışılacaktır.

2. AYDINLANMA DÜŞÜNCESİ VE DİN

Yeni bilimin yükselişinin yanı sıra Batı Hristiyanlığında Protestanlığın yükselişi de Aydınlanmanın ortaya çıkmasında etkili olmuştur. İlk Protestanlar Kilisenin ataerki otoritesine karşı, inanç meseleleri konusunda bir çeşit bireysel özgürlük ilanına gitmiştir. Dolayısıyla genel olarak Aydınlanma düşünürleri için çok önemli olan

ve ataerkil otoritelerin tüm tavırlarına karşı savunulan ‘vicdan özgürlüğü’ bu Protestan tavırdan doğmuştur. Katolik Kilisesi’ne karşı ilk Protestan açıklama kendini Kutsal kitabın otoritesine dayandırır. Fakat Aydınlanmada özellikle tam anlamıyla düşünüldüğünde Kutsal Kitabın otoritesine karşı da güçlü sorgulamalar söz konusu olmuştur. Artık gelişen doğa bilimleri, İncil’i gerçek anlamıyla kabul etmeyi giderek savunulmaz hale getirmiştir (Bristow, 2022:53).

Batı düşünce ve siyasal geçmişinde Aydınlanma ve din arasındaki ilişkinin niteliği meselesi sosyal bilimler alanında önemli bir tartışma konusudur. Bu noktada sosyal bilimler çalışmalarında bahse konu ilişki büyük oranda bir karşıtlık üzerinden ele alınmıştır. Bu açıdan Aydınlanma veya daha genel bir ifadeyle modernite din muhalifi bir siyaset ve felsefe olarak görülmüştür. Öyle ki, Aydınlanmanın din açısından kabul ettiği genel tutumun deizm ve ateizm yönünde olduğu doğrultusunda bir düşünce söz konusu olmuştur (Köktaş, 2017:143).

Aydınlanma felsefesi kapsamında erdem laik bir hüviyete bürünmüştür. Erdemli olmak diğer bireylere, dolayısıyla vatandaşlara faydalı olmak anlamındadır. Aydınlanma felsefesine göre genel olarak ahlak, dinden kurtarılmış bir alan şeklinde görülmekteydi (Kabakçı, 113). Aydınlanmanın söz konusu edildiği bir yerde şu ya da bu biçimde dinden bahsedilmemesi söz konusu olamaz. Aydınlanmanın büyük oranda “geleneksel din algılamasına” tepki mahiyetinde ortaya çıktığı ifade edilebilir. Bu yorum Aydınlanma döneminin başlıca yazarlarının söylemleri ve tavırlarına bakıldığında çok sarih bir şekilde çıkarılabilir (Taşkın, 2007:29).

Aydınlanma 17. asır Avrupa düşüncesinde insanın din ve gelenekleri terk ederek kendi akli vasıtasıyla hayatı idrak ve yorumlama gayretini işaret eden bir kavram şeklinde doğmuştur. Söz konusu düşünce tarzı, bir fikir ve sanat akımı olarak, birbirini etkileyen ancak birbirinden bağımsız da olabilen bir dizi sanatsal ve düşünsel üretimi içeren Hümanizmanın, din ve (veya) devletin değil insanın kutsal nitelikler taşıdığı düşüncesinin devamı mahiyetindedir ve insanın fikir tarihinde Akıl Çağı şeklinde bilinen süreçten sonraki noktadır. Dolayısıyla Aydınlanma düşüncesi, Ortaçağın dine dayalı skolâstik felsefesinin kritiği ve yerine bilimsel düşünme şeklinin konulmasıyla yakın çağların en önemli düşünsel değişimlerinden biri olmuştur (Gümüşlü, 2008:124).

Cevizci(2002:10)’nin bakış açısına göre de bir aydın hareketi olarak, Aydınlanmanın programında en önemli konumu klasik dine veya teist inanca yöneltilecek saldırı, hurafelere karşı açılacak savaş tutar. Buna göre, muhtemelen Kant istisna tutulacak olursa, bütün Aydınlanma filozofları Papalara, papazlara ve nihayetinde Hıristiyanlığa ve Hıristiyan Tanrı’sına ilan-ı harp etmiş, klasik teizmin veya Hıristiyanlığın yerine ya deizmi, yani akıl vasıtasıyla reforme edilmiş bir yeni dini veya ateizmi koymuşlardır.

Aydınlanma düşüncesinin başlıca düşünürlerinden Voltaire (1694-1778) Fransız Devrimi’nden önce feodal sisteme ve özellikle de Kilise’ye muhalif duruşuyla bilinir. Voltaire’in düşüncesine göre Katolik inancı peşin yargılar, boş inançlar ve yobazlıkla eşdeğerdi. Ancak Voltaire, genel bakışla dinin ahlaki ve toplumsal açıdan faydalı bir müessese olduğunu da savunuyordu. Din olmaması halinde bir köyü bile idarenin söz konusu olamayacağını dile getirmiş ve “Tanrı olmasaydı, onu icat etmek gerekecekti.” diyerek düşüncesini ifade etmiştir. Ayrıca “dine inanmalı fakat papazlara asla!” beyanıyla din ile Kilise’nin birbirinden ayrı şekilde görülmesi gereğine dikkat çekmiştir (Kabakçı, 113-114). Dolayısıyla Voltaire, felsefi sistemlere ve tüm cevapları bildiğini düşünen filozoflara şüpheyle bakmaktaydı. Bu açıdan Voltaire dini hoşgörüyü ve ifade özgürlüğünü yüksek sesle müdafaa eden, hatta bu konularda tartışma başlatabilen bir kişiliğe sahipti (Warburton, 2019:145).

Doğrusu Aydınlanma yazarları dinsel meseleler noktasında aralarındaki tüm farklılıklara rağmen klasik Hıristiyanlığa ve Kilise kurumuna karşı muhaliflikte ittifak etmiştir. Fakat bu noktada aydınların şahsi dini görüşlerine bakalım. Öncelikle üç temel kavram karşımıza çıkmaktadır: İlk olarak Ansiklopedicilerin Tanrıtanımazlığı(ateizm), Voltaire’in savunduğu Yaradancılığı (deizm), Rousseau ve Mably’nin Tanrıcılığı (theism). Yaradancılığın ve Tanrıcılığın, ateist dünya görüşünün sadece biraz farklı şekilleri –bu anlamda hâkim düşünceye verilmiş ödünler sonucu kabullenilen- olarak nitelendirilebilir. Öyle ki geleneksel Hıristiyanlık da onları çoğu zaman bu şekilde değerlendirmiştir. Söz konusu düşünce de Pascal, Garasse ve diğer bazı 17. yüzyıl din savunucularınca da benimsenen görüştü. Çeşitli sebeplere işaret edilerek ortaya konulan başka bir düşünce, Yaradancılık ve Tanrıcılığı, burjuvazinin halktan korkusu nedeniyle verdiği tavizler şeklinde değerlendirir. Eğitimli takipçilere hitap etmekte başarısız olan din, eğer eğitimsiz, yoksul halk kontrol altında tutulması gerekiyorsa hala faydalı, hatta gerekli olarak dahi görülebilirdi (Goldmann, 1999:51).

Dolayısıyla genel itibarıyla Aydınlanmacı filozoflar, özellikle Fransız aydınlanmacılarının tümü Kilise’ye, ruhban sınıfına muhaliftir. Aslında çoğunluğu Hıristiyanlık dinine de muhaliftir, ama tümü dinin kendisine karşı değildir. Bu noktada düşünürlerin çoğunluğunun Newton’un da inanır görüldüğü genel olarak Yaradancılık (deisme) adı ile adlandırılan bir görüşü benimsedikleri söylenebilir. Bu inanca göre akıllı ve bilinçli bir

Tanrı'nın dünyayı yaratmış olduğu, ancak sonradan dünyanın işleyişine müdahale etmediği, onu iyi bir usta veya makinist gibi kendi ayakları üzerinde işler bir şekilde tuttuğu veya kendi haline bıraktığı görüşü ileri sürülmektedir (Arslan, 1992:26-27).

Aydınlanmanın din-karşıtı olduğu şeklindeki görüşler büyük ölçüde Fransız deneyiminden çıkarılmıştır ve bahse konu yaklaşım Aydınlanmayı yekpare bir hareket şeklinde görür. Ancak 18. asırda İngiltere, İskoçya, Almanya, İsviçre, Avusturya ve İtalya'da temel olarak görülen Hristiyan Aydınlanmasıdır. Aydınlanmanın dinin bireyselleşmesine ve bu şekilde sosyal hayatın sekülerleşmesine katkı sağladığı üzerinde ittifak vardır. Ancak, bireyselleşme ve sekülerleşmenin tamamen Aydınlanmadan kaynaklandığını iddia etmek tam olarak doğru değildir (Greyerz'den aktaran Köktaş, 2017:145).

Aydınlanma hareketi Avrupa'da tüm ülkelerde Fransa'ya benzer biçimde din ve kilise eleştirisi şeklinde gelişmemiştir. Bu noktada Fransa'da ortaya çıkan Kilise ve bunun üzerinden gerçekleştiği söylenebilecek din eleştirisi Fransa'da Katolikliğin hâkimiyetine bağlanılabilir. Katolikliğin ve Papalığın 18. yüzyıl toplumundaki negatif izleri ve mevcut dini yapıların yeniçağın yaşam gerekliliklerine ayak uyduramaması Fransız aydınlarını kilise ve dine karşı bahse konu katı tutuma sevk etmiştir. Bu açıdan spekülatif bir yorumla, eğer Fransa'da Protestanlık ciddi bir tabana erişmiş olabilseydi Kilise ve din eleştirisinin bu ölçüde aşırı olmayabileceği ileri sürülebilir. Bu gerekçeyle Avrupa siyasal yaşamında din ve modernite/Aydınlanma arasında görülen ilişki ve gerilimin bir Katoliklik ve Protestanlık meselesi olduğu söylenebilir. Fransa benzeri Katolik yoğun ülkelerde söz konusu ilişki daha çok çatışma barındırırken, İskoçya, İngiltere ve Amerika gibi Protestan ülkelerde göreceli daha uzlaşımca bir ilişki görülmüştür. Örneğin Almanya'da Aydınlanma kilise içinde yaşanan bir reform hareketidir. Öyle ki Locke'un Almanya'daki muadili Christian Wolff, Hristiyanların akla ters gerçekleri reddetmesini tavsiye eder. Wolff'e göre Hristiyanlık akli bir dindir (Köktaş, 2017:145).

Coğrafya ve zaman tayflarının her yanından Aydınlanma filozofları, hem sistematik bilgiye erişmek için, hem de günlük yaşamı düzenleyici bir kılavuz olarak insanlığın entelektüel gücüne büyük bir inanç duymaya meyilliydi. Bu inanca genellikle diğer düzen sağlayıcı araçlara (gelenekler, batıl inançlar, önyargılar, mitler ve mucizeler gibi) karşı kişinin kendi aklının ve tecrübesinin düzenleyiciliğine rakip olmalarından dolayı bir şüphe ve düşmanlık söz konusu olmuştur. Çağın kendi düşmüş olduğu ergin olmama durumundan kurtulmak, kendi aklını kullanmaya cesaret etmek, kişinin entelektüel güçlerini uyandırmak genellikle müesses dinin düşünce ve davranış konusundaki yönlendirmeleriyle ters düşmeyi gerektirdiği için, genel olarak Aydınlanma felsefesi müesses dinle zıt yönde bulunma eğiliminde olmuştur. Aydınlanmanın inancına göre, aydınlanma süreci kişinin entelektüel güçlerini uyandırarak gitgide düşüncede ve davranışta özerkleşmesinin ve nihayetinde, daha iyi, daha erdemli bir insana dönüştürecektir (Bristow, 2022:9-10).

3. AYDINLANMA DÜŞÜNCESİNDE AKLA VERİLEN ÖNEM

Başta Kant gelmek üzere, tüm Aydınlanma filozofları, gerçek aydınlanmanın, bireysel, sosyal ve politik yaşamın problemlerine, vahye ve imanın sınırlarına başvurmada, akli ve felsefi yöntemlere müracaat ederek çözüm bulmakla söz konusu olabileceğini, bu şekilde mistisizmin karanlığı ve dogmatizmin yanlış ve koyu ışığının aksine, aklın ışığına yönelinebileceğini dile getirir (Kar, 2014:174).

Böylece önceki herhangi bir devrin aydınlarından daha fazla, Aydınlanmacılar, aklın evreni kavrayabileceği ve evrenin insan ihtiyaçlarına boyun eğeceği düşüncesine sıkı bir şekilde yöneldiler. Dolayısıyla akıl, büyük ölçüde önceki asırların bilimsel başarılarından ilham alan bahsi geçen filozofların adeta tanrısı konumuna gelmiştir. Elde edilen başarılar onları, fizik bilimlerinin kavram ve teknikleri vasıtasıyla evrenin yeni bir tanımına sürükledi ve bu düşünürler, akıl ve gerçek üzerine kurulu yeni bir dünya oluşturma işine giriştiler. Ancak vahiy, gelenek veya kudretten daha çok, kendisinin çifte dayanağı olan akıl ve gözlem üzerinden ortaya çıkan gerçek, söz konusu devrin aydınlarının en önemli gayesi haline geldi. Eğer bilim fizik dünyadaki kanunların işleyişini gösterirse, sonradan aynı şekilde sosyal ve kültürel dünyadaki kanunların keşfi de gündeme gelebilecekti. Dolayısıyla filozoflar, sosyal hayatın bütün yönlerini ele aldılar; politik, dini, sosyal ve ahlaki kurumları akıl açısından acımasız eleştirerek incelediler ve sorguladılar, irrasyonel olanları değiştirmeyi düşündüler. Bu noktada geleneksel değerler ve kurumların çoğunlukla irrasyonel olduğu tespit edildi. Bir başka ifadeyle, egemen kurumlar insan tabiatına aykırı ve bundan dolayı insanın büyüme ve gelişmesine mani olarak görüldü; irrasyonel kurumlar, insanın potansiyelini anlamaya engellediler (Zeitlin, 229).

Rönesans döneminde, özellikle 16. asırda, hümanist ve şüpheci filozofların ortaya koyduğu akıl anlayışı ve 17. asırda Descartes ve takipçilerinin oluşturduğu Kartezyen akıl anlayışı 18. asır Aydınlanma filozoflarının rasyonalite düşüncesinin ve akla duydukları güvenin temellerini sağlamıştır. Bahsi geçen filozoflar ortaçağın 'Weltanschauung(dünya görüşü)'nün üzerinde yükseldiği temel ilke ve inançları zayıflatarak, Aydınlanma'ya

giden güzergâhtaki yapı taşlarını döşediler. Böylece söz konusu süreçte yaşanan sekülerleşme ile ahiret ve ölümden sonraki yaşama yönelik ilgi yerini, bu dünya ve bu dünyadaki yaşama yoğunlaşmaya devretmiştir (Ağaoğulları/Köker'den aktaran: Duman, 2006:125).

Hıristiyan için Tanrı'nın inayeti her ne ise aklın da aydınlanmış insan için aynı olduğunu savunan Aydınlanma düşünürü, halkın çobana ihtiyaç duyan koyun sürüsü olduğu anlayışıyla bazen aydınlanmış bir despotizmi, bazen de bilim temelli eğitim aracını ya da demokratik usulleri savunmuş olsa da, bir başka ifadeyle reformun yukarıdan aşağıya doğru mu, yoksa aşağıdan yukarıya doğru mu olacağı noktasında tereddüt sergilese de, aklın kendi uygun işleyişini gerçekleştirmede önünü açacak reformlarda, yani kurumsal ve kültürel çevre şartlarında gerçekleştirilecek temelli dönüşümlerde ısrar etmiştir (Cevizci, 2002:10).

Bu noktada sadece akli kendisine rehber bellemiş olan aydınlanma düşünürleri, aklın içinde yer bulamadıkları tüm dogmatik düşüncelere karşı çıkar. Bu noktada bu dogmatik düşünceler yalnızca din, vahiyler ya da kilise adına konuşan kişilerin düşüncelerinden müteşekkil değildir. Bu açıdan bilimsel anlamda ya da felsefi alanda da mutlak doğru kabul edilegelmiş her şeye eleştiri getirirler. Bu eleştiriler sonucunda Aristoteles'in evren anlayışından kopuştan, Hıristiyanlaşmış felsefi öğretilere kadar pek çok fikir, düşünce ve akım bu yeni aydınlanma akımıyla değişmiş, en iyi ihtimalle reforma uğramıştır. Böylece aydınlanma eğiliminde olan kişi kendisini, eğitim sistemini, hukuk sistemini, devlet sistemi ve din anlayışının empoze ettiklerini değiştirme yeteneğini haiz olmuştur (Kiriş Yılmaz, 2018:63).

Bir başka ifadeyle Aydınlanma felsefesinin en temel özelliği aklın evrensel olduğunu, yani akılla varılan tüm sonuçların tüm insanlığı kapsadığını öne sürmesidir. Örneğin, 18. yüzyıl Fransız burjuvazisine bakıldığında bahsi geçen sınıfın akla öncelik tanıyan söz konusu dünya görüşüne dayanarak eski rejime sert bir şekilde eleştiri getirdiği görülür. Doğrusu esasında burjuva tarafından kendi menfaatine göre şekillendirilen bu felsefe, sadece Fransızlara değil tüm insanlara hitap eden bir dünya görüşü şeklinde takdim edilmiştir (Kabakçı, 111).

Böylece Aydınlanma'nın akla dayalı eleştirel yaklaşımı, her şey üzerine düşünme ve her şeyi eleştirme hakkını savunmakta ve uygulamaya uğraşıyordu. Gerçi akıl, geleneksel yaklaşımda, insanın düşünme faaliyetinin bir yetisi ve sadece insana has olarak Tanrısal aklın bir parçasıydı. Ancak bu anlayış özne konumunda insanı, Tanrısal akla tabi kılarak edilgen hale getiriyordu. Aydınlanma ise etkin, özerk ve değiştirici bir akıl anlayışı ortaya koymuştur (Duman, 2006:134).

Bu noktada önde gelen aydınlardan Kant'ın bireysel aklın yanında toplumsal olarak da Aydınlanmanın imkân dâhilinde olduğundan bahsettiği görülür. Bu anlayışla kamusal alanda aklın kullanımıyla ortak bir değerler bütünü ortaya çıkabilecektir. Kant bu noktada aklını kullanmanın toplumsal ve ahlaki bir sorumluluk olmasının üzerinde durur. O halde neden aklımızı kullanmalıyız sorusuna cevaben Kant, bireysel ve toplumsal ilerleme amacını hedef şeklinde ortaya koyar. Bu açıdan 'ilerleme' fikri tam anlamıyla bir Aydınlanma fikridir ve tarihçiler tarafından üzerinde oldukça çalışılmış ve etraflıca tartışılmıştır. Açıkçası 18. yüzyılda oluşan bu fikir önceki çağları tanımlama konusunda ve Batı dışı coğrafyaları anlama açısından çok da yararlı olarak nitelendirilmez, nedeni de genel itibarıyla Batının ilerleme meselesinde mihenk taşı olduğu yönünde Avrupa merkezci bir yanılısamaya yol açmasıdır (Gürses Tarbuck, 2021).

Descartes'a ait Cogito Ergo Sum (Düşünüyorum öyleyse varım) söylemi, insanın kendisi ve kendi dışındaki bütün nesne, varlık ve olgulara şüpheyile yaklaşması gerektiğini vurgulayarak, mevcut bütün bilgi birikimi ve biçimlerinin şüphe süzgecinden geçirilerek yeniden tanımlanması gerektiğine dikkat çekmekteydi. Böylece insanın akletme yeteneği hakikati bulmada en temel enstrüman haline geliyordu (Durgun, 2021:27).

Demek ki Aydınlanmaya özgü tek bir akıl kavramından söz etmek mümkün değildir. Düşünürlere göre akıl, bazen bireysel bir yetenek, bazen evrensel bir değer olabilmekte; bazen olguların ve nesnelerin kavranması, bazen de olguların ötesindeki özlerin, evrensel ilkelerin açığa çıkartılmasıdır. Bu noktada akla bir yanda mutlaklık atfedilir ve aklın her şeyin üzerindeki otorite olduğu kabul edilir. Diğer yandan(Hume, Diderot ya da Helvétius'ta) aklın yanında duygular ile tutkuların önemine de dikkat çekilir, (Hume'da) kuşkucu yaklaşım aklın kendisine uygulanır ya da (Kant'ta) aklın sınırlarına dikkat çekilir. Lakin akla hangi anlam yüklenirse yüklensin, tüm düşünürler, en azından içine yerleştirdikleri (bireyci ya da evrenselci, mutlak ya da göreceli) çerçeveye uygun olarak akla büyük güven duyarlar. Bu güvenin uzantısı olarak da akıl (zaman zaman da akıl ile özdeş gördükleri felsefeyi) için biri yıkıcı, diğeri yapıcı olmak üzere iki temel işlev öngörürler (Ağaoğulları, 2018:521).

4. AYDINLANMA DÜŞÜNCSİNİN İNSANA BAKIŞI (BİREY)

Aydınlanma felsefesinde insan evren içerisinde özel bir konuma sahiptir. Bu doğrultuda, mükemmel ve akıllı bir varlık olarak görülen insan sistemin merkezine konumlandırılmıştır. Doğrusu Batı düşüncesindeki mükemmeliyet kavrayışının köklerini Antik Yunan'a, hatta daha gerilere kadar götürmek söz konusu olabilir. Aydınlanma Çağında ise ilerleme kavramının da eklenmesiyle, bireysel ve toplumsal olarak insanın, fiziksel, zihinsel ve ahlâkî mükemmelliğe doğru ebedi ilerleme kapasitesini ve söz konusu kapasitenin doktrinine işaret eden bir anlam kazanıyordu (Vural, 2002:128).

Aydınlanma düşüncesinin dayandığı ilkeler sadece burjuvaziyi değil, tüm insanları kapsayan, eski düzen taraftarlarına karşı (asiller, rahipler) tüm bireylerin mutluluğunu gaye edinmiş olan ilkelerdir. Özgürlük, ilerleme, insanın değeri vb. kavramlar tüm insanlığı kapsamaktadır. Bu anlamda insanın özü gereği bir değer olduğu burjuva felsefesinin temel ilkesi olmuştur. 18. yüzyıl Aydınlanma Felsefesi'nin amacı, evrensel insanın mutluluğunu temin etmektir (Sarıca, 1996:91).

Dolayısıyla Aydınlanma aklın ve doğanın, insan doğasının evrenselliğinde tüm insanlığı kucaklamayı hedefler. Bu nedenle kozmopolitçi olarak nitelendirilebilir. Bir başka ifadeyle, her yerde, her toplulukta milli ve dinsel birliklerin üzerinde ve dışında sabit insan doğasının peşindedir. Bu noktada ana kavramlarından biri doğal-pozitif ayrımıdır. Ahlakta, hukukta, dinde sürekli doğal olanı bulmaya, ortaya sermeye çabalar. Kurumlaşmış, pozitif dinlere karşı doğal, akılsal din, pozitif hukuka karşı doğal hukuk, pozitif ahlaka karşı doğa ahlakını koymayı hedefler. Bunun neticesinde Avrupa-Hıristiyan dünyasında ilk defa olarak Avrupalı ve Hıristiyan olmayan toplumlara da nispeten daha büyük bir ilgi, anlayış ve hoşgörüyü yaklaşır (Arslan, 1992:31).

Aydınlanmacı düşünürler, müdafaa ettikleri ilkelerin yalnızca burjuvazinin değil tüm insanların menfaatlerine uygun olduğunu dile getirmekte ve genel itibariyle insanların tümüne mutluluk sağlayacağını vaat etmektedir. Söz konusu ilkeler arasında özgürlük, ilerleme ve insan hakları gösterilebilir. Aydınlanma düşüncesine göre insan özü anlamında evrensel bir varlık olup zaman ve mekâna göre değişiklik sergilemez. Bu nedenle insanın mutluluğu da evrensel ilkelere yakından bağlıdır. Bu noktada 1789 tarihli İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi de aynı şekilde evrensellik iddiasını taşır. Özetlemek gerekirse, 18. yüzyıl aydınlanma düşüncesinin amacı evrensel insana mutluluğu getirmektir (Kabakçı, 111).

Bu noktada Hobsbawm da kuramsal olarak Aydınlanmanın amacının, tüm insanları özgür yapmak olduğunu dile getirir ve bütün ilerici, akılcı ve hümanist ideolojilerin onun içinde örtük şekilde yer aldığını ve aslında onların Aydınlanmadan kaynaklandığını belirtir. Ancak Hobsbawm'a göre, uygulamada Aydınlanmanın gerektirdiği özgürleşimin önderlerinin, soylulardan çok toplumun orta sınıfından çıkan yetenek ve liyakat taşıyan akılcı bireyler olmaları ve onların etkinliklerinin meydana getirdiği toplumun da 'burjuva' ve kapitalist bir toplum halini alması anlaşılabilir (Hobsbawm, 2003).

Aydınlanmada insanlık gururu ve özgüveni, kendini -diğer yollara ek olarak- insanlığın kendini incelemeyi temel mesele haline getirmesiyle dile getirir. Öte yandan Aydınlanmada insanlık üzerine çalışmalar yüceltici ve güzelleştirici olmanın tam tersi şekilde bir insanlık portresi ortaya koyar. Tanrı'nın kendi suretinde yaratıldığından doğada ayrıcalıklı bir yer tutar durumda yansıtılmak yerine, insanlık Aydınlanmada genellikle özgür iradede, ölümsüz bir ruhtan, doğal olmayan bir akıl ve mantık yetisinden yoksun ve tamamıyla doğal bir yaratık şeklinde tasvir edilir (Bristow, 2022:24).

Toplumun üstüne "birey"i yerleştiren, aynı bireyi "akıl" ve "doğal haklar" ile donatan Aydınlanma düşüncesi, bu açıdan toplumu, iktisadi hayatı, siyasi iktidarı tekrardan tanımlama gayretidir. Söz konusu yeni tanımda insan artık bir "birey"dir; içinde bulunduğu toplumdaki bağımsız şekilde kendi başına bir değer olarak görülür; ayrıca akıllıdır, dolayısıyla kendisi için en iyi olanın ne olduğunu anlayabilecek, çıkarını maksimize edebilecek bir akılı taşır. Özgür ve eşit şekilde doğan insanlar doğuştan yaşama, güvenlik, mülk edinme gibi bir takım doğal haklara sahiptir ve bu hakların muhafazası gereklidir. Akıllı olan insanın akılı vasıtasıyla kendisi açısından uygun bir hayat oluşturması, bilimsel bilgi ve teknoloji üretmesi imkân dâhilindedir. Dolayısıyla Aydınlanma felsefesi insanın ve bilimin zaferi şeklinde değerlendirilebilir (Hekimoğlu, 10).

5. AYDINLANMA DÜŞÜNCSİNİN VE BİLİM

Rönesans ile süreklilik içinde düşünülmesi gereken Aydınlanma dönemi, Coğrafi Keşiflerden itibaren kendi dışındaki dünyanın varlığıyla doğrudan yüzleşme imkânları edinen Avrupa insanının bilgi birikimini artırmış, ampirik temelli bilimsel araştırma yönteminin gelişmesine öncülük etmiştir. İnsanın kendini ve etrafını tanıması olumlu anlamlarla dolu bir şüpheliğin ve sorgulayıcılığın ortaya çıkışına imkân vermiştir. İnsanın kendisine ait olan akletme yeteneğine inanılmaz ölçüde güvenmeye başladığı görülmektedir. Akletmeye olan güven, aklın

kullanımını, her bir Aydınlanma düşünürü için farklı bir manaya işaret etse bile, Aydınlanma düşüncesinin merkezine konumlandırıyor. Aklını kullanma, Aydınlanma'nın ortak teması haline erken dönemlerine gelmeye başlamıştı (Durgun, 2021:26-27).

İnsan ilerlemesine adanan bu devirde doğa bilimlerinin yükselişi söz konusu ilerlemenin ana örneği ve enerji kaynağı olarak değerlendirilmiştir. Isaac Newton'un çığır açan, kısaca açıklamak gerekirse, çeşitli fiziksel fenomenleri, özellikle gök cisimlerinin ay yörüngesindeki cisimlerle birlikte hareketini, evrensel olarak uygulanabilir, görece basit matematik kurallarını anlamaya yönelik *Principia Mathematica*'daki (1687) başarısı 18. yüzyıl entelektüel faaliyetleri için büyük bir teşvik mahiyetindeydi ve bazı Aydınlanma düşünürleri için bir model ve ilham işlevi üstlendi. Newton'un sistemi doğayı sıkı matematik-dinamik kurallarınca yönetilen bir alan olarak, kendi anlayışımızı da bu kuralları idrak etmeye ve doğanın sırlarını kimsenin rehberliğinden destek almadan kendi yeteneklerimizi kullanarak ölçmeye yeterli gören Aydınlanma anlayışına güçlü bir şekilde destek vermektedir. Doğa algısı-ve onu anlama metodumuz- modern bilimin yükselişiyle önemli ölçüde değişim sergilemiştir. Bu algı, merkezi olarak Aydınlanmanın doğa hakkındaki bilgi birikimine katkı verme ve bu yeni bilgileri doğru yere oturtup yorumlamak açısından metafiziksel bir çerçeve oluşturma gündemiyle de uyum göstermiştir (Bristow, 2022:12).

Aydınlanma düşüncesi, daha önceki bölümlerde değinilen özelliklerinden dolayı, bir bütünlük içinde incelenmesi pek kolay olmayan bir meseledir. Buna rağmen Aydınlanma filozofları, aralarındaki büyük farklılıklara rağmen, belli bir ortak anlayışı yansıtır. Bu açıdan tüm geleneksel yapıların ve değerlerin eleştirilebileceğini kabul edip her türlü önyargıya, boş inanca muhalefet edip insanın bu dünyada mutluluğunu sağlayacak bir toplumsal-siyasal düzenin kurulabileceğine inanırlar. Bu inanç, büyük oranda, 17. yüzyılda doğa bilimleri ile teknoloji alanlarında yaşanan devasa gelişmelerin neticesinde ortaya çıkan "insanın doğaya egemen olduğu" fikrinden beslenecektir. Zira "doğa kavranıp belirlenebiliyorsa neden insan ile toplumu da bilimsel olarak yeniden kurmayalım?" suali kaçınılmaz biçimde zihinlerde yer edinmeye başlar. Bu anlayışla, Aydınlanma filozofları, tabiatın fethini takiben sıranın insanın ve insani olanın fethine geldiğini değerlendirip bu istikamette yaptıkları yazmaya koyulurlar (Yalçınkaya ve Ağaoğulları, 2013:161).

Tekraren din ve metafizik Aydınlanma'nın baş düşmanlarıysa, bilim de en büyük kahramanıdır veya imha edilen eski putun yerine ikame edilecek adeta yeni puttur. Bu anlamda bilim ve teknolojiye adeta meftun olan Aydınlanma zaviyesinden bilim her şeyden önce, gerçek aydınlanmanın ölçüsü, zaruri zihniyet değişikliğinin anahtarıdır. Bilim pratik yönüyle, dünyadaki mutluluğun çok temelli bir bileşenini meydana getiren rahatlık ve konforu ortaya çıkardığı için, insan hayatını sınırsız bir şekilde geliştirip iyileştirme potansiyelini de taşımaktadır. Bilime bu gözle yaklaşan Aydınlanma aydınlarının büyük çoğunluğu bilimle bizzat uğraşan, ya spesifik bir bilimi uygulayan veya genel itibarıyla bilim üzerine yazan kimselerdi (Cevizci, 2002:12).

Dolayısıyla aydınlanma filozofları her şeyden önce bilimin savunucularıydılar, ancak bu filozoflar bir bilgi kuramı oluşturamadılar ya da oluşturma gereği görmediler. Bu çerçevede aydınlar Locke'un Aristoteles'ten aldığı deneyci felsefeyi kabullendiler. Bu felsefe usçuların aksine zihnimizin başlangıçta 'tabula rasa', yani boş bir levha olduğunu ifade eden ve tüm bilgimizi deney yoluyla elde ettiğimizi deklare eden bir felsefeydi. Öyle ki aydınlanmacılar hep beraber ya da ayrı ayrı bilgi kuramı çalışmasına girişmediler, ancak özellikle bilimsel bakışın önemine dikkat çektiler. Ancak bu düşünürlerden Rousseau'nun ilk anda bilime negatif baktığı söylenebilir (Timuçin, Ali, 2008:14).

Batuhan(2003:47-48) ise Rousseau bir yana bırakılırsa o devrin tüm filozoflarının 'amatör' birer bilgin olduğunu ifade eder. Bahse konu aydınların bilimlere olduğu ölçüde hakikatın araştırılıp bulunmasında alternatifsiz tek yol olarak değerlendirilen bilimsel yöntem ve düşünüş şekillerine hayran olmalarının altında bu yatar. Batuhan'ın bakış açısında düşünürler herhangi bir yeni bilimsel bilgi ortaya koyamamış olsalar bile, bilime karşı duydukları alaka ve sempati, bu düşünürleri bilimsel doğruları avamın seviyesine göre anlatan ve ileten coşkulu yazarlara dönüştürmüştü.

Ayrıca aydınlanmayı karakterize eden bir başka değişiklik de üniversitelerde yeni bir organizasyona gidilmesiydi. Epey uzun bir süre üniversitelere beşeri bilimler(edebiyat, kültür, sanat, hukuk, tarih, felsefe çalışmaları) ve din hâkim olagelmişti. Bu noktada bilimsel yaklaşımın savunucuları, yeni bilimsel yöntemleri benimseyen bölümlerin üniversitelerde etkisini kademeli bir şekilde artırdı. Bu değişimler 18. yüzyılda görülmeye başlanmış ve 19. Yüzyılda Fransızlara yenilgiden sonra Alman devletlerindeki üniversitelerde yapılan reformlarla ivme kazanmıştır (Brysaert, 2015).

Dikkatli gözlemi ve fenomenlerin tanımını bilimin başlangıç noktası kabul etmeye matuf kararlılık ve akabinde tümevarım metoduyla gözlemlenen fenomenleri açıklama ve hesaplamadaki başarı doğal olarak Aydınlanmanın

yeni bilme biçimleri adına yeni bilimlerin gelişimine neden olmuştur. Çoğu daha sonra bağımsız disiplinler olarak resmi anlamda kurulsada, insan ve toplum bilimlerinin çoğunun (tarih, antropoloji, estetik, psikoloji, ekonomi, hatta sosyoloji) kökleri on sekizinci yüzyılda görülebilir. Yeni bilimlerin ortaya çıkışı Aydınlanma Çağında yeni bir yön ve uygulama kazanmış olan istatikselsakıl yürütme modelleri gibi yeni bilimsel araçların gelişimiyle de destek görülmüştür. Bilimlerin çoğalmasınarağmen, dönemin ideali, bilimsel bilgimizin çeşitliliğini bütünsel bir bilim sistemi olarak anlamak şeklinde kalmıştır (Bristow, 2022:28).

6. SONUÇ

Doğrusu ilk olarak farklı ülkelerde farklı Aydınlanma felsefelerinin ortaya çıktığı söylenebilir. Ayrıca ülke bazı ayırımın haricinde fikirsel olarak da büyük bir çeşitlilikten bahsedilebilir. Bu anlamda Aydınlanma, bir düşünceler yumağı olarak nitelendirilebilir; hatta söz konusu yumakta ipler birbirine dolanmıştır ve karmakarışıktır. Filozoflar, ele aldıkları çeşitli meseleler açısından hem kendi aralarında hem bazen kendi içlerinde karşıtlıklar ortaya koyarak çelişkili fikirler sergilemiştir (Yalçınkaya ve Ağaoğulları, 2013:161). Bu durum da Aydınlanmanın tanımını yapmakta ve sınırlarını belirlemede araştırmacıların işini bir hayli zorlaştırmıştır.

Açıkçası ne olursa olsun aydınlanma filozofları amaçları ve sınırları net bir ideolojik mücadelenin sürdürücüleri olarak gösterilemez. Bu açıdan aydınlanmanın, örneğin beş yüzyıl kadar etkin olmuş ve etkileri halen süren, modern insanın toplumsal bireyi tanımlamada temel bakış açısını oluşturan Stoa felsefesi gibi ilkeleri üyelerince sıkı sıkıya korunmuş bir düşünce akımına benzemediği de açıktır. Daha yalın bir ifadeyle, ‘ne kadar varoluşçu varsa o kadar varoluşçuluk vardır’ şeklinde, ‘Ne kadar aydınlanmacı varsa o kadar aydınlanmacılık vardır’ da denilebilir. Ancak bariz olan tek şey, her aydınlanmacının sularını bulandırmadan avam diliyle konuşma isteğidir, ancak bu onların halka inmek hususunda oldukça istekli oldukları şeklinde de yorumlanmamalıdır. Öyle ki dil ve düşünce konusunda halka yakınlık kurma temayülü özellikle Diderot’un ansiklopedisinde ortaya çıkar (Timuçin, 2008:15). Burada anlaşılması gereken şey amacın halkın anladığı dilden yazarak avamın seviyesinin yükseltilmesi hedeflenmektedir. Yoksa avamın(ya da halkın) düzeyine düşmek şeklinde bu yaklaşım okunmamalıdır.

Aydınlanma düşüncesi içinde İngiltere’ye bakıldığında John Locke, Fransa’da Descartes, Almanya’da Leibniz önde gelen filozoflardan olarak gösterilebilir. Bu filozofların yapmaya çalıştıkları toplumun bütününi değiştirip dönüştürecek bir toplum felsefesi ortaya koymaktır. Bu açıdan toplumun gelişmesi ancak kültürünün gelişmesiyle mümkün olacağı için de bu dönem düşünürleri adeta kültür felsefesi ortaya koymuştur. Kültür felsefesinden kastedilen ise, bu filozofların anlaşılır bir dil kullanarak, eserlerini sadece dar bir zümrenin değil de, bahse konu toplum içindeki herkesin anlamasının teminidir (Kiriş Yılmaz, 2018:60).

Aydınlanma felsefesi, yukarıda değinilen bu niteliklerinden, özellikle karşıtlıklarla yoğrulmuş ve karşı savlar düzeni içinde devinmiş olmasından dolayı, bir bütünlük içinde incelenmesi pek de kolay olmayan bir konudur. Bununla birlikte, bütün Aydınlanma filozofları, aralarındaki bütün farklılıklara rağmen belli bir anlayışı paylaşırlar: Her türlü önyargıya, boş inanca muhalefet edip insanın bu dünyada mutluluğunu temin edecek bir toplumsal-siyasal düzen özlemine dillendirir (Ağaoğulları, 2018:518).

Özetle, Aydınlanmanın sadece 18. asır Avrupa düşünce tarzını içermediği, bu düşüncenin giderek evrenselleşen ve sonraki çağlara da etki eden bir sürecin başlangıcı olduğu ifade edilebilir. Süreci karakterize eden önemli başlıca temalar, insanın devlete karşı bir güç şeklinde belirmesi, başta dinsel özgürlük gelmek üzere, siyasi ekonomik, sosyal, siyasi haklarının olduğunun idraki ve kabulü, insanın aklıyla sorunlarına çözüm bulabileceğine inanılması ve bunun teşviki, -belli bir süreden sonra- insanlar arasında hukuki eşitliğin savunusu ve benzerleridir. Bu noktada ulus-devlet için bir yurttaş kimliği tesis etmekle başlayan siyasi anlamdaki Aydınlanma süreci, ulus-devletlerin kuruluşuyla beraber modern toplumların oluşturulmasıyla sürmüştür (Gümürlü, 2008:126). Bu anlamda Aydınlanma düşüncesinin etkilerinin küresel çapta hala sürdüğü rahatlıkla söylenebilir.

KAYNAKÇA

1. Ağaoğulları, M.A. (2018). *Sokrates’ten Jakobenlere Batıda Siyasal Düşünceler*, İstanbul: İletişim Yayınları, 8. baskı.
2. Arslan, A. (1992). “Aydınlanma”, *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), <https://dergipark.org.tr/en/pub/ctad/issue/25523/269197> (13.09.2022).
3. Batuhan, H. (2003). “*Aydınlanma Kavramı üzerine bazı düşünceler*”, Türkiye’de Aydınlanma Hareketi, Dünü, Bugünü, Sorunları (25-26 Nisan 1997 Strasbourg Sempozyumu), İstanbul: Adam Yayınları.

4. Bristow, W.F. (2022). *Aydınlanma Felsefesi*, (çev. İrem Şalvarcı), İstanbul: Beyoğlu Kitabevi, 1. baskı.
5. Brysbaert, M. (2015). “Enlightenment, The”, *The Encyclopedia of Clinical Psychology* içinde, https://www.researchgate.net/publication/313966752_Enlightenment_The (12.09.2022).
6. Cevizci, A. (2002). *Aydınlanma Felsefesi Tarihi*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
7. Duman, F. (2006). “Akılcılık Bağlamında İki Aydınlanma Geleneği: Fransız Aydınlanması versus İskoç Aydınlanması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(1), s.118-151. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/444/4970.pdf> (25.10.2011).
8. Durgun, F. (2021). *Modern Avrupa'nın Tarihini Yeniden Düşünmek(Aydınlanma'dan 19. Yüzyıl sonuna)*, İstanbul: Ketebe Yayınları, 1. baskı.
9. Goldmann, L. (1991). *Aydınlanma Felsefesi*, (çev. E. Arslan) Ankara: Doruk Yayıncılık, 1. basım.
10. Gümüşlü, B. (2008). “Aydınlanma ve Türkiye Cumhuriyeti”, *Türkiyat Araştırmaları*, Sayı 8, [http://www.turuz.info/Turkoloji-Tarix/077-\(08\)Turkiyat%20arashdirmalari.pdf#page=121](http://www.turuz.info/Turkoloji-Tarix/077-(08)Turkiyat%20arashdirmalari.pdf#page=121) (10.10.2011).
11. Gürses Tarbuck, D. (2021). “Aydınlanma nedir?”, <https://www.birgun.net/haber/aydinlanma-nedir-349824> (10.09.2022).
12. Hekimoğlu, H. B., *Çağdaş Siyasal Teoriler*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
13. Hobsbawm, E.J. (2003). *Devrim Çağı: Avrupa 1789-1848*, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları, 3. baskı.
14. Kabakçı, E., *Siyasal Düşünceler Tarihi*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, https://www.academia.edu/29493817/S%C4%B0YASAL_D%C3%9C%C5%9E%C3%9CNCELER_TAR%C4%B0H%C4%B0_DERS_K%C4%B0TABI (19.06.2019).
15. Kar, S. (2014). “Din, Aydınlanma ve Eleştirisi”, *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sayı: 42, s.173-192.
16. Kiriş Yılmaz, N. (2018). “Avrupa ve Türk Aydınlanması Üzerine Bir Değerlendirme”, *Tabula Rasa: Felsefe & Teoloji*, sayı: 28, Eylül 2018, s. 59-70.
17. Köktaş, M. (2017). “Aydınlanma, Hristiyanlık ve Deizm”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1) , 143-158. DOI: 10.18037/ausbd.415672.
18. Sarıca, M. (1996). *Siyasi Düşünce Tarihi*, İstanbul: Gerçek Yayınevi.
19. Taşkın, A. (2007). *İskoç Aydınlanması*, İstanbul: Birey Yayınları, 1. baskı.
20. Timuçin, Ali (2008). “Aydınlanmanın kaynakları ve özü”, <https://bilimvegelecek.com.tr/wp-content/uploads/2018/02/Ayd%C4%B1nlanma-nedir.pdf> (10.09.2022).
21. Vural, M. (2002). “Aydınlanma Felsefesi ve Siyasal Muhafazakârlık”, *Felsefe Dünyası*, 2002/1, sayı:35, <http://www.tufed.org/1301-0875/35-2002/35-127.pdf> (11.10.2011).
22. Warburton, N. (2019). *Felsefenin Kısa Tarihi*,(çev. G. Ateşoğlu), İstanbul: Alfa Basım Yayım, 39. baskı.
23. Yalçınkaya, A. ve Ağaoğulları, M.A. (2013). *Siyasi Düşünceler Tarihi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
24. Zeitlin, I. M., *Aydınlanma: Felsefi Temeller*, (çev. M. Tekin), http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:sacpzw6Irs4J:scholar.google.com/+ZE%C4%B0TL%C4%B0N,+Irwing+M.,+Ayd%C4%B1nlanma:+Felsefi+Temeller&hl=tr&as_sdt=0,5 (11.10.2011).

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 808-815

Article ID
65877

Arrival

21 September 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.65877>**How to Cite This Article**

Erdoğan, A. (2022).

"Doğrudan Yabancı

Sermaye Yatırımlarının

Belirleyici Faktörler:

Doğrudan Yatırımların

Etkileri, Türleri Ve Sabit

Sermaye Yatırımlarının

Artırılmasına Yönelik

Çözüm Önerileri",

International Journal of

Disciplines Economics &

Administrative Sciences

Studies, (e-ISSN:2587-

2168), Vol:8, Issue:47;

pp: 808-815



International Journal of
Disciplines Economics &
Administrative Sciences
Studies is licensed under a
Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License.

Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarını Belirleyici Faktörler: Doğrudan Yatırımların Etkileri, Türleri Ve Sabit Sermaye Yatırımlarının Artırılmasına Yönelik Çözüm Önerileri

Determinant Factors Of Foreign Direct Investments: Effects, Types Of Direct Investments And Solution Proposals Intended For Increasing Greenfield Investments

Ali ERDOĞAN¹ ¹ Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Y.O., Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü, Edirne, Türkiye**ÖZET**

Çok uluslu şirketler tarafından gerçekleştirilen ve özellikle 1980'lerin başından itibaren hacmini ve önemini artıran doğrudan yabancı sermaye yatırımları, özellikle gelişmekte olan ülkeler için büyük bir önem arz etmektedir. Portföy yatırımlarından farklı olarak doğrudan yabancı sermaye yatırımları; ev sahibi ülkeye teknik bilgi ve teknoloji transferi gerçekleştirmekte, üstelik ev sahibi ülkenin ihracatını ve istihdamını artırarak ekonomik açıdan büyümesini sağlamakta, küresel piyasalara entegre olmasını da kolaylaştırmaktadır. Sürdürülebilir ve istikrarlı ekonomik büyüme başarısını elde eden ülkeler ise, ekonomik kalkınma hamlesini gerçekleştirerek gelişmiş ülkeler kategorisine dahil olmaktadır. Doğrudan yatırımlar içerisinde, ev sahibi ülkenin makroekonomik değişkenlerine olumlu anlamda en çok etki eden tür ise, sabit sermaye yatırımlarıdır. Sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanabilmesinin ve ekonomik kalkınmanın; hem sabit sermaye yatırımlarının hem de üretim faktörlerindeki verimliliğin artırılmasına bağlı olduğu düşünüldüğünde, yatırım türleri içerisinde yer alan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ve özellikle sabit sermaye yatırımlarının, yatırımlara ev sahipliği yapacak olan ülkeler açısından önemi daha net biçimde anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, ülkelerin ihtiyacı olan yatırımın niteliği ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışmada, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının karakteristik özellikleri, türleri ve doğrudan yatırımları belirleyici faktörler açıklanmıştır. Türkiye'nin doğrudan yabancı yatırım performansı ve potansiyeli tablolar ve yorumlarla ortaya konulmuş; diğer ülkelerle karşılaştırmalar yapılmıştır. Bununla birlikte, gelişmekte olan ülkelerin daha çok sabit sermaye yatırımı çekebilmesi için hangi faaliyetleri gerçekleştirmesi gerektiğine dair birtakım çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sabit Sermaye Yatırımı, Ortak Girişim, Birleşmeler ve Satın Almalar, Özelleştirme, Kayıtdışı Ekonomi.

ABSTRACT

Foreign direct investments which are performed by multinational companies and of which volume and significance have been increasing especially since early 1980s, are of great importance particularly for developing countries. Unlike portfolio investments, foreign direct investments accomplish transfers of know-how and technology to the host country, furthermore, they enable economic growth of the host country as well as facilitate the integration of it into global markets thereby increasing the export and employment of the said country. On the other hand, countries that have achieved sustainable and steady economic growth, are involved in the category of developed countries by practicing the economic development thrust. The type that has the most positive impact on the macroeconomic variables of the host country thereamong the direct investments is greenfield investments. As it is taken into consideration that enabling sustainable economic growth and economic development depend on increasing the efficiency of greenfield investments as well as production factors, the significance of foreign direct investment and especially greenfield investment, which is among the investment types, is more clearly understood in terms of the countries that will receive the investments. In this sense, the quality of the investment that countries require comes into prominence.

In this study, the characteristic features, types and determinant factors of foreign direct investments are expounded. Türkiye's foreign direct investment performance and potential are set forth with tables/statements, comments and also comparisons with other countries are made. Besides, a number of solutions have been proposed on which activities are necessary to be carried out in order for developing countries to attract more greenfield investments.

Key words: Greenfield Investment, Joint Venture, Mergers and Acquisitions, Privatization, Informal Economy.

1. GİRİŞ

Yabancı sermaye yatırımları, Portföy Yatırımları ve Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları olmak üzere iki kategoride değerlendirilir. Kısa vadeli sermaye hareketleri olan portföy yatırımları; bir ülkenin sermaye piyasasında işlem gören şirket hisselerinin, diğer ülkeler ya da bu ülkelerin kurumları tarafından satın alınması yoluyla gerçekleşir. Spekülatif niteliğe de sahip olduğu için, portföy yatırımları, aynı zamanda sıcak para olarak da adlandırılır. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları ise; yatırılabılır kaynakların kurumlar ya da kişiler tarafından bir ülkeye (ev sahibi ülke) taşınması faaliyetidir (Bilgin ve diğ., 2008).

Ülkeler için en önemli sermaye kaynağı olan Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları (Foreign Direct Investments), aynı zamanda yatırıma ev sahipliği yapan bir ülkenin ekonomik kalkınma boyutuna geçmesi için gerekli bir katalizördür. Çünkü doğrudan yatırımlar; istihdam ve ihracat artışı, ekonomik büyüme ile birlikte ev sahibi ülkeye teknoloji transferini sağlamakta, yeni yönetim ve üretim teknikleri, işletmecilik bilgisi ve pazarlama stratejilerini de beraberinde getirmektedir. Üstelik doğrudan yatırımlar, yatırıma ev sahipliği yapan ülkenin küresel piyasalarla optimal biçimde entegre olabilmesi adına, önemli bir çarpan etkisine sahiptir. Ülkeler, söz konusu avantajlardan yararlanabilmek adına doğrudan yatırımları çekebilmek için birbirleriyle rekabet etmekte, bunun için de birtakım faktörleri iyileştirme yoluna gitmektedir.

2. DOĞRUDAN YATIRIM KAVRAMI VE TÜRLERİ

Doğrudan yabancı sermaye yatırımları; faaliyetlerini en az iki ülkede sürdüren ama kararları bir merkezden alan çok uluslu şirketler tarafından gerçekleştirilir ve üretim faaliyetleri üç farklı grupta değerlendirilir (DPT, 2000):

- ✓ Geriye Bağlı Üretim Faaliyetleri: Doğal kaynakları işletmek amacıyla kurulurlar. İlgili hammaddenin çıkarılıp işlenmesi ve satılması faaliyetini gerçekleştirirler.
- ✓ İleriye Bağlı Üretim Faaliyetleri: İşletmenin diğer ülkelerdeki satışlarını ve yatırımları düzenleyip gerçekleştirme faaliyetinde bulunurlar.
- ✓ Yatay Bağlı Üretim Faaliyetleri: Yatırıma ev sahipliği yapan ülkelerdeki bağlı şirketlere; sermaye, teknoloji, know-how ve işgücü transfer desteğiyle, bağlı şirketlerin, çok uluslu işletmenin stratejileri doğrultusunda üretim yapmasının sağlanması, en yaygın biçimde kullanılan yatay bağlı üretim faaliyetleri sayesinde gerçekleşir.

Doğrudan yabancı sermaye yatırımları, temel olarak beş kategoride değerlendirilir.

2.1. Sabit Sermaye Yatırımı (Greenfield Investment)

Çok uluslu şirketlerin, ev sahibi ülkede yeni bir tesis kurması biçiminde meydana gelen ve yüksek bir katma değer yaratma hüviyetine sahip olduğundan, ekonomik büyüme ile istihdam başta olmak üzere birçok makroekonomik değişkeni en verimli biçimde etkilediğinden, ev sahibi ülkelerin en çok tercih etmesi gereken doğrudan yatırım türüdür.

2.2. Şirket Birleşmeleri Ve Satın Almalar (Merger And Acquisiton)

Şirket birleşmeleri, diğer adıyla şirket evlilikleri, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının bir başka türüdür. Bu yöntemle, çok uluslu şirketler, ev sahibi ülkedeki yerli işletme ile birleşme yoluna gidebilir ya da yerli işletmenin tamamını satın alabilir. Bu tür yatırımlar sayesinde, yerel işletmenin rekabet edebilme gücü artarken; çok uluslu şirket, sahibi olduğu sermaye ile birlikte işletmecilik bilgisi ve teknoloji ile ev sahibi ülkeye giriş yapmaktadır (Aydoğuş vd., 2005). Sabit sermaye yatırımlarına göre çok daha az maliyetli olan şirket birleşmeleri ya da satın almalar sayesinde, çok uluslu şirketler ev sahibi ülke piyasasına hızlı bir giriş yapma olanağına sahip olmaktadır.

2.3. Ortak Girişim (Joint Venture)

Ortak girişim, çok uluslu bir şirket ile yerel bir şirketin kaynaklarını birleştirmesiyle oluşan; mülkiyeti, faaliyetleri, yetki ve sorumlulukları itibarıyla bağımsız olan üçüncü bir şirket türüdür. Ortak şirketler; patent, teknoloji, fiziksel varlıklar, işgücü ve diğer kaynaklarıyla ortaklığa iştirak edebilir. Çok uluslu bir şirketin, yerel bir ortakla girişimde bulunmasının en önemli nedeni, yerel pazar ve çevre koşulları hakkında bilgi elde etmektir. Bununla birlikte, yerel bir kimlik elde edebilmek, global ağı genişletmek, finans kaynağı sağlayıp yatırım maliyetlerini azaltmak, teşviklerden ve ucuz işgücünden yararlanmak amacıyla da çok uluslu şirketler ortak girişim stratejisini izler (Ulaş). Dış pazara girişlerde önemli bir yeri olan ortak girişim stratejisini belirlerken, çok uluslu şirketlerin yerel pazar hakkında çok iyi bilgi sahibi olmaya ve uzmanı olduğu sektörlerde bu girişimde bulunmaya dikkat etmesi gerekir.

2.4. Özelleştirme

Devlete ait varlıkların ve hizmetlerin kamu sektöründen özel sektöre devredilmesi, özelleştirme (privatization) olarak adlandırılır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler, özelleştirme uygulamalarını yabancı yatırımları çekmek için bir fırsat olarak değerlendirmektedir. Üstelik doğrudan yabancı yatırım ile gerçekleştirilen özelleştirme uygulamaları, mevcut sanayinin yapılandırılmasında önemli bir rol oynar. Küreselleşme oranını da artıran doğrudan yatırımlar yoluyla yapılan özelleştirmeler, dış ticareti ve etkinliği artırarak ihracat odaklı bir platform avantajı da sağlamaktadır (İnam vd., 2016).

2.5. Yap-İşlet-Devret Modeli

Yatırımların finansmanında, borçlanmaya alternatif olarak ortaya çıkan Yap-İşlet-Devret (Build-Operate-Transfer) modeli, özellikle gelişmekte olan ülkelerde döviz harcaması yapılmaksızın kamu altyapı yatırım faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini sağlar. Bu model sayesinde; bir şirket veya ortak girişim şirketi, kredi kullanarak ya da kendi kaynaklarıyla anlaşmaya konu olan tesisin yapımını üstlenir, anlaşmada yazılı olan süre boyunca işletir ve süre sonunda tesisi bedelsiz olarak ev sahibi ülkeye teslim eder (Özer, 2012).

3. DOĞRUDAN YABANCI SERMAYE YATIRIMLARININ BELİRLEYİCİLERİ

Yatırıma ev sahipliği yapan ülkeler açısından, doğrudan yatırımların belirleyicileri olan temel faktörler aşağıda belirtilmektedir. Çok uluslu şirketler; aday ülkelerin listesini çıkararak ve aşağıda açıklanan belirleyicileri dikkate alarak yatırım yapabilecekleri ülkeleri belirler, gerekli kıyaslamayı ve nihai seçimini yapar.

3.1. Piyasa Hacmi

Piyasa hacmi, gayrisafi yurtiçi hasıla ile ölçülen ve doğrudan yatırım girişini en çok etkileyen faktörlerden biridir. Ev sahibi ülkenin piyasa hacmi, ölçek ekonomilerinden faydalanmayı sağlayabilecek büyüklüğe eriştiğinde, söz konusu ülkeye doğrudan yatırım girişleri başlar ve piyasa hacminin büyümesi ile düz orantılı olarak doğrudan yatırımlar da artar (Çiftçi ve Yıldız, 2015).

3.2. Dış Ticarete Açıklık Oranı

Dış ticaret politikası, ekonomi platformunun önemli bir enstrümanıdır ve açık ekonomiler, ihracat ile ithalatın yapıldığı ekonomilerdir. Ülkelerin dış ticarete açıklık seviyesi, Dış Ticaret Hacmi/GSMH oranı ile ölçülür. Genel olarak, dışa açıklık seviyesi yüksek olan ülkeler, daha fazla yabancı yatırım çekmektedir (Candemir, 2006). Özellikle ihracata yönelik doğrudan yabancı yatırım faaliyetinde bulunan çok uluslu şirketler, ticarete getirilen kısıtlamalar ihracat işlem maliyetini artıracığından, dışa açıklık oranı yüksek olan ülkeleri tercih eder (Karış ve Ayla, 2018).

3.3. Vergi Ve Teşvikler

Ev sahibi ülkede uygulanan yüksek vergi oranları, yatırımın net getirisinin düşmesine sebep olduğundan, çok uluslu şirketler yatırım yapacakları ülkeleri seçerken vergi yükünü de dikkate alır. Dolayısıyla, kurumlar vergisinin düşük olduğu ülkeler, diğer belirleyiciler aynı iken, çok uluslu şirketler için daha cazip konum almış olurlar (Savaşan, 2006).

Yatırım teşvikleri, ekonomik kalkınma adına birçok ülkede yaygın olarak kullanılan bir iktisat politikasıdır ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarını artırmak, bu teşviklerin başlıca hedefidir. Yatırımcı firmalara etki edebilme adına ve yatırımların da amaçlanan yönde gerçekleştirilebilmesi için devletlerin finansal ve mali teşvik araçlarını doğru biçimde kullanması gerekmektedir. Bununla birlikte, uygulanan teşvikler rekabet ortamına zarar vermemeli, ekonominin doğal akışını bozmamalıdır (Dağ ve Çelik, 2018). Ülkelerine gelen doğrudan yatırımları artırmak isteyen ülkeler, teşvik sistemi kapsamında; vergi indirimleri, faiz destekleri, sigorta primi desteği, gümrük vergisi muafiyeti, yatırım yeri tahsisi yöntemlerini uygulamaktadır (Aydiner, 2015).

3.4. Siyasi İstikrar

Siyasi istikrar, ülkenin anayasal düzene sahip olmasını ifade eder. Çok uluslu şirketler, siyasi istikrar faktörünü diğer faktörlere kıyasla çok daha fazla dikkate alırlar (Batmaz ve Tunca, 2005). Bunun anlamı, ev sahibi ülkenin siyasi açıdan istikrara sahip olmaması halinde, diğer faktörlerde istenen başarıyı elde etse dahi, doğrudan yatırımları çekemeyeceğidir. Çünkü doğrudan yabancı sermaye yatırımları uzun vadeli ve geldikleri ülkeyi finansal kriz sürecinde bile terk etmemektedir. Yatırım kararı almadan önce detaylı ve uzun soluklu analizler yapan çok uluslu şirketlerin dikkate aldıkları ilk unsur, yatırım yapacakları ülkenin siyasi istikrara sahip olup olmadığı ve bu istikrarı sürdürüp sürdüremeyeceğidir.

3.5. Fikri Mülkiyet Haklarının Korunması

Üretim ve pazarlama teknikleri, bilgisayar yazılımları gibi unsurlar, bir şirketin fiziksel olmayan varlıklarıdır. Şirketlerin bu tür varlıkları; telif hakları, patentler, ticari markalar ve benzeri kanunlar ile korunmalıdır. Telekomünikasyon, bilgisayar gibi faydası yüksek ve teknoloji transferinin yoğun olarak gerçekleşeceği sektörlerde yatırım çekmek isteyen ülkeler, fikri mülkiyet haklarının korunması ile ilgili sağlam bir hukuki yapı oluşturmak zorundadır (Arıkan, 2006).

3.6. İşgücü Maliyetleri

Ev sahibi ülkenin işgücü maliyetleri de, çok uluslu şirketlerin yatırım kararı alırken dikkate aldıkları bir faktördür. Bununla birlikte, kalifiye işgücü varlığı ve eğitim seviyesinin yüksek oluşu da doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişinde önemli bir rol oynamaktadır (Zeren ve Ergun, 2010).

3.7. Bürokratik İşlemler

Bir ülkenin özellikle sabit sermaye yatırımlarını çekebilmesi için, o ülkenin her açıdan yatırıma uygun olması gerekir. Ülkelerin yatırım ortamını belirleyen rekabet gücü ya da iş yapma/kurma kolaylığı endeksi (doing business) ile doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasında güçlü bir ilişki mevcuttur. İş yapma/kurma

kolaylığı endeksi sayesinde; şirket kurma ve işletme, istihdam, tapu kaydı, kredi temini, dış ticaret, vergi ödeme, şirket tasfiyesi gibi şirketlerin yaşam döngüsünü meydana getiren faaliyetler değerlendirilir (Koç vd., 2017). Bu bağlamda, çok uluslu şirketlerin dikkate aldıkları önemli kriterlerden biri olan bürokratik işlemlerin zorluğu, gereğinden fazla vakit alması ve bu tür işlemlerin sayıca çokluğu da, yatırıma ev sahipliği yapmak isteyen ülkeler için olumsuz bir durumdur.

3.8. Hukuki Altyapı Ve Şeffaflık Seviyesi

Kurumlarında şeffaflığın olmadığı, yolsuzluğun engellenemediği ülkelerin sahip olduğu belirsizlik durumu ve literatürde “shadow economy” olarak da geçen kayıtdışı ekonominin (informal economy) varlığı, şirket yönetimleri tarafından takip edilmektedir. Bu tür belirsizliklere sahip olan bir ülkenin, çok uluslu şirket tarafından tercih edilmeyeceği açıktır. Ayrıca çok uluslu şirketler, yatırım yaptıkları ülkelerde, söz gelimi herhangi bir nedenle haksızlığa uğrama olasılığına karşı; adil ve hızlı çalışan bir hukuk sistemi talep eder. Nitelikli yatırım çekmek isteyen ülkelerin, sağlam bir hukuki altyapıyı bünyelerinde içselleştirerek sorunsuz biçimde uygulaması zorunludur.

3.9. Altyapı

Yatırıma ev sahipliği yapacak ülkedeki altyapı, işletmelerin lojistik faaliyetlerinde karşılaşılabilecek maliyetler açısından çok önemlidir. Bu nedenle, ev sahibi ülkeler daha çok yatırım çekebilme için tüm altyapı ve destek hizmetlerini geliştirmek zorundadır. Su, kanalizasyon, elektrik ve benzeri tesisatın yanı sıra; demiryolu, karayolu, şehir içi ve şehirlerarası trafik akışı gibi tüm unsurlarda iyileştirme yoluna giden ülkeler, doğrudan yatırımları çekebilme adına önemli bir avantaj yakalamış olmaktadır.

3.10. Enflasyon

Çok uluslu şirketler, yatırım yapacakları ülkede ilk olarak siyasi istikrar aradıkları gibi, ev sahibi ülkenin ekonomik açıdan da riskli olmamasını talep eder. Yüksek enflasyon, hatta fiyat düzeylerindeki istikrarsızlık bile hem riski hem de belirsizliği artıracığından, böyle bir atmosfere sahip ülkenin doğrudan yatırımları çekebilmesi oldukça zorlaşacaktır.

3.11. Coğrafi Özellikler

Ev sahibi ülkenin dünyadaki konumu, denize kıyısının olup olmaması, iklimi ve benzeri unsurlar da, çok uluslu şirketlerin yatırım kararı alırken dikkate aldıkları belirleyicilerdir. Çok uluslu şirketler, hem stratejik açıdan hem de maliyetlerini minimize etme adına, denize kıyısı olan bölgeleri seçme eğilimindedir.

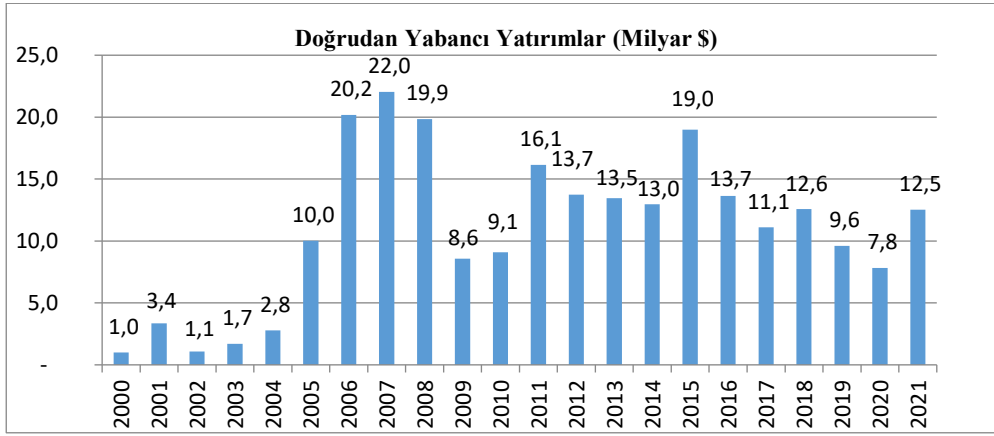
4. DÜNYA'YA VE TÜRKİYE'YE GENEL BİR BAKIŞ

2000-2021 yılları arasında, dünya genelinde gerçekleşen ve Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı sermaye yatırımı miktarı, Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Yıllar İtibariyle Dünya ve Türkiye'deki Gelişimi

Yıl	Dünya'da DYY Girişleri (Milyar \$)	Türkiye'de DYY Girişleri (Milyar \$)
2000	1.356,7	1,0
2001	773,1	3,4
2002	590,3	1,1
2003	549,6	1,7
2004	698,5	2,8
2005	953,2	10,0
2006	1.415,3	20,2
2007	1.905,5	22,0
2008	1.486,2	19,9
2009	1.237,8	8,6
2010	1.390,9	9,1
2011	1.610,4	16,1
2012	1.468,8	13,7
2013	1.459,0	13,5
2014	1.402,5	13,0
2015	2.063,6	19,0
2016	2.045,4	13,7
2017	1.632,6	11,1
2018	1.448,3	12,6
2019	1.480,6	9,6
2020	963,1	7,8
2021	1.582,3	12,5

Kaynak: www.unctad.org



Grafik 1: Türkiye'ye Gelen Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları

Dünya genelinde; salgın yılı olan 2020'de, bir önceki yıla göre % 35'lik bir düşüşle 963 milyar dolar olarak gerçekleşen doğrudan yabancı yatırımlar, 2021 yılında, 2020 yılına göre % 64'lük bir artışla 1,58 trilyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Gelişmiş ülkeler, 2020 yılına göre % 134 oranında bir artışla 746 milyar dolar doğrudan yabancı yatırım almıştır. Gelişmekte olan ülkelere gelen toplam doğrudan yatırım miktarı ise, % 30'luk bir yükselişle 837 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Az gelişmiş ülkelerdeki toparlanma, % 15'lik bir artışla sınırlı kalmıştır. Genel olarak; gelişmekte olan ülkelerin küresel çapta gerçekleşen doğrudan yatırımlardan aldığı pay % 50'nin üstüne çıkmıştır.

Tablo 2: Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Yıllar İtibariyle ABD, Çin ve İngiltere'deki Gelişimi (Milyon Dolar)

	ABD	ÇİN	İNGİLTERE
2000	314.007,00	40.715,00	115.304,00
2001	159.461,00	46.878,00	35.949,00
2002	74.457,00	52.743,00	19.683,00
2003	53.146,00	53.505,00	16.590,00
2004	135.826,00	60.630,00	61.220,00
2005	104.773,00	72.406,00	182.928,00
2006	237.136,00	72.715,00	147.372,00
2007	215.952,00	83.521,00	176.839,00
2008	306.366,00	108.312,00	92.158,00
2009	143.604,00	94.065,00	89.709,00
2010	198.049,00	114.734,00	58.200,00
2011	229.862,00	123.985,00	42.200,00
2012	199.034,00	121.073,00	55.446,00
2013	201.393,00	123.911,00	51.676,00
2014	201.733,00	128.502,00	24.690,00
2015	467.625,00	135.577,00	39.186,00
2016	459.419,00	133.711,00	258.699,00
2017	308.956,00	136.315,00	96.354,00
2018	203.234,00	138.305,00	87.837,00
2019	225.108,00	141.225,00	45.454,00
2020	150.828,00	149.342,00	18.194,00
2021	367.376,00	180.957,00	27.561,00
	4.957.345,00	2.313.127,00	1.743.249,00

Kaynak: www.unctad.org

2021 yılında, en çok doğrudan yabancı sermaye yatırımı çeken ilk beş ülke; ABD, Çin, Hong Kong, Singapur ve Kanada olmuştur. 2022 yılının ilk çeyreğine bakıldığında ise; küresel çapta sabit sermaye yatırımlarının % 21, birleşme ve satın almaların % 13 oranında düştüğü görülmektedir. Afrika kıtasına bakıldığında; 2021 yılında doğrudan yatırım girişleri bir önceki yıla göre % 113 oranında artmış ve 83 milyar dolara ulaşmıştır. Asya kıtasına yapılan doğrudan yatırımlar ise, 2021 yılında 619 milyar dolara ulaşmıştır. Asya kıtası, küresel doğrudan yatırım girişlerinden aldığı % 40'lık payla, en fazla doğrudan yatırım çeken bölge olmuştur. 2021'de Latin Amerika ve Karayipler'in çektiği doğrudan yatırım miktarı ise, 134 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu bölgede Brezilya, 50 milyar dolar ile en çok doğrudan yatırım alan ülke olmuştur. Gelişmiş ülkelerin çoğunda, 2021 yılında doğrudan yatırım girişlerinde artış yaşanırken, alt bölgeler incelendiğinde; Avrupa Birliği'nde doğrudan yatırım girişlerinde düşüş, Kuzey Amerika, diğer Avrupa ülkeleri ve diğer gelişmiş ülkelerde ise artış göze çarpmaktadır (www.ticaret.gov.tr).

Türkiye özelinde duruma bakıldığında, 2006 ve 2007 yıllarında ülkeye gelen doğrudan yabancı sermaye miktarının 20 milyar doların üzerine çıktığı; 2009 yılında ciddi bir düşüşle 10 milyar doların altına indiği ve 2015 yılında 19 milyar dolarlık bir seviyeyi gördükten sonra düşüş eğilimli bir seyir izlediği göze çarpmaktadır. 2019 ve 2020 yıllarında 10 milyar dolar seviyesinin altına inen doğrudan yatırım miktarı, 2021 yılında 12 milyar dolar seviyesinin üstüne çıkmıştır. Yatırımlara kaynak olan ülkelere bakıldığında ise; ilk üç sırayı İngiltere (% 19), ABD (% 16) ve Hollanda'nın (% 13) aldığı görülmektedir (www.unctad.org).

Tablo 3, Türkiye'nin tarihi boyunca en çok doğrudan yatırım çektiği 2007 yılında, en büyük beş doğrudan yabancı sermaye yatırım girişini göstermektedir.

Tablo 3: 2007 Yılında Türkiye'ye En Büyük Beş Doğrudan Yabancı Yatırım Girişi

Satın Alınan Şirket	Satın Alan Şirket	Satın Alınan Hisse Oranı (%)	Doğrudan Yabancı Yatırım (Milyon \$)
Akbank	Citibank	20	3140
Oyakbank	ING Bank	100	2735
Finansbank	National Bank of Greece	80.4	2253
Yibitaş Lafarge	Cimpor	100	710
Eczacıbaşı İlaç	Zentiva N.V.	75	618
TOPLAM			9456

Kaynak: Hazine Müsteşarlığı Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü.

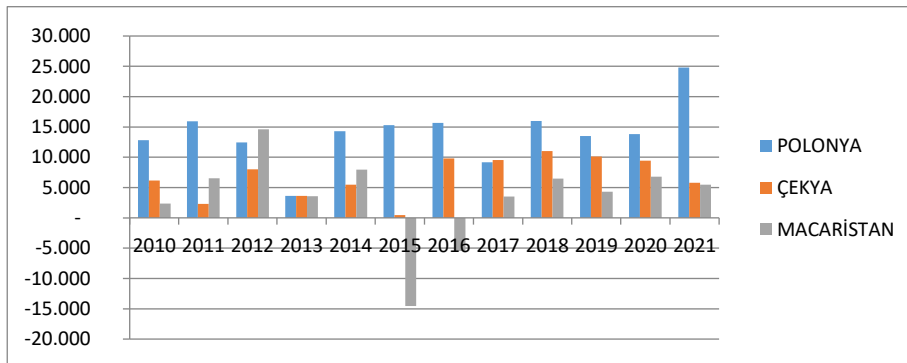
Hem 2007 özelinde hem de genel olarak Türkiye'ye gelen yatırımlar incelendiğinde, yabancı sermayenin, yeni yatırımlar ya da sabit sermaye yatırımları biçiminde değil; ortaklık, satın alma veya gayrimenkul yatırımı şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, ülkemize gelen yatırımların ekonomik büyüme, istihdam ve teknolojik gelişime neden yeterince etki etmediğinin yanıtı niteliğindedir.

Türkiye'nin doğrudan yatırımlar konusunda önemli bir rekabet içerisinde olduğu ülkelerden; Polonya, Çek Cumhuriyeti ve Macaristan'ın 2000-2021 yılları arasındaki karnesi, Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4: Doğrudan Yabancı Yatırımların Polonya, Çekya ve Macaristan'daki Gelişimi (Milyon Dolar) ve Doğrudan Yatırımlardan Aldıkları Paylar

Yıllar	Polonya	%	Çekya	%	Macaristan	%	Dünya
2000	9.445,00	0,7	4.985,00	0,4	2.764,00	0,2	1.356.685,00
2001	5.579,00	0,7	5.642,00	0,7	3.936,00	0,5	773.131,00
2002	4.030,00	0,7	8.482,00	1,4	2.994,00	0,5	590.311,00
2003	3.982,00	0,7	2.103,00	0,4	2.137,00	0,4	549.629,00
2004	12.140,00	1,7	4.974,00	0,7	4.266,00	0,6	698.480,00
2005	8.203,00	0,9	11.653,00	1,2	7.709,00	0,8	953.220,00
2006	14.577,00	1,0	5.463,00	0,4	6.818,00	0,5	1.415.252,00
2007	19.836,00	1,0	10.444,00	0,5	3.951,00	0,2	1.905.473,00
2008	12.283,00	0,8	6.451,00	0,4	6.410,00	0,4	1.486.235,00
2009	10.039,00	0,8	2.927,00	0,2	2.172,00	0,2	1.237.834,00
2010	12.796,00	0,9	6.141,00	0,4	2.353,00	0,2	1.390.942,00
2011	15.925,00	1,0	2.318,00	0,1	6.537,00	0,4	1.610.398,00
2012	12.424,00	0,8	7.984,00	0,5	14.606,00	1,0	1.468.753,00
2013	3.625,00	0,2	3.639,00	0,2	3.585,00	0,2	1.459.043,00
2014	14.269,00	1,0	5.492,00	0,4	7.968,00	0,6	1.402.522,00
2015	15.271,00	0,7	465,00	0,0	- 14.537,00	- 0,7	2.063.638,00
2016	15.690,00	0,8	9.815,00	0,5	- 5.439,00	- 0,3	2.045.424,00
2017	9.172,00	0,6	9.522,00	0,6	3.515,00	0,2	1.632.639,00
2018	15.996,00	1,1	11.010,00	0,8	6.460,00	0,4	1.448.276,00
2019	13.510,00	0,9	10.108,00	0,7	4.328,00	0,3	1.480.626,00
2020	13.831,00	1,4	9.411,00	1,0	6.800,00	0,7	963.139,00
2021	24.816,00	1,6	5.806,00	0,4	5.459,00	0,3	1.582.310,00

Kaynak: www.unctad.org



Grafik 2: Polonya, Çek Cumhuriyeti ve Macaristan'a Doğrudan Yatırım Girişleri

Macaristan, hem makroekonomik istikrarın sağlanması hem de piyasa ekonomisine geçişte sergilediği başarı ile birlikte, finans sektöründe de önemli reformlar yapmıştır (Alparslan ve Erdönmez, 2004). Özellikle Avrupa Birliği üyeliği sonrası yeni teşvik yöntemlerini uygulayan Macaristan’da doğrudan yatırımların en yoğun olduğu sektörlerin başında, imalat sanayi gelmektedir. Macaristan, ihracatının ve ithalatının çok büyük bir bölümünü AB üyesi ülkelerle gerçekleştirmektedir (Erdoğan, 2015).

Çek Cumhuriyeti, 2004 yılında Avrupa Birliği üyeliği sonrası, yatırımcılara çok uygun bir iş ortamı sağlamayı başarmıştır. Üstelik geniş bir karayolu ağı ve bölgenin en iyisi olan gümrük antreposu sistemi ile Doğu Avrupa’da konumlanmıştır (www.tim.org.tr).

Düşük işçi maliyetleri, eğitilmiş işgücü ve pazar büyüklüğü ile ön plana çıkan Polonya, önemli ölçüde doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına ev sahipliği yapan ve yatırımlarının “Polonya Enformasyon ve Yabancı Yatırım Ajansı” tarafından yürütüldüğü, 2021 yılında 25 milyar dolara yakın doğrudan yatırım çeken bir ülkedir. Siyasi ve ekonomik açıdan istikrarlı olması, AR-GE merkezleri, vergi sistemi ve Orta Avrupa’daki konumu itibarıyla de Polonya, Türkiye ve Macaristan’a kıyasla önemli bir avantaj elde etmiş durumdadır. Küresel çapta gerçekleşen doğrudan yabancı sermaye yatırımlarından alınan paylara da bakıldığında, Polonya’nın özellikle son yıllarda, Çek Cumhuriyeti ve Macaristan’a kıyasla daha başarılı olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, doğrudan yabancı sermaye yatırımının türleri ve yatırıma ev sahipliği yapan ülkelerdeki etkilerinden bahsedilerek; yatırımlara etki eden faktörlerden bahsedilmiştir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için, doğrudan yatırımlar önemli bir sermaye kaynağıdır. Üzerinde en çok ve hassasiyetle durulması gereken husus ise, ülkeye gelmesi istenen yatırımın türünün ne olması gerektiğidir. Doğrudan yabancı yatırımlar ifadesindeki “doğrudan” sözcüğü, ev sahibi ülkeye sadece sermayenin değil; aynı zamanda teknik bilgi, teknoloji ve işletmecilik bilgisi ile yeteneğinin de geldiğini belirtir. Bu bağlamda, ev sahibi ülkenin ekonomik büyümesine, ülkede istihdamın ve üretim faktörlerinin verimliliğinin artışına en yüksek seviyede etki edecek yatırım türü, sabit sermaye yatırımlarıdır. Dolayısıyla, nitelikli yatırımlar olarak tanımlanan; cari dengeyi destekleyen ve istihdamı artıran, ekonomik büyümeyi etkin biçimde sağlayan ve teknolojik yenilikleri beraberinde getiren doğrudan yatırımlara odaklanılması gerekir.

Son yıllarda tüm dünyada yaşanan ekonomik problemler ve belirsizlikler, ülkelerin doğrudan yabancı yatırımları çekme konusunda çok daha fazla çaba harcaması gerektiğini göstermektedir. Başta sabit sermaye yatırımları olmak üzere, doğrudan yatırımları ülkelerine kazandırmak isteyen hükümetler, öncelikle yatırım ve iş yapma ortamını iyileştirmek zorundadır. Dahası, etkin ve hızlı biçimde işleyen adil bir hukuk düzenini tesis etmelidir. Çok uluslu şirketlerin yatırım kararı alırken çoğunlukla dikkate aldığı ilk kriter olan siyasi istikrarın, ev sahibi ülkede mevcut olması da şarttır. Elzem olan bu kriterlerle birlikte, ev sahibi ülke hükümetlerinin ülke altyapısını, kaynak ve kapasitelerini geliştirmesi de gerekir. Bununla birlikte, haksız rekabete sebep olan kayıtdışı ekonomi probleminin çözümü ile birlikte, ülkeye gelen yatırımlar artacaktır.

Bahsi geçen önemli faktörlerin yanı sıra; ekonomik açıdan istikrarlı ülkeler, doğrudan yatırımlara ev sahipliği yapma konusunda önemli avantajlara sahiptir. Dışa açıklık seviyesi yüksek, ekonomik entegrasyonlara üye olan ve piyasa hacmi yeterince geniş olan ülkeler, çok uluslu şirketler için cazip ülkeler konumundadır. Düşük enflasyon ve fiyat düzeyi istikrarının mevcut olması da, doğrudan yatırımları çekebilme adına önemli bir avantajdır. Türkiye gibi enerji maliyeti yüksek olan ülkeler, yabancı yatırımları çekme konusunda rakiplerine göre dezavantajlı konumdadır. Yatırımcı şirketlere doğalgaz, elektrik gibi enerji olanaklarının ucuz fiyat ile temininin yatırımlar üzerinde pozitif etki yapacağı açıktır.

Özellikle ihracat odaklı doğrudan yatırımların kazanımı adına, birtakım yatırım teşvikleri ve vergi indirimleri, ev sahibi ülkelerin uygulayacağı stratejilerden biridir. Bununla ilişkili olarak, AR-GE projelerine destek verilmeli ve yatırım teşvikleri düzenlenirken AR-GE bazlı hareket edilmelidir.

Ayrıca, ülkeler bünyelerinde yatırım ajansları kurarak bu ajansların etkin biçimde çalışmasını sağlamalıdır. Ülkelerin yurtdışında doğru biçimde tanıtımı; coğrafi özelliklerinin, yatırım yapılabilecek bölgelerin, iklim ve benzeri avantajların yatırımcılar tarafından bilinmesi, doğrudan yatırımların artırılması adına önemlidir.

KAYNAKÇA

1. Alparslan, M. ve Erdönmez, A. (2004): “AB Üyeliği Öncesinde Merkezi ve Doğu Avrupa Ülkelerinin Bankacılık Sektörlerindeki Gelişmeler: Macaristan ve Polonya Örneği”, TBB Bankacılar Dergisi, Sayı: 51.
- Arıkan, D. (2006): Türkiye’de Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.

2. Aydın, M. (2015): “Teşvik Sistemi Kapsamındaki Yatırımların İhracata ve İstihdama Etkisi: TR32 Bölgesi Üzerine Bir Değerlendirme”, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 4 (8).
3. Aydoğuş, İ., Kutlu, E., Yıldırım, S. (2005): “Yolsuzluk ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 7 (2).
4. Batmaz, N. ve Tunca, H. (2005): Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Türkiye (1923-2003), Beta Basım A.Ş.
5. Bilgin, M.H., Danış, H. ve Demir, E. (2008): İhracat Yönelimli Yabancı Yatırım Ortamı: Karşılaştırmalı Bir Analiz ve Politika Önerileri, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2008-12.
6. Candemir, A. (2006): Türkiye’de Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarını Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama, YASED 2006-12/53.
7. Çiftçi, F. ve Yıldız, R. (2015): “Doğrudan Yabancı Yatırımların Ekonomik Belirleyicileri: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Zaman Serisi Analizi”, Business and Economics Research Journal, 6 (4).
8. Dağ, M. ve Çelik, M. (2018): “Yatırım Teşvikleri Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme”, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (2).
9. DPT – Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. (2000): Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
10. Erdoğan, A. (2015): “Türkiye ile Macaristan ve Polonya’nın Doğrudan Yabancı Yatırım Endeksleri Açısından Karşılaştırılması”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı:21.
11. İnam, B., Giray, F. ve Tüzüntürk, S. (2016): “Liberalleşme Sürecinde Özelleştirme, Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Ticaret Serbestliği: Bazı AB Ülkeleri ile Türkiye Karşılaştırması”, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(4).
12. Karış, Ç. ve Ayla, D. (2018): “Türkiye’de Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Ticari Dışa Açıklık İlişkisinin Ekonometrik Analizi”, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (16).
13. Koç, E., Kaya, K., Şenel, M.C. (2017): “Dünyada ve Türkiye’de Ekonomik Göstergeler-İş Yapma/İş Kurma Kolaylığı Endeksi”, Mühendis ve Makina, 58 (685).
14. Özer, K. (2012): “Yap-İşlet-Devret Modeli ve Türkiye Uygulamaları”, Ziraat Mühendisliği, Sayı:358.
15. Savaşan, F. (2006): “Vergisel Teşviklerin Yabancı Doğrudan Yatırımlar Üzerindeki Etkisi”, Mevzuat Dergisi, Sayı:107.
16. Ulaş, D. : “Çok Uluslu Şirketlerin Ortak Girişim Stratejisini Kullanma ve Sonlandırma Nedenleri”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 59 (2).
17. Zeren, F. ve Ergun, S. (2010): “AB’ye Doğrudan Yabancı Yatırım Girişlerini Belirleyen Faktörler: Dinamik Panel Veri Analizi”, Business and Economics Research Journal, 1 (4).
18. www.hmb.gov.tr
19. www.ticaret.gov.tr
20. www.unctad.org
21. www.tim.org.tr

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 816-822

Article ID

66033

Arrival

29 September 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/8/ideas.66033>**How to Cite This Article**

Ndir, A. & Kılıç, R. (2022).

"Türkiye ile Senegal Arasındaki Ekonomik İlişkilerin Analizi",

International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 816-822



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Türkiye ile Senegal Arasındaki Ekonomik İlişkilerin Analizi**Economic Analysis Of Relations Between Senegal And Turkey**Alassane NDIR¹ Ramazan KILIÇ² ¹ Dr. Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye² Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Kütahya, Türkiye**ÖZET**

Afrika ile Türkiye arasındaki ilişkiler, 1998 yılında dönemin merhum Dışişleri Bakanı İsmail Cem'in ilk ziyareti ile başlamıştır. Ancak, Ak Partinin iktidara geldiği 2003 yılından sonra Türkiye'nin Afrika'ya yönelik eğitim, spor, ticari ve sosyal diplomasisi daha olumlu ve verimli şekilde gelişti.

Siyasi olarak Senegal ve Türkiye, komşu ülkeleri arasında demokratik modelleri ile karşımıza çıkmaktadırlar. Bu birlik noktası, Türkiye ile Senegal'in ekonomik ve siyasi olarak kurmak istedikleri ilişkilerde önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Türkiye ile Senegal, 2022 yılında belirli alanlarda (medya ve telekomünikasyon, güvenlik, denizcilik işbirliği ve spor) beş yeni ikili ortaklığın¹ imzalanmasıyla ilişkilerini güçlendirme kararı almışlardır.

Türkiye'de daha çok ileri teknoloji, Senegal'de ise; ekonomik kaynak ve insan gücünün bulunduğunu belirtmek gerekir. Güven ve karşılıklı anlayış çerçevesinde uyumlu işbirliği önlemlerinin alınması, Türkiye ile Senegal arasında çok taraflı ilişkilerin gelişmesine yol açacaktır.

Anahtar kelimeler: Türkiye'nin Dış Politikası, Senegal Açılımı, Yumuşak Güç, Ekonomik İşbirliği.

ABSTRACT

Relations between Africa and Turkey began in 1998 with the first visit of the President of Turkey, His Excellency İsmail Cem. But it was not until 2003, when the AKP political party came to power, that Turkish educational, sporting, commercial and social diplomacy towards Africa became more warm and fruitful.

Politically, Senegal and Turkey, which are democratic role models in their neighbouring circles, is one of the most important points they have in common. This point of unity is an important factor in the relations that the two countries aim to establish economically and politically. To such an extent that the State of Turkey and the State of Senegal have decided to strengthen their relations with the signing in 2022 of five new bilateral partnerships in certain fields (media and telecommunications, security, maritime cooperation and sports).

It should be noted that there is advanced technology in Turkey and resources and manpower in Senegal. Taking harmonious measures of cooperation within the framework of mutual trust and understanding will lead to the development of multilateral relations between Turkey and Senegal.

Keys words: Turkish Foreign Policy, Senegalese Expansion, Soft Power, Economic Cooperation.

1. GİRİŞ

2022'deki Nüfus: 17.738.795

Alan: 196.712 km²

Dil: Fransızca

Para Birimi: F CFA²

Başkenti Dakar olan Senegal, Afrika'nın en istikrarlı demokrasilerinden biridir. Ülke, ANSD³ tarafından 2021 yılında 17,215,433 kişi olarak tahmin edilen nüfusu ile Afrika kıtasının en batı noktasında Atlantik kıyısı düzeyinde yer almaktadır. Ülke, Gine yakınlarındaki güneydoğu sınırı dışında, yüksekliği 130 metreyi

¹ Cinq accords bilatéraux signés entre le Sénégal et la Turquie (aa.com.tr)

² FCFA: Afrika Finans Topluluğu frangı

³ ANSD : Ulusal İstatistik ve Demografi Ajansı

geçmeyen kumlu toprakla örtülüdür. Senegal'den üç büyük nehir geçer: Kuzeyde Senegal Nehri (1,641 km uzunluğunda), Gambiya Nehri (1,120 km uzunluğunda) ve Güneyde Casamance Nehri (300 km uzunluğunda). İklim tropikal, sıcak ve nemli, kuru mevsimde (Kasım-Haziran) ortalama 17 ° C ve yağışlı mevsimde (Temmuz-Ekim) 27 ° C. Peyzaj üç tür bitki örtüsü ile karakterize edilir: güneyde orman, iç bölgelerde savan ve kuzeyde bozkır.

BCEAO⁴ ya göre, Senegal, Fildişi Sahili'nden sonra GSYİH (2017'de 12.264 milyar FCFA) açısından UEMOA⁵ bölgesindeki en büyük ikinci ekonomidir. Ocak 2014'te hükümet tarafından PSE⁶'nin kabul edilmesinden önce, Senegal uzun bir nispeten yavaş bir büyüme dönemi yaşadı.

1992 yılında Türkiye ile Senegal arasında Ticari, Ekonomik ve Teknik İşbirliği Anlaşması ile (KEK) mekanizması oluşturulmuştur. Türkiye, 2000'li yılların başından bu yana Afrika'da derin ve hızlı bir diplomatik ve ekonomik genişleme kazanmıştır. Bu orta ölçekli güç, Afrika'da etkili bir devlet haline gelmiştir ve farklı birçok amaç ile büyük bir görünürlüğe sahiptir. 1998 yılında İsmail Cem'in "Afrika'ya açılma" planından yola çıkarak, Türkiye'nin Afrika'ya yönelik diplomatik atılımı, Senegal başta olmak üzere birçok Afrika ülkesiyle Türkiye işbirliği başarılı olmaya başlamıştır.

Son yıllarda, Türkiye ile Senegal arasındaki ilişkilerde tüm alanlarda önemli bir canlanma görülmektedir. İki ülke arasında karşılıklı olarak çok sayıda ziyaret gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada; öncelikle Senegal ve ekonomik durumu ele alınacaktır. Daha sonra da, Türkiye ile Senegal arasındaki ilişkilerin geleceği tartışılacaktır.

2. SENEGAL EKONOMİSİNİN GELİŞİMİ

2.1. Politik Sistemin Tarihsel İncelemesi

Senegal'in ilk Anayasası 24 Ocak 1959'da kabul edildi. Léopold Sédar Senghor, 4 Nisan 1960'ta General Charles de Gaulle hükümetiyle yaptığı bir anlaşmayla, Batı Afrika'daki iki koloni olan Senegal ve Fransız Sudan'ı (şimdiki Mali) birleştiren Mali Federasyonu'ndan bağımsızlığını elde etti. Bağımsızlık 20 Haziran'da yürürlüğe girdi ve Senegal aynı yılın 20 Ağustosunda federasyondan çekildi. Léopold Sédar Senghor, yeni Senegal Cumhuriyeti'nin Cumhurbaşkanı oldu. Anayasa, 7 Mart 1963'te cumhurbaşkanlığı rejiminin kurulması için değiştirildi. Senegal, Devlet Başkanı olan Başkan tarafından yönetilen bir Cumhuriyettir. Cumhurbaşkanı, doğrudan genel oyla ve iki turda çoğunluk oyu ile seçilir. Görev süresi beş yıldır. Hükümeti, Cumhurbaşkanı tarafından atanan Başbakanın denetimine tabidir. Yürütme gücü hükümette, yasama gücü ise Parlamente'dadır.

2.2. İdari Organizasyon

Senegal, her biri bir vali tarafından yönetilen 14 bölgeye ayrılmıştır. Her bölge, kendi içinde bölgelere ayrılan idari bölümlere ayrılmıştır. İdari hizmetler valiler tarafından yönetilir ve her bölgeye bir alt vali başkanlık eder. Kırsal alanlardaki köyler ve kentsel alanlardaki mahalleler, idari otoritenin en küçük bölgelerini oluşturmakta ve sırasıyla köy muhtarları ve mahalle muhtarları tarafından yönetilmektedir. Valiler ve kaymakamlar Başkan tarafından atanır, köy başkanları ve ilçe başkanları kaymakamlar tarafından atanır.

3. DOĞAL KAYNAKLAR VE EKONOMİK ÇEVRE

3.1. Doğal Kaynaklar

Madencilik faaliyetleri, özellikle ilk ihracat kalemini temsil eden Senegal ekonomisinin amiral gemisi sektörlerinden biri haline geldi. Madencilik ve hidrokarbon ekstraksiyonundan oluşurlar. Ellili yıllardan beri sömürülen bir ürün olan fosfatın ötesinde, Senegal topraklarının altından çıkarılan ürünler altın, zirkon, ilmenit, rutil, lökoks, manganez vb. üretimi ile çeşitlenmiştir. Ayrıca, yaklaşan petrol ve doğal gaz kullanımıyla birlikte büyük ekonomik değişiklikler beklenmektedir. Madencilik sektörünün bu dinamizmi, giderek daha önemli hale gelen üretimine yansıyor. Aynı zamanda enerji faaliyetlerinin geliştirilmesi için stratejik bir sektörü temsil etmektedir. Ekonomik ve sosyal kalkınma için bir temel oluşturan enerjiye erişim, yoksullukla mücadelede önemli bir unsurdur. Senegal'de bu sektörde gerçek ilerleme kaydedilmiştir. Bununla birlikte, nüfustaki artış ve ekipmanların modernizasyonu, başta yakıtlar ve elektrik olmak üzere enerji ürünleri ve hizmetlerine olan talebin artmasına neden olmaktadır. Senegal, 2023 yılına kadar yılda 3 milyon tondan fazla fosfat üreten ülkeler arasında Afrika'da ilk 3'te yer almaktadır. Bu amaca ulaşmak için arama ve işletme izinlerinin tahsisi güçlendirilmiştir.

⁴ BCEAO : Batı Afrika Devletleri Merkez Bankası

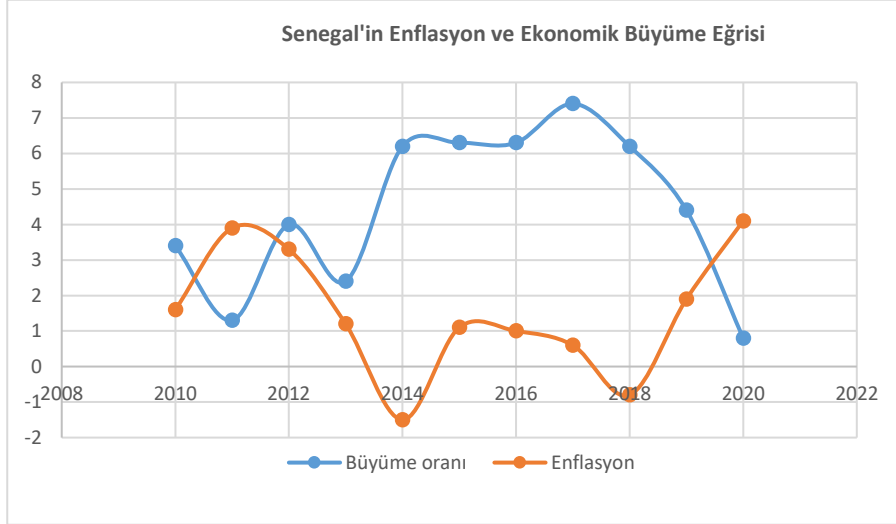
⁵ UEMOA: Batı Afrika Ekonomik ve Parasal Birliği

⁶ PSE: Yükselen Senegal Planı

3.2. Ekonomik Yapı

2020 yılına, tüm dünya ekonomileri için zararlı makroekonomik etkileri olan bir sağlık krizi damgasını vurmuştur. Covid-19'un küresel ölçekte yayılması, mal ve hizmet tedarik zincirinde olduğu kadar ulaşımda da bozulmalar yarattı. Uluslararası Para Fonu (IMF⁷), Ekim 2020 için dünya ekonomisinin görünümüne ilişkin raporunda, küresel aktivitenin aylık %4,9'luk bir düşme göstereceği belirtildi.

Aşağıdaki grafik üzerinde Senegal'in Enflasyon ve Ekonomik Büyüme Eğrisi gösterilmektedir.



Kaynak: Dünya Bankası, 202, (Inflation, GDP deflator (annual %) - Senegal | Data (worldbank.org); GDP growth (annual %) - Senegal | Data (worldbank.org).

Yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi Senegal'de son yıllarda ekonomik büyüme giderek azalmaktadır. Buna karşılık enflasyon oranında ise artış gözlemlenmektedir.

Aşağıdaki Tablo üzerinde Senegal'in Reel Büyümesinin gelişimi gösterilmektedir.

Tablo 1. 2015-2020 Yılları Arasında Senegal'de Reel Büyümenin Gelişimi (% olarak)

Yıl	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Reel GSYİH	6,4	6,2	%7,1	%6,7	%6,0	% 0,8%
Özel sektör	%10,6	%5,4	%11,6	%7,9	%7,2	% 0,7
İkincil sektör	%9,8	%3,6	%7,4	%6,9	%6,0	%0,9
Üçüncül sektör	%2,6	%7,2	%5,3	%6,3	%5,1	%0,2
Piyasa dışı GSYİH	%10,7	%10,7	%4,8	%6,1	%7,4	%0,6
Harç ve vergiler	%8,9	%8,1	%10,2	%6,2	%8,1	%0,5

Kaynak: ANSD, 2020, Agence Nationale de Statistique et de la Démographie (ansd.sn).

3.3. Senegal'in Dış Politikasının Stratejik Analizi

Senegal, Afrika'daki diğer ülkelere göre siyasi açıdan daha erken çok partili sisteme geçen bir ülke olarak tanınmaktadır. Senegal, uluslararası politikada etkin bir diplomasiyle kendini göstermektedir. Senegal, Eski sömürge devleti olan Fransa'yla da dengeli ve yakın bir ilişki içinde olmuştur. Aynı şekilde Senegal, Batı Afrika Para Birliği (UMOA), Batı Afrika Ülkeleri Ekonomi Birliği (CDEAO), Afrika Birliği (UA), Birleşmiş Milletler Örgütü (ONU) gibi bölgesel ve hükümetler arası örgütlerde aktif rol almaktadır.

Dünya'da 11'nci ekonomik gücü niteliğindeki Türkiye, Senegal devleti için bir ekonomik kalkınma modeli haline gelmiştir. Ekonomik kalkınma ve işbirliği düzeyinde siyasi açıdan Dakar ile Ankara arasındaki ekonomik ve diplomatik ilişkiler giderek gelişme göstermektedir. Türkiye, Afrika Kıtasında Çin vb. birçok ülkeyi geride bırakarak Senegal'in siyasi ve ekonomik bütün alanlarında kendisine iyi yer bulmuştur. Türkiye, Senegal'e yönelik olarak özellikle, ürettiği ürünleri ihraç etmek için pazar arayışına önem vermektedir. Senegal de, Türkiye'nin Senegal'e yönelik olarak yürüttüğü ekonomi ve siyasi politikalarına sıcak bakmaktadır. Dünya ekonomisindeki yeniden yapılanmada, Senegal Devleti ile Türkiye ilişkileri giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

⁷ Uluslararası Para Fonu

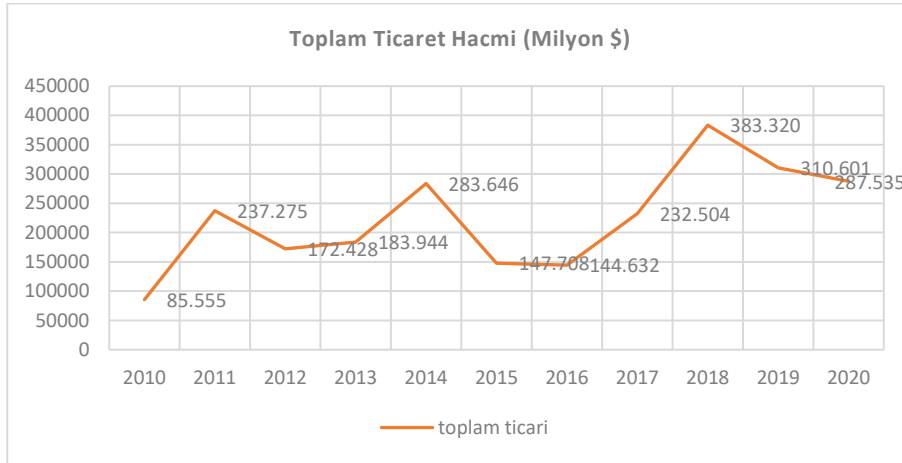
4. TÜRKİYE İLE SENEGAL ARASINDAKİ İKİLİ İŞBİRLİĞİ

4.1. Türkiye ile Senegal İlişkilerinin Geçmişi

İki ülke arasında birçok alanda giderek gelişen ilişkiler, ikili ticari ilişkilerde de kendini göstermektedir. Türkiye ile Senegal arasında ekonomik ve ticari ilişkiler giderek gelişen bir seyir izlemektedir. İkili ticaret hacmi 2020 yılında 287,5 milyon ABD doları olarak gerçekleşmiştir.

Senegal; Brezilya, Güney Kore ve Çin gibi Türkiye'nin de topraklarında aktif yer aldığını fark etmiştir. Senegal, adı geçen bu ülkeler için stratejik bir ülke haline gelmiştir. Türkiye, Senegal için daha itibarlı bir özelliğe sahip olmanın yanı sıra, Afrika Kıtasına yönelik özel bir strateji ile diğer ülkelere ayrılmaktadır. Senegal ile Türkiye arasındaki ilişkiler siyasi, ekonomik, kültürel ve sivil toplumu da kapsayan geniş bir çerçevede yer almaktadır.

Aşağıdaki grafik üzerinde Türkiye'nin Afrika Kıtasındaki toplam ticaret hacmi yer almaktadır.



Kaynak: TradeMap, 2020, Trade Map - Bilateral trade between Senegal and Turkey.

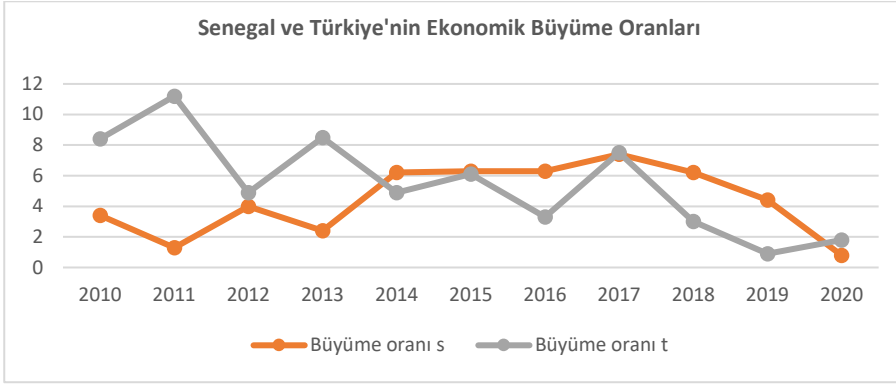
4.2. İşbirliği Düzeyi

Senegal, Türkiye ile çok güçlü ekonomik ve siyasi ilişkilere sahip ideal grupta yer almaktadır. Türkiye-Senegal ilişkileri, Senegal'in bağımsızlığını kazanmasından sonra Türkiye Cumhuriyeti Dakar Büyükelçiliğinin açılmasıyla birlikte başlamıştır. O günden bu yana, birçok alanda işbirliği anlaşmaları yapan bu iki ülke arasında ekonomik ve siyasi ilişkiler oldukça gelişmiştir. Senegal, Türkiye'nin Afrika'ya yönelik Dış Politikasında önemli bir ayak niteliğindedir. Bu politika çerçevesinde, Senegal ve Türkiye bir iş konseyi kurulmasına karar vermişlerdir.

Senegal ve Türkiye'nin birçok ortak noktaları bulunmaktadır. Türkiye ile Senegal Devleti ticari alanda ilerlemek için ikili işbirliği ortaklığı kurmuşlardır.

Senegal son yıllarda altyapı, yatırım ve ticaret gibi birçok alanda önemli hamleler yapmıştır. Türkiye de, Senegal ilişkilerinde büyük bir hamle yaparak, Afrika kıtasındaki etkinliğini arttırmıştır. Senegal, Türk yatırımcılarını bu bölgeye çekerek Sahra altı Afrika ülkeleriyle bağlarını daha da güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu olumlu gelişmelere karşın, Senegal Ekonomi kurmayları Türkiye'nin lehine değişen iki ülke arasındaki ticaret dengesinden de endişe duymaktadırlar. Türkiye, Senegal'e ithal ettiği kadar daha fazla ihracat yapmaktadır.

Aşağıdaki grafik üzerinde Türkiye ve Senegal'in ekonomik büyüme oranları gösterilmektedir.



Kaynak: Dünya Bankası, 2021, Inflation, GDP deflator (annual %) - Senegal, Turkey | Data (worldbank.org).

Grafik üzerinde görüldüğü gibi her iki ülkenin büyüme oranlarında son yıllarda bir düşüş eğilimi gözlemlenmektedir.

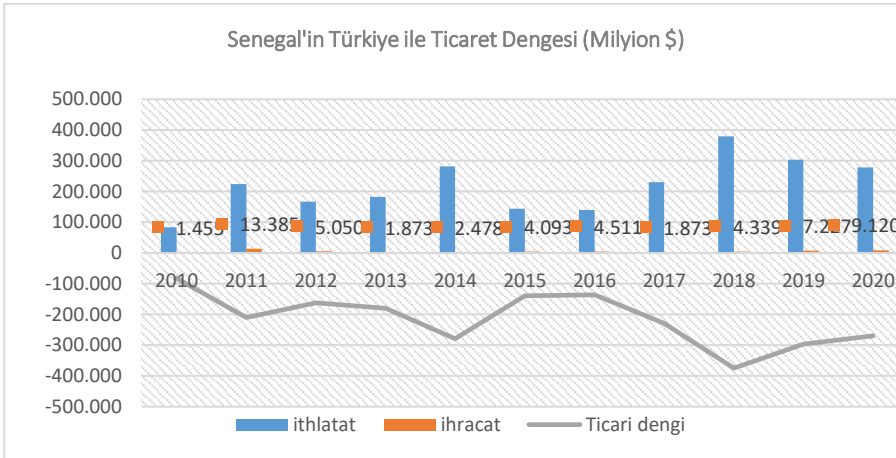
4.3. Yardım Desteği

Senegal'de uzun bir süreden beri devam eden kuraklık ve açlıkla mücadele için, Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı (TİKA) ve diğer yardım kuruluşları aktif bir şekilde çalışmaktadırlar. TİKA Senegal'e birçok alanda yardım yapmış, ülkenin yeniden inşası sürecinde aktif bir rol üstlenmiştir.

4.4. Ticari İşbirliği

Türkiye'nin Afrika Kıtasına, özellikle de Senegal'e yönelik politikaları, girişimciler için de bir alanı oluşturmuştur. Afrika Kıtası özellikle hammadde bakımından zengindir. Bu kaynaklarından dolayı Afrika Kıtası daima gelişmiş ülkelerin ilgisini çekmiştir. Ancak, Türkiye'nin Senegal politikalarında ilgisini çeken ana faktör kaynak hammaddeleri değildir. Türkiye ile Senegal arasındaki ekonomik ilişkiler, son yıllarda ticari alandaki ilişkiler üzerine yoğunlaşmış ve önemli ölçüde yükselme eğilimi göstermiştir.

Aşağıdaki grafik üzerinde Senegal ile Türkiye arasındaki ticaret dengesi gösterilmektedir.



Kaynak: tradeMap, 2021, İthalat verileri (Trade Map - Bilateral trade between Senegal and Turkey), İhracat verileri (Trade Map - Bilateral trade between Senegal and Turkey).

Yukarıdaki Grafik üzerinde görüldüğü gibi, Senegal ve Türkiye arasındaki ticaret hacmi giderek artış göstermektedir.

2010-2020 yılları arasında Türkiye ile Senegal arasındaki ticaret hacmi %200'lük olağanüstü bir artışla 280 milyon dolara ulaşmıştır. Bu artış, bir tesadüf değildir.

Rakamlara bakıldığında, ticaret hacmindeki önemli artışa karşın; Türkiye'nin, Senegal'e ihracatının yıldan yıla arttığını, Senegal'in ise yavaşladığını, hatta bazen düştüğünü göstermektedir. Böylece, 2011 yılı döneminde Senegal'in en büyük ihracat hacminin 13 milyon, Türkiye'nin Senegal'e ihracatının yaklaşık 244 milyon ABD doları olduğu görülmektedir.

Türkiye'den Senegal'e başlıca ihracat ürünleri: demir, çelik çubuklar, çelik profiller, çelik makine telleri, plastik ambalajlar, yiyecek ve içecek imalatında kullanılan hammadde, parfüm, makarna ve hamur işleri, temizlik

ürünleri ve tekstil. Türkiye'nin Senegal'den düzenli olarak ithal ettiği ürünler; balık ve deniz ürünleri olup, zaman zaman mineraller, yağlı tohumlar, meyveler ve işlenmemiş kurşun gibi ürünlerin ithalatı yapılmaktadır.

Kalkınmaya destek politikası olarak tanımlanan Türkiye yatırım politikaları, birçok alanda Senegal'e de yatırım yapılmasını sağlamıştır. Bu yatırımlar, Senegal'e yönelik uzun vadeli yatırımlar şeklinde yapılmaktadır.

4.5. İşbirliği Perspektifleri

Türkiye 400 milyon dolarlık ticaret hedefini başarıyla tuttuktan sonra, Türkiye ve Senegal'in şimdi 1 milyar dolarlık yeni bir ikili ticaret hedefi belirlediklerini açıklamıştır. Bu anlamda Türk firmalarının inşaat, ulaşım, sağlık ve altyapı gibi alanlarda destek vererek Senegal'in başarısına katkı sağladığı görülmektedir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Küresel ekonomi politikalarında 21. Yüzyılda gözlenen değişim ve dönüşümlerle birlikte Afrika kıtasının önemi giderek artmıştır. Afrika Kıtasının giderek artan öneminden yararlanmak isteyen Türkiye uyguladığı çok-boyutlu dış politikası ile Afrika'da yer alan küresel siyasi aktörlerden biri haline gelmiştir. Türkiye, 1998 yılında Afrika Eylem Planını ile bu süreci başlatmıştır. Türkiye, özellikle 2005'li yıllardan itibaren Afrika Kıtasındaki etkisini ve görünürliğini arttırmıştır.

Afrika Kıtası, Türkiye için uluslararası politika ve ticareti için özel bir öneme sahiptir. Türkiye, bunu bilerek kendi politikalarını düzenlemekte ve bu yolda gerekli adımları atmaktadır.

Türkiye, coğrafi yapısı, Jeo-politik konumu, tarihi ve kültürel bağlarının avantajını da kullanarak Afrika Kıtasındaki yağma ve sömürü ve düzenine karşı çıkan bir güç olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye bu politikaların bir parçası olarak, ticaret, ekonomik ortaklıklar, derin işbirliği, insani yardım, kalkınma, eğitim, karşılıklı resmi ziyaretler ve diplomatik ilişkiler yoluyla başarılı bir politika yürütmektedir.

Türkiye'nin Afrika Kıtasında yürüttüğü politikaları genel olarak başarılı olarak nitelendirmek mümkündür. Türkiye, dünyada yürüttüğü yeni dış politika çerçevesinde kendisini bir Afro-Avrasya ülkesi olarak görmektedir. Türkiye bu politikalarda bir yumuşak güç olarak hareket etmektedir. Türkiye, Afrika Kıta'sının değerlerine saygılı, Afrika ülkelerinin barış ve istikrarına katkı yaparak bu ülkelerin ekonomik kalkınma, sosyal ve siyasal olarak gelişmelerine katkı sağlamaktadır. Türkiye'nin bu başarılı politikaları şüphesiz bölgesel ve uluslararası barış ve istikrara da katkı sağlamaktadır. Türkiye, insani değerleri esas alan bu politikalar çerçevesinde karşılıklı çıkarlara ve stratejik hedeflere odaklanan politikalar yürütmektedir. Türkiye, kazan-kazan politikası ile her iki taraf için de ortaya çıkan fırsatları en yüksek düzeye çıkarmayı hedeflemektedir.

EK:

Tablo 2. Senegal'in Türkiye İle Ticaret Dengesi (Milyon \$)

Yıl	İthalat	İhracat	Ticari Denge	Toplam Ticaret
2020	278,415	9,120	-269,295	287,535
2019	303,374	7,227	-296,147	310,601
2018	378,981	4,339	-374,642	383,320
2017	230,631	1,873	-228,758	232,504
2016	140,121	4,511	-135,610	144,632
2015	143,615	4,093	-139,522	147,708
2014	281,168	2,478	-278,690	283,646
2013	182,071	1,873	-180,198	183,944
2012	167,378	5,050	-162,328	172,428
2011	223,890	13,385	-210,505	237,275
2010	84,100	1,455	-82,645	85,555

Kaynak: tradeMap,2021, İthalat verileri (Trade Map - Bilateral trade between Senegal and Turkey), İhracat verileri (Trade Map - Bilateral trade between Senegal and Turkey)

Tablo 3. Senegal'in Enflasyon ve Ekonomik Büyüme Eğrisi

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Büyüme Oranı	3.4	1.3	4	2.4	6.2	6.3	6.3	7.4	6.2	4.4	1.5
Enflasyon	1.6	3.9	3.3	1.2	-1.5	1.1	1	0.6	-0.8	1.8	2.3

Kaynak: Dünya Bankası, 2021, GDP growth (annual %) - Senegal | Data (worldbank.org), Inflation, GDP deflator (annual %) - Senegal, Turkey | Data (worldbank.org)

Tablo 4. Türkiye'nin Enflasyon ve Ekonomik Büyüme Eğrisi

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Büyüme Oranı	8.4	11.2	4.9	8.5	4.9	6.1	3.3	7.5	3	0.9	1.8
Enflasyon	7	8.2	7.4	6.3	7.4	7.8	8.1	11	16.5	13.9	14.8

Kaynak: Dünya Bankası, 2021, Inflation, GDP deflator (annual %) - Senegal, Turkey | Data (worldbank.org)

Tablo 5. Senegal ve Türkiye'nin Büyüme Oranları

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Büyüme Oranı (Senegal)	3.4	1.3	4	2.4	6.2	6.3	6.3	7.4	6.2	4.4	1.5
Büyüme Oranı (Türkiye)	8.4	11.2	4.9	8.5	4.9	6.1	3.3	7.5	3	0.9	1.8

Kaynak: Dünya Bankası, 2021, GDP growth (annual %) - Senegal, Turkey | Data (worldbank.org)

KAYNAKÇA

1. Davutoğlu A. (2010) “Turkey's Zero-Problem Foreign Policy”, Foreign Policy. 20(5), 2010.
2. Guilhaudis J.F. (2002) “Relations Internationales Contemporaines”, (Vol. 3, pp. XIII-874) Editions Juris Classeur, Litec: Lexis Nexis, Paris
3. Hazar, N. (2003), Küreselleşme Sürecinde Türkiye Afrika İlişkileri, Yeni Türkiye Yayınları.
4. Hazar, N. (2008) “Türkiye'nin Afrika'ya Açılımı”, Stratejik Analiz, Cilt 9, Sayı 99.
5. Hesselting, G. (1985) “Histoire politique du Sénégal : Institutions, Droit et Société”, Paris : Khartala, pp 437p.
6. Kavas, A. ve Öztürk, H. (2006) Yükselen Afrika ve Türkiye I.Uluslararası Türk-Afrika Kongresi (23 Kasım 2005), İstanbul, Tasam Yayınları.
7. Mbabia O. (2011), “Ankara en Afrique : stratégies d'expansion”, Outre-Terre, 29(3) 107-119.
8. Özcan M. and Akgun B. (2010) “Turley's opening to Africa”, Journal of Modern Studies, 48(4) 525-546.
9. Peter Pham J. (2010) “Turkey's Return to Africa”, World Defense Review.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 823-832

Article ID

66227

Arrival

07 October 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.66227>**How to Cite This Article**

Uçkun, S. (2022). "Otantik Liderlik Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 823-832



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Otantik Liderlik Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi**Bibliometric Analysis Of Graduate Thesis On Authentic Leadership**Seher UÇKUN¹ ¹ Doç.Dr., Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu, Yönetim Ve Organizasyon Bölümü, Kocaeli, Türkiye**ÖZET**

Bu çalışmanın amacı, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) veri tabanında yayınlanan otantik liderlik ile ilgili hazırlanmış lisansüstü tezlerin zaman içindeki gelişimini bibliyometrik tekniği ile incelemektir. Otantik liderlikle ilgili olarak veri tabanında ilk çalışmanın 2010 yılında yapıldığı görülmüştür. Son çalışma ise 2022 yılında Ekim'de yapılmıştır. Çalışmada otantik liderlik ile ilgili veri tabanında yer alan 55 yüksek lisans, 12 doktora tezi analiz edilmiştir. Bu tezler, "yıl", "üniversite", "enstitü", "anabilim dalları", "kullanılan anahtar kelimeler", "araştırma yöntemleri", "veri toplama teknikleri" ve "tez araştırma konularına" göre incelenmiştir. Lisansüstü tezlerden elde edilen veriler, bibliyometrik analiz ile sosyal bilimlerde kullanılan istatistik programı kullanılarak frekans ve yüzdelik değerleri hesaplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre; yüksek lisans tezlerin doktora tezlerine göre daha fazla olduğu ve tezlerin en fazla sosyal bilimler enstitüsünde yapıldığı tespit edilmiştir. Lisansüstü tezler, yıllar açısından incelendiğinde düzenli artış veya azalış olmadığı görülmüştür. Tezlerin çoğunluğunun İşletme anabilim dalında yapıldığı ve en fazla tekrarlanan anahtar kelimelerin "otantik liderlik", "liderlik", "psikolojik sermaye" olduğu görülmüştür. Tezlerin araştırma yöntemlerinin ise saha çalışması olduğu ve nicel yöntemin sıklıkla kullanıldığı görülmüştür. Bununla birlikte lisansüstü tezlerde otantik liderlik ile çok fazla kavram ilişkilendirilip araştırılmıştır. Bu sonuçlar araştırmacılara ve akademisyenlere sosyal bilimler alanındaki hizmetkâr liderlik araştırma alanını daha fazla keşfetmeleri için bir rehberlik sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Lisansüstü Tezler, Bibliyometrik Analiz**ABSTRACT**

The aim of this study is to examine the development of postgraduate theses on authentic leadership published in the database of the Council of Higher Education National Thesis Center (YÖKTEZ) over time with the bibliometric technique. It was seen that the first study in the database regarding authentic leadership was done in 2010. The last study was carried out in October 2022. In the study, 55 master's and 12 doctoral theses in the database about authentic leadership were analyzed. These theses were analyzed according to "year", "university", "institute", "departments", "keywords used", "research methods", "data collection techniques" and "thesis research topics". Frequency and percentage values were calculated by using the data obtained from graduate theses, bibliometric analysis and statistical program used in social sciences.

According to the research findings, it has been determined that master's theses are more than doctoral theses and theses are mostly made in social sciences institutes. When the graduate theses were examined in terms of years, it was seen that there was no regular increase or decrease. The most repeated keywords is "authentic leadership", "liderlik", "psychological capital", "leadership" and the majority of theses are done in the Department of Business Administration. It has been seen that the research methods of theses are field studies and the quantitative method is frequently used. However, many concepts have been associated and researched in postgraduate theses with authentic leadership. These results offer the researchers and scholars a guidance to further explore the servant leadership research area in the field of social sciences.

Keywords: Authentic Leadership, Graduate Theses, Bibliometric Analysis**1. GİRİŞ**

İnsanların bir arada bulunması ve ortak yaşamın gerekliliği sonucu grup içinden bir kişi öne çıkarak gruba liderlik yapar. Bundan dolayı lider ve liderlik kavramları güncelliğini hiçbir zaman kaybetmemiştir. Liderlik insanlık tarihi kadar eskiye dayanan bir olgudur. Liderlikle ilgili olarak M.S. 300-400 yıllar arasında Plato ve Aristo'nun görüşlerine rastlanılmıştır (Aslan, 2013:23). Liderlik sadece mevki ve pozisyonla kaynaklı otoriteden gelen biçimsel olarak gerçekleştirilen bir süreç değildir. Bir kişinin belirli bir izleyici kitlesini etkilemesi durumunda liderlikten söz edilebilir.

Liderliği tarihsel süreçte tanımlamak için yapılan çalışmalarda bireyin özelliklerine, davranışlarına göre açıklandığı görülmektedir. Liderin özelliklerinin yanı sıra liderin davranışlarının durumdan duruma değişebileceği öngörülmüş ve bunun sonucunda liderlikte durumsallık yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Karsantik, 2017:1-11). Günümüzde izleyiciler koşulların hızlı değişimiyle birlikte hızlı değişen bireyler ve beklentileri sonucu klasik liderlik davranışlarından farklı lider beklentisi içerisine girmişlerdir. İzleyicilerin zaman içerisinde liderden beklentileri değiştiğinden dolayı liderin özellikleri ve becerileri de değişmektedir.

Yapılan incelemelerde diğer liderlik tarzları ile ilgili bibliyometrik çalışmaya rastlanmıştır olup ancak otantik liderlik ile ilgili herhangi bir bibliyometrik analiz çalışmanın olmadığı tespit edilmiştir. Bu amaçla Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) veri tabanında yer alan otantik liderlik ile ilgili lisansüstü tezler incelenmiştir. Otantik liderlikle ilgili olarak Türkiye'de hazırlanmış olan yüksek lisans ve

doktora tezlerinin bibliyometrik analizinin yapılması bu konuda çalışacak olan araştırmacılara kapsamlı bir bakış açısı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu açıdan alandaki çalışmalara katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Liderler, organizasyonların görev, strateji ve amaçlarını etkilerken izleyicilerin inançlarını, davranışlarını ve performanslarını da etkiler. Küresel rekabet koşullarında dünyada köklü değişimlerin sonucu klasik liderlik tarzlarının yeni ihtiyaçlara cevap vermemesi sonucu yeni liderlik teorileri ve modellerin geliştirilmesine neden olmuştur. Modern liderlik tarzları olarak dönüştürücü liderlik, etkileşimci liderlik, vizyoner liderlik, demokratik liderlik, hizmetkar liderlik, etik liderlik, girişimci liderlik ve otantik liderlik belirtilebilir(Sayılı, Baytok 2014:112). Liderliğin pozitif yönünü ele alan liderlik tarzlarından birisi de otantik liderliktir(Korku, Kaya, 2020: 453).

ABD Otantik Liderlik Kuruluşuna (Authentic Leadership Institute-ALI) göre otantik liderlik;” kendini doğru ve açık bir şekilde ifade edebilme, daha büyük bir amaç doğrultusunda motive olup yüksek derecede bütünlük gösterme” olarak tanımlanmaktadır (Bakan, Doğan,2013:256). Otantik liderlik, örgütlerde lider izleyici ilişkisinde daha fazla öz farkındalık sağlayan ve olumlu davranışların gelişmesine katkıda bulunan, sözleri ve özlere bir olan ve izleyicilerin saygı ve güvenini kazanan bir liderlik tarzıdır (Alparslan, Ekşili, 2016:277).

Otantik liderlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, öz farkındalık, ilişkilerde şeffaflık, bilgilerin yansız ve tarafsız değerlendirilmesi ve özdenetim olarak dört boyuttan oluştuğu görülmektedir (Bakan, Doğan, 2013:260-262; Taşlıyan, Hırlak,2016:94; Erkutlu,2014:107-109; Sayılı, Baytok, 2014:163; Altay,2020:305-306). Öz farkındalık: Bireyin güçlü, zayıf yönlerini ve kendi yeteneklerinin, duygularının farkına vararak kendine güvenmesidir. İlişkilerde Şeffaflık: Liderin izleyicilerine karşı açık ve dürüst olması, duygu ve düşüncelerini samimi bir şekilde paylaşmasıdır. Bilgilerin yansız ve tarafsız Değerlendirilmesi: Liderin karar vermeden önce bilgileri farklı kaynaklardan objektif bir şekilde elde etmesi ve değerlendirmesidir. Özdenetim: Kişinin değer kalıpları, seçimleri ve gereksinimleri ile uyum içinde davranışlarını gözden geçirmesi ve içselleştirilmiş ahlak standartları ortaya koyarak onlara uymasındır.

Liderlik ve liderlik tarzları ile ilgili yapılan bazı bibliyometrik çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Alparslan, Ekşili (2016) örgütsel davranış dergisinde 2010-2015 yıllarında, liderlikle ilgili yapılan makalelerin bibliyometrik bir analiz yapmıştır. Araştırma sonucunda, en fazla gündemde olan liderlik tarzlarının en çok dönüşümcü liderlik, lider-üye etkileşim teorisi, otantik liderlik ve en az etik liderlik olduğunu tespit etmiştir.

Marques vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada, yönetim araştırmalarında sorumlu liderliğin kullanımını SSCI-endeşli dergilerde 10 yıl boyunca (2006-2016) yayınlanan 64 makalenin bir örneğini kullanarak, sorumlu liderlik literatürünün entelektüel yapısını anlamak için bibliyometrik bir analiz yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, en çok alıntı yapılan çalışmaların teorik olduğu, birkaç vaka çalışması olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca çalışmada liderliğin evrimi, dönüşümcü liderlik, paydaş teorisi ve liderliği, konunun kavramsallaştırılması ve anlaşılması ve sorumlu liderlerin rollerine ayrılmış çalışma gruplarını gösteren altı farklı faktör ortaya çıkmıştır.

Samul (2020) liderlik yayınlarının eğilimlerini, liderliğin en yaygın konularını ve araştırma konularının tutarlı bir ilerleme izleyip izlemediğini bibliyometrik analiz ile incelemiştir. Liderlik yönetimi, liderlik performansı, liderlik modeli, liderlerin davranışları, liderlerin kişilikleri ve birbirleriyle ilişkili takım liderliği konularının araştırma konusu olarak incelendiğini tespit etmiştir.

Margiadi vd. (2020) Publish and Perish (PoP) yazılımı, Mendeley yazılımı ve Google Akademik dizinindeki veritabanları ile otantik liderlik ile ilgili makaleleri bibliyometrik literatür taraması yaparak incelemiştir. Araştırmanın sonucunda otantik liderlik gelişimini iyileştirmek için araştırmacılar ve uygulayıcıların otantik liderlikteki eğilimlere ve araştırma alanlarına dikkatlerini çekmiştir.

Mustamil, Najam, (2020) 1970 -2019 yılının sonuna kadar sosyal bilimler alanında hizmetkâr liderlik araştırmalarının çeşitli özelliklerini incelemiştir. Bu çalışmanın en önemli katkıları, literatürün yapılandırılmış, kapsamlı ve nesnel bir şekilde incelenmesinden elde edilen sonuçlar olup, araştırmacılara ve akademisyenlere, sosyal bilimler alanındaki hizmetkâr liderlik araştırma alanını daha fazla keşfetmeleri için bir rehberlik sunacağı sonucuna varılmıştır.

Garcia Carreño (2020) 1990-2019 yılları arasındaki e- liderlik ile ilgili literatür incelemesi için kaynak veriler Web of Science'dan (WoS) türetilmiş olup, bibliyografik analize tabi tutulmuştur. E- liderlikle ilgili terimler,

özetler ve anahtar kelimeler incelenerek grafiklerle belirtilmiştir. Araştırmanın sonucunda çok sayıda teorik makalenin olduğu ve atıfta bulunduğu, ayrıca eğitim teknolojisi ve eğitim yönetimi alanlarının kesiştiği, değerler, strateji, organizasyon ve liderlik-yönetişim etkileşimleri, her düzeyde öğretme ve öğrenmeye odaklanan çok disiplinli daha ileri araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Gamarra, Giroto, (2021), ana araştırma konularını, bunların zaman içindeki evrimini, araştırmanın odağına hakim olan alanları ve ülkeleri, yazarları ve dergileri ve kullanılan metodolojileri belirlemek için derleme çalışmasını yapmışlardır. İncelemenin sonucunda, liderlerin etik davranışlarına ilişkin bilgi tabanının 1987'den beri hızlanan bir oranda ve artan cinsiyet ve coğrafi çeşitlilikle birlikte büyüdüğünü tespit etmişlerdir.

Kırpık, Dönbak, (2021) turizm literatüründe liderlik ile ilgili çalışmaların temalarını bibliyometrik analizini yapmıştır. Araştırmanın sonucunda son yıllarda liderlik ile ilgili öne çıkan temanın yeşil insan kaynakları uygulamalarının olduğunu tespit etmişlerdir. Bu temanın "yönetim uygulamaları", "etik liderlik", "arabuluculuk rolü", "çevreye yönelik vatandaşlık davranışı", "çevreye özgü hizmetkar liderlik" ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Tao vd., (2021) çalışmasında 1996'dan 2021'e kadar Web of Science çekirdek veri tabanındaki stratejik liderlik üzerine yapılan 416 makale çeşitli özelliklerine göre analiz edilmiştir. Araştırmanın stratejik liderlik için kapsamlı, bilimsel bir çerçeve sunduğundan bilim insanlarına dünya çapında yazar ve araştırma kurumu ile ortak çalışma ağı oluşturmak için harita sunacağı sonucuna varılmıştır.

Vogel vd., (2021) bilgi alanının nasıl geliştiği ve mevcut entelektüel tartışmaları, yapısı ve trendler olarak kapsamlı, nesnel ve bütünleştirici olarak üç bibliyometrik yöntem ile liderlik gelişimini incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına dayanarak teorik ve pratik olarak gelecekteki araştırmacılara araştırma temaları, araştırma stratejileri ve araştırma çerçevesini belirlerken liderlik gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunabileceği değerlendirilmektedir.

Baynal vd. (2021) uluslararası yayınlanan liderlik tarzları ile ilgili makalelerin çeşitli değişkenlerle bibliyometrik bir analizini yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda anahtar kelime olarak en fazla dönüşümcü liderlik ve aynı zamanda bu liderliğin etkileşimci liderlik ile yoğun ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca ABD ülke, Erasmus Üniversitesi kurum işbirliği kriterine göre ön plana çıkmıştır.

Mouazen, Lara (2022) tarafından 2004'ten 2019'a kadar Web of Science (WOS) ve Scopus platformlarında yayınlanan işlemsel ve dönüşümsel liderlik stilleri araştırmalarını kapsayan 1059 makale üzerinde bibliyometrik bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada her ne kadar işlemsel ve dönüşümsel liderlik tarzları da dahil olmak üzere liderlik ile ilgili araştırmaların fazla olmasına rağmen örneğin liderlerin stratejik rollerini ve girişimlerini belirleyen dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin stratejik biçimleri; çağdaş organizasyonel sistem ve yapılarda dönüşümcü ve işlemsel liderlik; kültürler arası senaryolarda; ve bunların değişiklik yönetimi modellerinin uygulanmasında uygulanabilirliği gibi hala pek çok incelenmemiş konular olduğu sonucuna varmışlardır.

Türk (2022) TR DİZİN'de taranan "Dönüşümcü Liderlik" konusunda yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizini incelemiş olup, yayınlanan belgelerin yazar sayısı, dergi sayısı, konusu ve yayımla ilgili bilgilerden veri elde etmiştir. Araştırmada, çalışmaların yıllara göre dağılımı, toplamda en çok atıf alan kurum ve yazarlar, en çok makale yayınlayan yazarlar, en çok yayın yapılan dergi gibi sonuçları tespit etmiştir.

Ulukök, Merdan, (2022) 1990-2021 yılları arasında WoS veri tabanında yayınlanan ve başlığında laissez-faire liderlik, pasif liderlik veya kaçınmacı liderlik kelimeleri yer alan 58 makale analize tabi tutulmuş olup alandaki dergiler, yazarlar ve ülkeler belirlenmiştir. Ortak anahtar kelime analizi ve bibliyografik eşleşme analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda en fazla makalenin 2021 yılında yayınlandığını, en üretken dergilerin Work And Stress ve Frontiers in Psychology, en üretken yazarın Skogstad, A., en üretken ülkenin ise ABD olduğunu göstermiştir.

Otantik liderliğin çeşitli kavramlarla ilgili olarak yapılan çalışmalardan bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

Tütüncü, Akgündüz (2014) yöneticilerin otantik liderlik davranışlarının, çalışanların yalakalık eğilimine etkisini, Hırlak, Taşlıyan, (2018) çalışanların otantik liderlik algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini, Erkutlu, Özdemir (2018) otantik liderlik ile bilgi yönetimi arasındaki ilişkide örgüt kültürünün düzenleyici bir rolü olup olmadığını, Güler, Cinnioğlu(2020) otel işletmeleri çalışanlarının yöneticilerinde algıladıkları otantik liderlik davranışının psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti düzeylerine etkisini, Okun, Çavuşoğlu (2020) üniversite çalışanlarının otantik liderlik düzeylerinin demografik özelliklerini, Kırhallı Gök, Ilgar (2020) okul yöneticilerinin otantik liderlik düzeylerinin ve aileden algıladıkları sosyal destek algılarının çeşitli değişkenler açısından, Erkılıç, Aydın (2021) otantik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki

ilişkiyi, Oğuzhan vd.(2021) otantik liderlik, lider üye etkileşimi ve yabancılaşma arasındaki ilişkileri kuramsal açıdan, Erköç(2021) otel işletmeleri işgörenlerinin otantik liderlik algılarının pozitif örgütsel davranışlar arasında yer alan örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışları üzerindeki etkisini, Özdemir, Yazıcı(2021) çalışanların otantik liderlik algıları ile psikolojik güçlendirmeleri, örgütsel sinizmleri ve yaratıcılığa duyulan içsel ilgileri arasındaki ilişkilerini, Örcü, Zeynalova (2022) otantik liderlik ve girişimcilik eğilimleri ilişkisinde özyeterlilik algısının aracılık rolünü, Soyman, Kılıç,(2022) çalışanların otantik liderlik algısında duygusal zekâ ve pozitif psikolojik sermayenin rolünü, Demir (2022) öğretim elemanlarının otantik liderlikleri ile öğrencilerin okul bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

3. YÖNTEM

Çalışmada Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) veri tabanında “otantik liderlik” alanında yayımlanan lisansüstü tezlerin çeşitli parametreler doğrultusunda bibliyometrik analizinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Veri tabanında 2010 tarihinden itibaren yer alan otantik liderlik ile ilgili tüm lisansüstü tezler araştırma kapsamında incelenmiştir. 2010’ dan 2022 ekim e kadar veri tabanında yer alan tüm lisansüstü tezler taranmış olup tümünün künye bilgilerine ulaşılmıştır. Yapılan tarama sonucunda 67 lisansüstü teze ulaşılmış olup bibliyometrik analiz yapılmıştır. Veri tabanında otantik liderlikle ilgili olarak yer alan tüm lisansüstü tezler; yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalları, anahtar kelimeler, araştırma yöntemleri, veri toplama teknikleri ve araştırma konuları açısından incelenmiştir. Bibliyometrik değerlendirmeler, sosyal bilimler için geliştirilmiş istatistik programı ile frekans ve yüzde değerleri hesaplanarak gerçekleştirilmektedir.

Bu bibliyometrik analiz çalışmasında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Otantik liderlik ile ilgili yapılan tezlerin tamamlanma yılları ve dağılımı nasıldır?
- Otantik liderlik alanında tezler hangi üniversitelerde ve enstitülerde yapılmıştır, dağılımları nasıldır?
- Otantik liderlik ile ilgili yazılan tezler hangi anabilim dallarında tamamlanmış ve kullanılan anahtar kelimeler nelerdir, dağılımları nasıldır?
- Otantik liderlik ile ilgili yazılan tezlerin araştırma yöntemleri, veri toplama teknikleri nelerdir ve hangi konularda araştırma yapılmış, dağılımları nasıldır?

3.1. Bulgular

YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında otantik liderlikle ilgili yapılan tüm lisansüstü tezlerin analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 1. Yıllara Göre Tezlerin Dağılımı

Yıl	Tezler	
	Yüksek lisans	Doktora
2010	1	
2011	2	
2012		1
2013	3	
2014		
2015	9	2
2016	3	2
2017	6	5
2018	6	3
2019	6	2
2020	3	
2021	6	2
2022	5	
Toplam	50	17

Tablo1 incelendiğinde; en çok tezin 2015 ve 2017 yıllarında yayımlandığı, en az tezin 2010 yılında yayımlandığı ve 2014 yılında otantik liderlikle ilgili lisansüstü tezinin yayımlanmadığı görülmektedir. Otantik liderlikle ilgili yapılan yüksek lisans tezlerin doktora tezlerinden yıllar itibariyle daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Frekans	%
Hacettepe Ü.	4	6
İstanbul Sabahattin Zaim Ü.	4	6
Zirve Ü.	4	6

Fırat Ü.	3	4
Bahçeşehir Ü.	2	3
Marmara Ü.	2	3
Aydın Adnan Menderes Ü.	2	3
Kafkas Ü.	2	3
Haliç Ü.	2	3
Türk hava Kurumu Ü.	2	3
Nevşehir Hacıbektas Veli Ü.	2	3
Kara Harp Komutanlığı	2	3
Dokuz Eylül Ü.	2	3
Ankara Hacı Bayram Veli Ü.	1	1.5
Boğaziçi Ü.	1	1.5
İstanbul Bilgi Ü.	1	1.5
Toros Ü.	1	1.5
Akdeniz Ü.	1	1.5
Gazi Ü.	1	1.5
İstanbul Aydın Ü.	1	1.5
Kırşehir Ahi Evran Ü.	1	1.5
Anadolu Ü.	1	1.5
Osmaniye Korkut Ata Ü.	1	1.5
İstanbul Gelişim Ü.	1	1.5
Karamanoğlu Mehmet Bey Ü.	1	1.5
İskenderun Teknik Ü.	1	1.5
İstanbul Ticaret Ü.	1	1.5
İzmir Ekonomi Ü.	1	1.5
Çukurova Ü.	1	1.5
İstanbul Ü.	1	1.5
Biruni Ü.	1	1.5
Muğla Sıtkı Koçman Ü.	1	1.5
Atatürk Ü.	1	1.5
Burdur Mehmet Akif Ersoy Ü.	1	1.5
Çanakkale 18 Mart Ü.	1	1.5
Hasan Kalyoncu Ü.	1	1.5
Koç Ü.	1	1.5
Bolu Abant İzzet Baysal Ü.	1	1.5
Işık Ü.	1	1.5
Sakarya Ü.	1	1.5
Karadeniz Teknik Ü.	1	1.5
Dicle Ü.	1	1.5
Erzincan Ü.	1	1.5
Kahraman Maraş Sütçü İmam Ü.	1	1.5
Maltepe Ü.	1	1.5
Afyon Kocatepe Ü.	1	1.5
Yıldız Teknik Ü.	1	1.5
Toplam	67	100

Tablo 2’de yüksek lisans ve doktora tezlerinin tamamlandığı üniversitelerin adı verilmiştir. Üniversiteler incelendiğinde, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Zirve Üniversitesi 4 tane tez hazırlandığı görülmektedir. Fırat Üniversitesi’nde 3 tane tez hazırlanmış olup diğer üniversitelerde ise çoğunlukla bir adet tez hazırlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Tezlerin Enstitüye Göre Dağılımı

Enstitü	Frekans	%
Sosyal Bilimler Ens.	46	69
Eğitim Bilimleri Ens.	8	12
Lisansüstü Eğitim Ens.	5	7.5
Sağlık Bilimleri Ens.	3	4
Savunma Bilimleri Ens.	2	3
İşletme Ens.	1	1.5
Dış Ticaret Ens.	1	1.5
Fen Bilimleri Ens.	1	1.5
Toplam	67	100

Tablo 4'te tezlerin enstitüye göre dağılımı yer almaktadır. En fazla sosyal bilimler enstitüsünde (46) tamamlanmış olup, eğitim bilimleri enstitüsünde (8) ve lisansüstü eğitim enstitüsünde (5) adet tezin tamamlandığı görülmektedir.

Tablo 4. Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Anabilim dalı	Frekans	%
İşletme	31	46.5
Eğitim Bilimleri	13	19.5
Turizm İşletmeciliği	4	6
Eğitim Yönetimi ve Planlaması	4	6
Hemşerilikte Yönetim	3	4
İşletme Yönetimi	2	3
Sağlık Yönetimi	2	3
Savunma Yönetimi	2	3
Psikoloji	1	1.5
Tarım Ekonomisi	1	1.5
Kamu Yönetimi	1	1.5
Uluslararası Ticaret	1	1.5
Sağlıkta Kalite ve Hasta Güvenliği	1	1.5
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1	1.5
Toplam	67	100

Tablo 4'te tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı gösterilmiştir. En fazla işletme anabilim dalında(31) tezin, en az psikoloji, tarım ekonomisi, kamu yönetimi, uluslararası ticaret, sağlıkta kalite ve hasta güvenliği ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık anabilim dalında (1) tamamlandığı görülmektedir.

Tablo 5. Tezlerdeki Anahtar Kelimelerin Dağılımı

Anahtar Kelimeler	Frekans
Otantik Liderlik	63
Liderlik	20
Psikolojik Sermaye	9
Örgütsel Bağlılık	8
Okul Yöneticisi	6
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	6
Otantiklik	5
İş tatmini	5
Hemşir	5
Öğretmen	4
Örgütsel Güven	4
Pozitif Psikolojik Sermaye	4
Duygusal Zeka	3
Örgütsel Sinizm	3
Liderlik Modelleri	2
Yaratıcılık	2
Kriz	2
Kriz Yönetimi	2
Yöneticilik	2
Otantik Lider	2
Örgütsel Adalet	2
Örgütsel Mutluluk	2
Motivasyon	2
Hastane	2
Çatışma	2
Umut	2
İyimserlik	2
Çalışan Performansı	2
İş kaynaklı iyilik hali, Psikolojik sahiplenme, Duygu dışavurum tarzları, lider-üye etkileşimi, ontolojik iyi oluş, sosyal iyi oluş, öznel iyi oluş, finans kurumu, işe ilişkin duygusal iyilik algısı, yöneticiye güven, sağlık çalışanları, iş stresi, personel güçlendirme, temel kendilik, Türk müteahhithlik işletmeleri, yut dışı müteahhithlik hizmetleri, aracılık, turizm, otel işletmeleri, ihracat, ihracat performansı, yenilikçilik davranışı, girişimcilik yönelimi, hasta güvenliği, belirsizliğe tahammülsüzlük, güç kaynakları, futbolcu, antrenör, aile şirketleri, liderlik çeşitleri, modern liderlik yaklaşımları, inovatif işyeri davranışları, zeka, iş doyumu, pozitif psikoloji, koçluk, koçluğa dair yönetim, bağlılık, inovasyon, hasta yöneticileri, orta düzey yönetici, alt düzey yönetici, baş hekim yardımcısı, müdür yardımcısı, birim sorumlusu, işten ayrılma, pozitif örgütsel davranış, işe adanmışlık, abilene paradoksu, mutabakat, Kutadgu bilig, bey, örgütsel sessizlik, güç mesafesi, iş performansı, kişilik özellikleri, destekleyici örgüt kültürü, sosyal kaytarma, yönetici hemşireler, politik yeti, lider etkililiği, duygusal güven, bilişsel güven, alturistik davranışlar, Makyavelizm, Johari penceresi, öz-farkındalık, akademik iyimserlik,	1

örgüt sağlığı, okul çalışanları, yaşam doyumu, aileden algılanan sosyal destek algısı, öğretmenin sesi, örgütsel özdeşleşme, örgüt, örgütsel yabancılaşma, İKY uygulamaları, işten ayrılma niyeti, psikolojik dayanıklılık, algılanan örgütsel destek, satış performansı, satışta kritik başarı faktörleri, sosyal zeka, pozitif liderlik, hiyerarşik doğrusal model, dayanıklılık, öz-yeterlilik, İKY.

Tablo 5'te tezlerdeki anahtar kelimeler verilmiştir. Tabloya göre tezlerde anahtar kelimeler; otantiklik liderlik(63), liderlik (20) ve psikolojik sermaye(9) olarak belirlenmiştir. Bunun dışında çok sayıda örgütsel davranışla ilgili kavramlar anahtar kelime olarak belirlendiği tespit edilmiştir.

Tablo 6. Tezlerdeki Araştırma Yöntemleri

Tez Araştırma Yöntemi	Frekans	%
Nicel	62	93
Nitel	3	4
Karma	2	3
Toplam	67	100

Tezlerdeki araştırma yöntemleri Tablo 6'da yer almaktadır. Tezlerin araştırma yönetimi; nicel (62), nitel (3) ve hem nitel hem nicel (2) olarak yapıldığı görülmektedir. Araştırmacıların çoğunun nicel yöntem seçmesinin nedeni istatistik programların artması ve bu programların çalışmalarda kullanılması sonucunu doğurduğu düşünülmektedir.

Tablo 7. Tezlerin Veri Toplama Tekniklerinin Dağılımı

Veri toplama teknikleri	Frekans	%
Anket	64	95.5
Görüşme	2	3
Doküman	1	1.5
Toplam	67	100

Tezlerdeki veri toplama teknikleri dağılımı Tablo 7'de verilmiştir. Tabloya göre; 64 tez anket tekniğini, 2 tez görüşme ve 1 tez doküman tekniğini kullanmıştır. Anket yönteminin de sorularının fazla olması nedeniyle verilerini değerlendirmesinin nicel araştırma yöntemi ile değerlendirmesinin uygun olduğunu göstermektedir. Araştırmanın sonuçları da bunu teyit etmektedir.

Tablo 8. Tezlerde Kullanılan Araştırma Konuları

Tez Araştırma Konuları	Frekans	%
Psikolojik Sermaye	12	18
Örgütsel Bağlılık	7	11
Örgütsel Vatandaşlık	5	8
İş tatmini	4	6
Yenilikçi Davranış	3	4
Duygusal Zeka	3	4
İş Stresi	3	4
Örgütsel Güven	2	3
Örgütsel Adalet	2	3
Örgütsel Mutluluk	2	3
Motivasyon	2	3
Çatışma	2	3
Kriz Yönetimi	2	3
Yaratıcılık	2	3
Lider,üye Etkileşimi	2	3
Örgütsel Sessizlik	1	1.5
Örgüt Kültürü	1	1.5
Sanal Kaytarma	1	1.5
Sinizm Davranışı	1	1.5
Örgütsel Özdeşleşme	1	1.5
Örgütsel Yabancılaşma	1	1.5
İKY Uygulamaları	1	1.5
Örgütsel Destek	1	1.5
Öz-yeterlilik	1	1.5
Psikolojik Sahiplenme	1	1.5
Duygusal İyilik algıları	1	1.5
Personel Güçlendirme	1	1.5
Koçluk Yeterlilikleri	1	1.5
İşe Adanmışlık	1	1.5
Toplam	67	

Tezlerdeki araştırma konularına ilişkin dağılım Tablo 9’da verilmiştir. Araştırmacılar en çok psikolojik sermaye(12), örgütsel bağlılık(7) ve örgütsel vatandaşlıkla(5) ilgili konuların otantik liderlikle ilişkisini incelemişlerdir. Yine örgütsel davranış konuları olan (iş tatmini, yenilikçi davranış, duygusal zeka, iş stresi, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel mutluluk, motivasyon, çatışma, kriz yönetimi yaratıcılık ve lider-üye etkileşimi) bir çok konuda araştırma yapıldığı görülmektedir. Araştırmanın konusunun, yönteminin ve tekniğinin belirlenmesinde danışman faktörünün önemli olduğu değerlendirilmektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yayınlanan otantik liderlik ile ilgili hazırlanmış, erişime açık lisansüstü tezler farklı parametreler çerçevesinde (yılı, üniversitesi, enstitüsü, ana bilim dalı, anahtar kelime, araştırma yöntemleri, veri toplama teknikleri ve araştırma konuları) değerlendirilmiştir. Veri tabanında yer alan erişime açık olan tüm lisansüstü tezler değerlendirilmiş olup, çalışmanın bu konuda araştırma yapacak araştırmacılara genel bir çerçeve çizerek yapılan tezlerle ilgili yol gösterici olacağı ve katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma bulgularına göre otantik liderlik ile ilgili olarak 2010 yılından itibaren artarak devam eden lisansüstü tez çalışmalarının tamamlandığı görülmüştür. Otantik liderlik alanında yayımlanan lisansüstü tezlerin en fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde ve İşletme Anabilim Dallarında yayımlandığı, bununla beraber farklı enstitü ve anabilim dallarında da çalışıldığı görülmüştür. Yayımlanmış tezlerde en çok kullanılan veri toplama tekniğinin anket olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel davranışla ilgili çok farklı kavramlarla otantik liderliğin ilişkisinin incelendiği görülmüştür.

Otantik liderlikle ilgili saha çalışması yapılmış olup ancak bibliyometrik çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma bu teknikle ilk olması nedeniyle önemli olup, araştırmacılara yol gösterici ve diğer liderlik tarzları ile ilgili olarak çalışma olanağı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu alanda yayınlanan ulusal ve uluslararası makale ve bildiriler ile farklı değişkenlerle daha ayrıntılı araştırma yapılabileceği düşünülmektedir. Otantik liderlik alanına yönelik farklı çalışmalar yapıldıkça ilerleyen zaman içerisinde literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Alparslan, A.M. & Ekşili, N. (2016). “Gündemdeki Liderlik Konuları: Journal Of Organizational Behavior Dergisinde Bibliyometrik Bir Analiz (2010-2015)”, Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(16), 274-291.
2. Altay, M. (2020).” Otantik Liderlik”.(Ed. Ömer Turunç, Hakan Turgut). Örgütsel davranış, 46 yaygın değişken incelemesi teori ve uygulama, ss. 302- 311, Siyasal Kitabevi, Ankara.
3. Aslan, Ş. (2013). Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları, Eğitim Yayınevi, Konya.
4. Bakan, İ. & Doğan İ. (2013). Liderlik güncel konular ve yaklaşımlar, Gazi kitapevi, Ankara.
5. Baynal, Doğan, T.G.; Doğan, S. & Aykan, E. (2021). “Liderlik Tarzlarının Bibliyometrik Analizi”, Erciyes Akademi, 35(1):161-189.
6. Demir, S. (2022). “Yükseköğretimde Otantik Liderlik Davranışlarının Öğrencilerin Okul Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (1):12-20.
7. Erkılıç, E. & Aydın, E. (2021).” The Relationship between Authentic Leadership and Individual Knowledge Sharing: Evidences from Hotels”. Journal of Applied Tourism Research, 2(1):1-14.
8. Erkılıç, E. (2021). “Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Trabzon Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 13 (2):1512-1522.
9. Erkutlu, H.V.(2014). Liderlik, Kuramlar Ve Yeni Bakış Açılıarı. Efil Yayınevi,Ankara.
10. Erkutlu, H.V., Özdemir, H.Ö. (2018). “Otantik Liderlik ile Bilgi Yönetimi Arasındaki İlişkide Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 10 (4):68-96.
11. Gamarra M.P., Miche Girotto M. (2022).” Ethical Behavior in leadership: a bibliometric review of the last three decades”, Ethics & Behavior, 32:2, 124-146.
12. Garcia Carreño, I. del V. (2020). “E-Leadership: A Bibliometric Analysis”, International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC), 13(1): 19–34.

13. Güler, M. & Cinnioğlu, H. (2020). “Otel İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Otantik Liderlik Davranışının Psikolojik Sözleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Antalya Örneği”, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(4): 3808-3824.
14. Hırlak, B. & Taşlıyan, M. (2018). “Otantik Liderliğin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi”, *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1081-1110.
15. Karsantık, İ. (2017).”Liderlik Kuramları”. (Ed.Münevver Çetin), *Güncel Liderlik Kuramları*, ss. 1-24, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
16. Kırhallı Gök, B. & Ilgar, M.Z. (2020).” Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeyleri ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi,” *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 8 (2):70-89.
17. Kırpık, G. & Dönbak, E.R. (2021). “Turizm Alanında Yer Alan Liderlik Araştırmalarının Bibliyometrik Analizi”, *Alanya Akademik Bakış*, 5(2):883-909.
18. Korku, C. & Kaya S. (2020). “Otantik Liderlik Ölçeğinin Türkçe Versiyonunun Geçerlik ve Güvenirliği: Sağlık Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(3): 451-464.
19. Margiadi, B. & Wibowo, A. (2020). "Authentic Leadership: A Bibliometric Analysis", (Ed. Barnett, W.A. & Sergi, B.S.) *Advanced Issues in the Economics of Emerging Markets (International Symposia in Economic Theory and Econometrics, Vol. 27)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 49-62.
20. Marques, T.; Reis, N., & Gomes, J. F. S. (2018). “Responsible leadership research: A bibliometric review”, *Brazilian Administration Review*, 15(1):1-25.
21. Mouazen, A.M. & Hernández-Lara, A.B. (2022). *Visualising The Quality And The Evolution Of Transactional And Transformation Leadership Research: A 16-Year Bibliometric Review*, *Total Quality Management & Business Excellence*.
22. Mustamil, N., Najam, U.(2020). “Servant Leadership: A bibliometric Review”, *International Journal of Organizational Leadership*, 9:138-155.
23. Oğuzhan, Y.S.; Aslan, M. & Karakuş Uysal, Ş.(2021). “Otantik Liderlik - Lider Üye Etkileşimi Yabancılaşma Arasındaki İlişkilerin Kuramsal Olarak İncelenmesi”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 11(2): 43 – 52.
24. Okun, O., Çavuşoğlu, S. (2020). “Üniversite Çalışanlarının Otantik Liderlik Düzeylerinin Demografik Özellikler Üzerinden İncelenmesi”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1):159-181.
25. Örucü, E. & Zeynalova, U. (2022). “Otantik Liderlik Ve Girişimcilik Eğilimleri İlişkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 223-244.
26. Özdemir, H.Ö. & Yazıcı, Z. (2021). “Otantik Liderlik Psikolojik Güçlendirme Örgütsel Sinizm Ve Yaratıcılığa Duyulan İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellenmesi İle İncelenmesi”, *Ahi Evran Akademi*, 2(2), 70-80.
27. Samul, J. (2020). “The Research Topics of Leadership: Bibliometric Analysis from 1923 to 2019”, *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(2):116–143.
28. Sayılı, H. & Baytok, A. (2014) *Örgütlerde Liderlik Teori-Uygulama ve Yeni Perspektifler*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
29. Soyman, T., Kılıç, K.C. (2022). “Çalışanların Otantik Liderlik Algısında Duygusal Zekâ ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü: Adana’da Aile İşletmelerinde Bir Çalışma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31 (1): 89-104.
30. Tao, Y. He, J., Wang, Y. and Ke, H. (2021).”Strategic Leadership: A Bibliometric Analysis on Current Status and Emerging Trends”, *International Journal of Organizational Leadership* 10(4): 439-458.
31. Taşlıyan, M., Hırlak, B. (2016). “Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Hemşeriler Üzerinde Bir Araştırma”. *Akademik Bakış Dergisi*, 56:92-115.
32. Türk, A. (2022). “Türkiye’de Dönüşümcü Liderlik Konusunda Yapılan Ulusal Makalelerin Bibliyometrik Analizi”, *Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities*, 7(18):1-11.
33. Tütüncü, Ö. & Yılmaz Akgündüz, Y. (2014). “Seyahat Acentelerinde Otantik Liderliğin Çalışanların Yalakalık Eğilimlerine Etkisi”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(2): 167 – 175.

34. Ulukök, E. & Merdan, E. (2022). “Laissez-Faire Liderlik: Alanın Bir Haritası Ve Bibliyometrik Bir Analiz”, International Journal of Economics, Business and Politics, 6 (2):371-396.
35. Vogel, B.; Reichard, R. J., Batistič, S. & Černe, M. (2021).” A Bibliometric Review Of The Leadership Development Field: How We Got Here, Where We Are, And Where We Are Headed”, The Leadership Quarterly, 32 (5): 1-19.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 833-839

Article ID

66415

Arrival

16 October 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.66415>**How to Cite This Article**

Arslan, O. & Kocamanoglu, H. (2022). "Denizcilik Eğitiminde Gemi Simülasyonu Kullanımının Öğrenci Perspektifinden Değerlendirilmesi", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 833-839



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Denizcilik Eğitiminde Gemi Simülasyonu Kullanımının Öğrenci Perspektifinden Değerlendirilmesi**Evaluation of the Use of Ship Simulation in Maritime Education from the Perspective of Students**Osman ARSLAN¹ Hilal KOCAMANOĞLU² ¹ Dr.Öğr.Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği Bölümü, Kocaeli, Türkiye² Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye**ÖZET**

Küresel ticarete çok önemli bir role sahip olan deniz taşımacılığı pek çok paydaştan oluşmaktadır. Bu paydaşlar içerisinde taşımacılık faaliyetini gerçekleştiren gemiler ve gemilerin işletilmesini sağlayan gemi insanları çok önemli bir yere sahiptir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte günümüzdeki gemilerin eskiye nazaran aynı tip ve tonajdaki bir gemiye kıyasla daha az personelle donatıldığı görülmektedir. Buna karşın gemide istihdam edilen personelin daha kalifiye olması beklenmektedir. Bu noktada denizcilik eğitimlerinin verildiği kurumlara büyük iş düşmektedir. Denizcilikle ilgili eğitim kurumlarında Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün (IMO) belirlemiş olduğu standartları karşılayacak simülasyon ve birçok laboratuvara ihtiyaç duyulmaktadır. Denizcilik eğitiminde başta köprüüstü simülasyonu olmak üzere GMDSS, ECDIS, gemi makine ve sıvı yük elleçleme gibi simülasyonlar kullanılmaktadır. Gemilerin yönetilmesiyle ilgili simülasyon kullanımını geliştiren teknolojinin eğitime entegre edilmesiyle oluşturulmuş gerçekliği artırılmış sanal bir sistemdir. Bu nedenle çalışmada, gemi simülasyonu kullanımının öğrencilerin mesleki yetkinliği üzerine etkisi incelenmiştir. Türkiye'de bulunan lisans ve ön lisans düzeyinde denizcilik eğitim alan 131 öğrenciden elde edilen veriler SPSS paket programında faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, Anova ve t-testi gibi analiz yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak gemi simülasyonunun yaş, eğitim durumu gibi demografik bilgilerde dikkate alındığında iş hayatına katkısı olduğu, bilgi ve beceri kazandırdığı ve bilgileri aktif bir biçimde kullanabilmeyi sağlayarak öğrencilerin özgüvenini artırdığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Simülasyon, Gemi Simülasyonu, Denizcilik Okulları, Öğrenci Yetkinliği.**ABSTRACT**

Maritime transportation, which has a very important role in global trade, consists of many stakeholders. Among these stakeholders, the ships that carry out the transportation activities and the seafarer who ensure the operation of the ships have a very important place. With the development of technology, it is seen that today's ships are equipped with less personnel compared to a ship of the same type and tonnage compared to the past. On the other hand, it is expected that the personnel employed on the ship will be more qualified. At this point, a lot of work falls on the institutions where maritime training is given. Many laboratories, especially simulation, are needed in maritime education institutions that will meet the standards set by the International Maritime Organization (IMO). In maritime training and education, simulations such as bridge simulation, GMDSS, ECDIS, ship machinery and liquid cargo handling are used. The use of ship simulation is an augmented reality virtual system created by integrating the developing technology into education. Therefore, the aim of this study is to examine whether the use of ship simulation influences students' skills. The data obtained from 131 undergraduate and associate degree maritime education students in Turkey were evaluated using factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, Anova, t-test. As a result, when factors such as age, education level are examined with criteria such as thinking that ship simulation contributes to business life, thinking that it provides knowledge and skills, it is revealed that the use of ship simulation gives students self-confidence and enables them to use information actively.

Keywords: Simulation, Ship Simulation, Nautical Schools, Student Competence.**1. GİRİŞ**

Dünya ticaretinde deniz taşımacılığı önemli bir yere sahiptir. Birçok gemi insanı (seafarer) dünya denizlerinde etkin rol oynamaktadır. Her yıl dünyada arz-talep dengesine göre binlerce gemi insanı yetişmektedir. Denizcilik, köprüüstü, güverte ve makina ekipmanları gibi teknolojik imkanlar ile mürettebat, normlar, alışkanlıklar ve kültürler gibi sosyal yapıların bir kombinasyonu olarak analiz edilebilir (Grech et al., 2008). Denizcilik doğası gereği, operasyonlarda yüksek derecede karmaşıklığa sahip ve risk seviyesi yüksek alanlardan biri olarak kabul edilir. Bu bağlamda Denizcilik Eğitimi ve Öğretimi, Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün (IMO) Uluslararası Standartlar Sözleşmesi ile düzenlenmektedir. Standart, denizciler için asgari yeterlilik ve sertifikasyon gerekliliklerini formüle eder ve Denizciler için Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları (STCW) çerçevesinde gerek kaptan ve zabitlerin gerekse diğer personellerin eğitimine odaklanır. Sözleşmenin amacı, küresel olarak karşılaştırılabilir eğitim standartları için ön koşulları oluşturmaktır (IMO, 2010). Teknolojinin gelişmesiyle birlikte gemilerdeki otomasyon sistemleri de gelişme göstermiştir. Denizciler insan faktörü ile teknolojiyi birbirine bağlayan bir unsur olarak görülmektedir. Geminin sevk ve idaresinde önemli bir yere sahip olan gemi insanların eğitiminde kurumlar, yönetmeliklerce belirlenen gerçekliğe yakın ve aktif öğrenme metodu olan simülasyon uygulamasını sıklıkla kullanmaktadırlar. Çiçek (2003) tarafından yapılan çalışmada eğitilmiş personelin olması maddi ve manevi kazancın her zaman ön koşulu olduğunu bu sebeple, çalışacak insanların eğitiminin bu sistemlere tam olarak entegre edilmesi ve denizcilerin yetkinliğinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasına vurgu yapmıştır.

Simülasyon; öğrencinin, gerçek yaşam koşullarını yansıtan bir aktivitede, gerçek bir durumun riskini almadan yapay veya sanal deneyim kazandığı bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (Terzioğlu vd., 2012). Simülasyon ortamı, eğitim bakış açısıyla iş faaliyetlerinin geliştirilebileceği, en sonunda ihtiyaç duyulan arzu edilen becerilerin değerlendirilmesine ve geliştirilmesine izin veren bir yerdir (Franca et al., 2021). Simülasyonlar, özellikle denizcilik alanında olmak üzere farklı endüstrilerde iş yapmak için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve tutumları elde etmek için kullanılan etkili bir eğitim aracıdır (Håvold et al., 2015). Denizcilik eğitimi ve uygulamalarında simülatörlerin kullanılması, deneyim ve gerekli becerileri kazanma fırsatı sağlar (Franca et al., 2021). Ayrıca gerçek ekipman eğitimi ile birlikte simülatörlerin kullanımı gemilerde ve açık deniz tesislerinde eğitim ile entegre olarak, eğitim etkinliğinin ve gerçek çalışma senaryolarına hazırlığın artırılmasına yardımcı olur (Mindykowski, 2017). Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) simülasyon eğitimi için Uluslararası Denizcilik Simülatörü Forumu (IMSF) gibi önemli topluluklar kurmuştur (Bolat 2021). Gemilerde yapılacak uygulamaya yönelik eğitimler çok daha maliyetli ve riskli olması nedeniyle köprüüstü simülasyonları pratik ve emniyetli bir uygulama olmaktadır (Barış ve Kandilli, 2021). Denizcilik eğitiminde yer alan simülasyonlar başta görsel seyir ve her aşamasının uygulanabildiği köprüüstü simülatörü, ECDIS, gemi makineleri, GMDSS ve Sıvı yük elleçleme simülasyonlarından oluşmaktadır. Özellikle, güverte zabitlerinin eğitim gördüğü simülasyonların başında Şekil 1’ de görseli olan köprüüstü simülasyonu gelmektedir. Köprüüstü simülasyonlarının kullanılarak teorik bilgilerin sanal ortamda uygulamaya dönüştürülmesi öğrencilerin kalifikasyonunu arttırmaktadır (Kara vd., 2020). Gemi simülasyonları, eğitmen tarafından oluşturulan senaryoların öğrenciler tarafından tatbik edilerek sistemden gelen geri bildirimlerle öğrenmeyi sağlar. Buradaki öğrenme biçimi daha çok sistemdeki ekipmanlar kullanılarak eğitmenden öğrenme ve akran öğrenmesi şeklinde olmaktadır (Hontvedt, 2014).



Şekil 1. Köprüüstü Simülasyon örneği.

Ulaştırma ve Alt Yapı Bakanlığı'nın Ulaşan ve Erişen Türkiye 2020 verilerine göre 2019 yılında dünyada taşınan yüklerin hacim olarak yaklaşık %84'ü denizyolu ile gerçekleşmiştir. Küresel ticaretin gerçekleşmesinde önemli rol oynayan deniz taşımacılığının sürdürülebilir olması için IMO ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşlar tarafından kilit çalışanlar (key workers) olarak nitelenen gemi insanları önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde aktif olarak çalışan 134.501 gemi insanı bulunmaktadır. Gemi insanları 'Gemilerin Gemi Adamı ile Donatılmasına İlişkin Yönergeye göre donatılmaktadır.

Gemi insanı yetiştirmede tüm yükseköğretim kurumlarının ve özel kurumların Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları (STCW) yönergesine göre belirlenen standartlar göz önüne alınarak müfredata uyarlanması gerekmektedir (Ulusoy, 2013). Türkiye’de denizcilik eğitimi Yüksek Öğretim Kuruluna (YÖK) ve Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı eğitim kurumlarında verilmektedir. Ayrıca bu kurumlar ilgili bakanlıkça IMO gereksinimleri nezdinde eğitim seviyesinin en iyi şartlarda ilerleyebilmesi için sürekli izlenmekte ve denetlemeye tabi tutulmaktadır. Burada denizcilik eğitim kurumlarından istenen gereksinimler ve şartlar “Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim ve Sınav Yönergesinde” belirtilmiştir.

2. YÖNTEM

Araştırmanın amacı denizcilik eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin Simülasyon uygulamaları dersinin öğrencilerin yetkinlikleri üzerindeki etkisini öğrenci perspektifinden bakarak ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni olarak denizcilik alanında eğitim alan lisans ve ön lisans öğrencileri seçilmiştir. Türkiye’de denizcilik eğitimi veren tüm üniversitelerdeki öğrencileri kapsadığından dolayı tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Ankette kullanılan sorular literatür araştırmasının yanı sıra yüksek öğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanları ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Çalışmanın amacına uygun olarak seçilen sorular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Gemi Simülasyonu Uygulamasının Öğrenciler Üzerindeki Etkisi Anket Çalışması Soruları

Demografik Bilgiler

Kaç yaşındasınız?
Cinsiyet
Eğitim durumunuz
Okuduğunuz bölüm

Anket Soruları

- m1. Daha önce gemi simülasyonu dersi aldınız mı?
m2. Gemi simülasyonu uygulamasından verim alabildiğimi düşünüyorum.
m3. Ekipmanların yeterli olduğunu düşünüyorum.
m4. Gemi simülasyonu uygulamasının diğer derslerime katkısı olduğunu düşünüyorum.
m5. Gemi simülasyonu uygulamasının stajıma katkısı olduğunu düşünüyorum.
m6. Gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünüyorum.
m7. Teorik bilgilerimi simülasyon ortamında kullanarak pratik bilgiye çevirebiliyorum.
m8. Gemi simülasyonu uygulamasının bilgi ve beceri kazandırdığını düşünüyorum.
m9. Gemi simülasyonu uygulaması sayesinde eksikliklerimi (anlamadığım kısımları) açık bir şekilde gördüm.
m10. Gemi simülasyonu uygulaması ile olası senaryoları tecrübe edebiliyorum.
m11. Gemi simülasyonunun riskli, karmaşık veya yoğun dikkat gerektiren durumlarda kontrol edebilme ve yönetebilme becerisi kazandırdığını düşünüyorum.
m12. Gemi simülasyonu sayesinde risk almaksızın tekrarlı uygulama yaptığım için kendime olan güvenim artmaktadır.
m13. Simülasyonu kullanırken grup çalışmalarının ekip bilincini artırdığını, ekip içi iletişimi güçlendirdiğini düşünüyorum.

Uygulamada kullanılan anket soruları denizcilik alanında eğitim alan toplamda 131 lisans ve ön lisans öğrencilerine sorulmuştur. Öğrencilere gemi Simülasyonu kullanımının etkisi üzerine sorulan sorular 5’li Likert ölçeği kullanılarak (Kesinlikle katılmıyorum=1, Katılmıyorum =2, Kararsızım =3, Katılıyorum= 4, Kesinlikle katılıyorum= 5) cevaplamaları istenmiştir. Elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilmiştir.

SPSS Paket Programı özellikle sosyal alanlarda veri analizi yapmak amacıyla yazılmış bir programdır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). SPSS paket programı ile sosyal alanlar başta olmak üzere her türlü verinin istatistiksel analizlerini kolaylıkla yapmak mümkündür. Bu özelliği dolayısıyla günümüzde veri analizi yapmakta kullanılan benzer programlar arasında en fazla beğeni toplayan ve tercih edilen programlardan birisi haline gelmiştir. Çalışmada SPSS paket programında yapılan analizlerde Bağımsız Örneklem T-testi, Faktör Analizi, Güvenirlik Analizi, Anova ve Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

Bağımsız örneklem t-testinin amacı bir değişkenin birbirinden bağımsız iki grupta ölçülmesiyle değişkene ait grup ortalamalarının istatistiksel olarak (anlamlı) farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu çalışmada gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütü bağımlı değişken olurken, eğitim durumunda mezun ve devam ediyor kriterleri birbirinden farklı iki grup bağımsız değişkeni vermektedir. Bağımsız örneklem t- testinin sonucunda elde edilen veriler Tablo 2 ‘de sunulmuştur.

Ölçme aracının geçerli olup olmadığının tespit etmek ve yapı geçerliliğinin tespiti için ise faktör analizi kullanılmıştır. Yapı geçerliliği, bir anketin soru ve maddelerinin birbiri ile uyumu ve bütün oluşturması anlamına gelmektedir. Bunun tespiti için AFA olarak isimlendirilen açımlayıcı, anlam çıkarıcı, keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. Çalışmada temel bileşenler (principal components) ve doğrudan eğik döndürme (direct oblimin) yöntemi kullanılmıştır. Tablo 4’te maddelerin faktörlere göre dağılımı ve faktör yükleri verilmiştir.

Güvenirlik analizinde güvenilirlik tespit yöntemlerinden birisi olan ve literatür taraması sonucu en çok tercih edilen ve en güvenilir yöntem olarak görülen Cronbach Alpha güvenilirlik analizi kullanılmış ve çalışmanın güvenilirliği Tablo 5’te verilmiştir.

Çalışmada yararlanılan diğer bir analiz yöntemi olan ANOVA ise, bir değişkene ait ölçümlerin birbirinden bağımsız olan ikiden fazla grupta ölçüldüğü ve bu gruplara ait sonuçların birbirinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespitinde kullanılmaktadır. Çalışmayla ilgili ANOVA analiz sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Korelasyon ise Tablo 7’de verilmiş olup aralık ve rasyo düzeyinde ölçülmüş olan iki değişken arasında ilişki veya bağımlılık olup olmadığını var ise yönünü ve gücünü göstermek amacıyla çok yaygın olarak kullanılan bir analiz tekniğidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Tablo 2. T- testi Analizi Sonuçları

Eğitim Durumu	Group Statistics	
	Devam ediyor	Mezun
N	112	19
Mean	3,9286	3,5263
Std. Deviation	1,07333	1,07333
Std. Error Mean	,08853	,24624

Tablo 2 incelendiğinde eğitim hayatına devam eden 112 kişi ve mezun konumunda 19 kişi bulunmaktadır. Gemi Simülasyon uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünün eğitim hayatına devam eden 112 kişinin aritmetik ortalaması 3,92 ve mezun konumundaki 19 kişinin aritmetik ortalaması ise 3,52'dir.

Tablo 3. T- testi Analizi Sonuçları

	Independent Samples Test				
	Levene's Test for Equality of Variances			T-test for Equality of Means	
	F	Sig.(p)	t	df	Sig. (2-tailed)
Equal variances assumed	,820	,367	1,694	129	,093
Equal variances not assumed			1,537	22,892	,138

Tabloda 3'te "Levene's Test for Equality of Variances" kısmındaki istatistik sonuçları, bağımlı değişkenin varyansının karşılaştırma yapılan gruplarda puanının varyansının birbirine eşit dağılıp dağılmadığını göstermektedir. Tabloda "t" kısmında t-testi sonucunu, df bölümünde serbestlik derecesi değerlerini ve Sig. (2-tailed) kısmında anlamlılık değerleri görülmektedir.

Tablo 4. Faktör Analizi Bulguları

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2
m1		,831
m2	,794	
m3	,494	
m4	,791	
m5	,655	
m6	,809	
m7	,821	
m8	,862	
m9	,824	
m10	,858	
m11	,786	
m12	,836	
m13	,701	
Öz Değer	7,224	1,232
Açıkladığı Varyans	55,568	9,476
Açıklanan Toplam Varyans		65,044

Tablo 4'te yer alan Faktör analizi incelendiğinde gemi Simülasyonu ile ilgili 13 maddeden 1.maddenin (m1) farklı bir gruba ayrıldığı ve diğer maddelerin tek bir grupta toplandığı görülmektedir. En düşük faktör değeri m3'te 0,494 olarak ve en büyük faktör değeri ise m8'de 0,862 olarak verilmiştir. Açıklanan toplam varyans ise 65,044 olarak bulunmuştur.

Tablo 5. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	,921
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	,918
N of Items	13

Gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünün güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi kullanılmış ve ölçeğin güvenirliliği Tablo 5'te $\alpha = 0,921$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 6. Anova Analizi Sonuçları

	Gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme.			Teorik bilgileri simülasyon ortamında kullanarak pratik bilgiye çevirebilme		
	Between Groups	Within Groups	Total	Between Groups	Within Groups	Total
Sum of Squares	2,494	118,300	120,794	1,525	124,857	126,382
df	2	128	130	2	128	130
Mean Square	1,247	,924		,762	,975	
F	1,349			,781		
Sig	,263			,460		

ANOVA analizi, bir değişkene ait ölçümlerin birbirinden bağımsız olan ikiden fazla grupta ölçüldüğü ve bu gruplara ait sonuçların birbirinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespitinde kullanılmaktadır. Tablo 6 incelendiğinde gemi simülasyon uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme kriteri ile simülasyonda teorik bilgiyi pratik bilgiye çevirebilme kriterinin yaş gruplarına göre analizi yapıldığında, varyansların homojen dağıldığı görülmektedir. Her iki kriterde de yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Yani istatistiksel

olarak yaş grupları arasında bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$), aradaki fark istatistiksel olarak önemli değildir.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Correlations			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	
Gemi simülasyonu uygulamasının bilgi ve beceri kazandırdığını düşünme	,694	,000	131	Gemi simülasyonu sayesinde risk almaksızın tekrarlı uygulama yapabildiği için özgüven kazandırdığını düşünme

Tablo 7’de verilen korelasyon analizinde “gemi simülasyonu uygulamasının bilgi ve beceri kazandırdığını düşünme kriteri” ve “gemi simülasyonu sayesinde risk almaksızın tekrarlı uygulama yapabildiği için özgüven kazandırdığını düşünme” kriterinin karşılaştırmaları yapılmıştır. Ankete katılan 131 kişinin vermiş olduğu cevaplar analiz edildiğinde karşılaştırılan iki kriter arasında ilişki istatistiksel olarak önemli yani anlamlı ($p<0,05$) çıkmıştır. İlişkide pozitif ve orta güçlükte bir ilişki görülmüştür. Korelasyon katsayısının 0,694 olarak bulunmuştur. Korelasyon katsayısı $|-1|$ ve $|1|$ arasında değişmektedir. 0 olduğunda ilişki olmadığını yani nötr korelasyon olduğunu göstermektedir. $|-1|$ veya $|1|$ ‘e yaklaştığında ise ilişkinin gücü artmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Çalışmada korelasyon katsayısı 0,694 olarak bulunmuştur. Bu durumda iki kriter arasında korelasyon ilişkisi 1’e yakındır. Böylece orta güçlükte bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır. Değerin pozitif olması gemi simülasyonu kullanımının bilgi ve beceri kazandırdığı düşüncesinin artması durumunda kişilerin daha özgüvenli olduğunu göstermiştir.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmada anket yoluyla veri toplama yöntemi kullanılarak elde edilen bilgiler SPSS programında analiz edilmiştir. SPSS programında sırasıyla Bağımsız Örneklem T- Testi, Faktör Analizi, Güvenirlilik Analizi, Anova ve Korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular incelendiğinde ankete katılan 131 kişiden %23,9’unun kadın, %76,1’inin erkek öğrencilerden oluştuğu tespit edilmiştir.

Gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünde alınan bağımsız değişkenlerde iki grupta ($p>0,05$) varyanslar birbirine eşittir. Gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünde anlamlılık bazında incelendiğinde bağımsız değişken olan iki grupta $p>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur.

Faktör analizinde yapı geçerliliğinin tespiti için AFA olarak isimlendirilen açımlayıcı, anlam çıkarıcı, keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. İlk olarak Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0,918 olarak bulunmuştur ve örneklem büyüklüğünde AFA için 0,60’tan büyük olması için yeterlilik şartını taşıdığı görülmüştür. Bartlett Testi sonucunda $\chi^2 (78) = 1124,007$; $p<0,05$ (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) olarak yani anlamlı olarak bulunmuş ve bu bulgu maddeler arasındaki korelasyonların AFA için yeterince büyük olduğunu göstermiştir. AFA sonucunda 13 maddeden oluşan gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünün 2 alt boyutlu (faktörlü) bir yapıdan oluştuğu ve bu faktörün toplam varyansının %65,04’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Alt boyutlardan ilki varyansın %55,56’sını, ikincisi ise %9,74’ünü açıklamaktadır. Buna göre gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünün geçerli özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 3’te faktör yüklerine bakıldığında en düşük 0,494 olarak tespit edilmiştir. Literatürde 0,40 ve üzeri faktör yükleri ideal kabul edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu sebeple faktörlerin maddelere önemli katkı yaptıkları değerlendirilmiştir.

Gemi Simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünün güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi kullanılmış ve ölçeğin güvenilirliği $\alpha = 0,921$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre Gemi simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünün güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir. Literatürde Cronbach Alpha’nı 0,70 ve üstü olması güvenilir bir ölçme aracı sayılabilmesi için yeterli görülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

ANOVA analizine göre ise gemi Simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme kriteri ile simülasyonda teorik bilgiyi pratik bilgiye çevirebilme kriterinin yaş gruplarına göre değerlendirilmesinde istatistiksel olarak yaş grupları arasında bir farklılık göstermemektedir.

Korelasyon analizine göre karşılaştırılan iki kriter arasında ilişki istatistiksel olarak önemli yani anlamlı çıkmıştır. Simülasyon kullanımının bilgi ve beceri kazandırdığı düşüncesinin artması durumunda kişilerin daha özgüvenli olma durumları da artmaktadır.

Katılımcıların toplamda %77,5'i Gemi simülasyonu sayesinde risk almaksızın tekrarlı uygulama yapabilme olanağı olduğu için öz güven kazandığını düşünürken %74,7'si de teorik bilgilerini simülasyon ortamında pratik bilgiye çevirebildiğini düşünmektedir. Gemi Simülasyonu uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünen katılımcıların sayısı ise %72,8'dir.

4. SONUÇ

Deniz taşımacılığının devamlılığı açısından önemli bir faktör olan gemi insanlarının eğitimleri sırasında almış oldukları simülasyon uygulamaları üzerine yapılan bu çalışmada zabıt adaylarının bilgisine başvurulmuştur. Çalışmada gemilerin sevk ve idaresinde birinci derecede sorumlu olacak olan geleceğin kaptan ve baş mühendis adaylarının mesleki yeterliliğe ulaşmalarında gemi simülasyon eğitiminin önemine vurgu yapılmıştır. Elde edilen bulgularda gemi simülasyon uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünde varyanslar birbirine eşit çıkmış ve anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer taraftan gemi simülasyon uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme ölçütünün geçerli özelliğe sahip olması örneklem yeterliliğinin uygun olduğunu göstermiştir. Gemi simülasyon uygulamasının iş hayatına katkısı olduğunu düşünme kriteri ile simülasyonda teorik bilgiyi pratik bilgiye çevirebilme kriterinin yaş gruplarına göre değerlendirilmesinde istatistiksel olarak yaş grupları arasında bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca simülasyon kullanımının bilgi ve beceri kazandırdığı düşüncesinin artması durumunda kişilerin daha özgüvenli oldukları ortaya çıkmıştır. Bulgular incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının simülasyon uygulamasının özgüven kazandırdığı, teorik bilgilerini aktif biçimde kullanabildiklerini ve iş hayatında simülasyon uygulamasında elde edilen kazanımların fayda getirdiği düşüncesinde oldukları tespit edilmiştir. Tüm bu bulgular sonucunda simülasyon uygulamasının zabıt adaylarının almış oldukları eğitimler içinde önemli bir yere sahip olduğu ve profesyonel gemi kullanıcı olmaları yolunda öğrencilerin yetkinliği üstünde oldukça önemli bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

1. Albayrak, T. (2009). Uluslararası Standartlarda Türk Denizcilik Eğitimi Modeli. Doktora Tezi, Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
2. Barış, S. ve Kandilli, İ. (2021). Türkiye'de Denizcilik Eğitimi Veren Meslek Yüksekokulu ve Fakültelerde
3. Kullanılan Köprüüstü Simülasyon Sistemlerinin Verimliliğinin İncelenmesi. International Marmara Sciences Congress, Proceedings Book.
4. BIMCO (2010). MANPOWER 2010 Update The Worldwide Demand For And Supply of Seafarers Highlights. Erişim adresi: : <https://www.bimco.org>, adresinden alındı. 12.03.2022.
5. BIMCO (2015). MANPOWER Report The Global Supply and Demand for Seafarer. Erişim adresi: <https://www.bimco.org>, adresinden alındı, 11.03.2022.
6. Bolat, F. (2021). Denizcilik Eğitiminde Kullanılan Simülatörlerin Dünya Çapında Dağılımı. Akıllı Ulaşım Sistemleri ve Uygulama Dergisi. Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi.
7. Boran, İ. (2008). STCW-F sözleşmesi ve Türkiye. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
8. Çiçek, İ. (2003). Integration of Marine Engineering Simulators into Maritime Engineering Education. *First General Assembly of The Chamber of Marine Engineers of Turkey*, (s. 8-27). İstanbul.
9. Franca, J., Stark, K., Praetorius, G., Snöberg, J. (2021). Development of a Debriefing Tool for
10. Performance Evaluation in Maritime Training Simulations In: Development of a Debriefing Tool for Performance Evaluation in Maritime Training Simulations, REA-NDM-FONCSI 53, pp. 1-7, Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-106958>
11. Grech, M. R., Horberry, T. J., & Koester, T. (2008). Human Factors in the Maritime Domain (1st Editio). Taylor Franca J. et al. - Debriefing Tool for Performance Evaluation 7 & Francis Group, CRC Press.
12. Håvold, J. I., Nistad, S., Skiri, A., & Odegård, A. (2015). The human factor and simulator training for offshore anchor handling operators. *Safety Science*, 75, 136–145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.02.001>
13. Hontvedt, M. (2014). Simulations in Maritime Training: A Video Study of The Socio-Technical Organisation of Ship Simulator Training, Oslo: Oslo University, Faculty of Education Science.

14. International Maritime Organization (IMO) (2010). *Adoption of The Final Act and Any Instruments, Resolutions and Recommendations Resulting From The Work of The Conference (STCW)*. Conference Of Parties To The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978: <https://www.imo.org.tr/> adresinden alındı (18.04.2022).
15. Kara, G., Arıcan, O. H., Okşaş, O., (2020). Analysis of the effect of electronic chart display and information system simulation technologies in maritime education. *Marine Technology Society Journal*, cilt.54, ss.43-57, DOI: 10.4031/mts.54.3.6
16. Mindykowski, J. (2017). Towards safety improvement: implementation and assessment of new standards of competence for Electro-Technical Officers on ships. *Maritime Policy and Management*, 44(3), 336–357. <https://doi.org/10.1080/03088839.2016.1275861>
17. Terzioğlu, F., Kapucu, S., Özdemir, L., Boztepe, H., Duygulu, S., Tuna, Z., & Akdemir, N. (2012). Simülasyon Yöntemine İlişkin Hemşirelik Öğrencilerinin Görüşleri. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 16-23.
18. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı. (2020). Ulaşan ve Erişen Türkiye 2020, <https://www.uab.gov.tr/> adresinden alındı (08.04.2022).
19. Ulusoy, Ü. H. (2013). Uluslararası Gemi Adamları Sözleşmesi (STCW-1978) ve Değişiklikleri Örneğinde Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukuku'nda Yürürlüğü ve Yargısal Denetimi Sorunu. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 501-538.
20. Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (1. bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 840-850

Article ID

66629

Arrival

16 September 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.66629>**How to Cite This Article**

Fettahlioğlu, Ö.O. (2022). "Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) İle Örgütsel Dedikodu Arasında İlişkisi Ve Etkileşim Var Mıdır?", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 840-850



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) İle Örgütsel Dedikodu Arasında İlişkisi Ve Etkileşim Var Mıdır? ¹

Is There A Relationship And Effect Between Alexithymia And Organizational Goss?

Ömer Okan FETTAHLIOĞLU¹ ¹ Doç.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye**ÖZET**

Bu çalışmanın genel amacı; işletmelerde çalışanlarında var olabilecek duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile, örgütsel dedikodu ilişkisi ve etkileşiminin olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir.

Yöntem: Bu çalışmada duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile örgütsel dedikodu değişkenleri arasında ilişki ve etkileşim olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Duygusal ahrazlık (aleksitimi) ve alt boyutları ile örgütsel dedikodu değişkenleri ve alt boyutları arasındaki ilişki ve etkileşim ayrı ayrı ele alınmıştır. Araştırma çerçevesinde kurgulanan modelde ilişkisel ve etkileşimsel model şeklinde desenlenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen örneklem grubu, İzmir Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde üst ve alt pozisyonlarda çalışan toplam 411 kişiden oluşmaktadır. Araştırma çerçevesinde veri elde edebilmek için Bagby vd. (1994) tarafından geliştirilen, Türkçeye ise Güleç vd (2009) tarafından çevrilen ve 20 soru ile üç ayrı alt boyuttan oluşan Toronto aleksitimi ölçeği ile birlikte Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen 24 soru önermesinden ve üç alt boyuttan oluşan örgütsel dedikodu ölçeği kullanılmıştır. Elde edilmiş olan verilerin istatistikî analizleri için SPSS 21.0 veri analiz programı kullanılmıştır.

Bulgular: Elde edilen bulgulara göre duygusal ahrazlık ve alt boyutları ile örgütsel dedikodu ve alt boyutları arasında ($r=.388$; ile $r=.503$ aralığında $p<0,00$) düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Değişkenler arası etkileşim analizi sonucunda ise, duygusal ahrazlık algılamalarının, örgütsel dedikodu algılamalarını [$(\beta=.975)$, ($p<0.05$)] ($R^2=.951$; $p: .000$) pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma: Örgütlerde çalışanların duygusal ahrazlık sorununun örgütsel dedikodu üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit edilmeye çalışıldığı bu çalışmada, duygusal ahrazlık sorunu yaşayan çalışanların, örgütsel dedikodu eğilimindeki algılamaları etkileyebileceği, duygusal ahrazlık ile örgütsel dedikodu olgusu arasında ilişki kurulabileceğini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Ahrazlık, Aleksitimi, Örgütsel Dedikodu**ABSTRACT**

The general aim of this study; It is aimed to determine whether there is a relationship and interaction between emotional alexithymia and organizational gossip that may exist in employees in enterprises.

Method: In this study, it has been tried to determine whether there is a relationship and interaction between emotional numbness (alexithymia) and organizational gossip variables. The relationship and interaction between emotional numbness (alexithymia) and its sub-dimensions and organizational gossip variables and sub-dimensions were discussed separately. The model, which was constructed within the framework of the research, was designed as a relational and interactional model.

The sample group examined within the scope of the research consists of a total of 411 people working in the upper and lower positions in the enterprises operating in the Izmir Kemalpaşa Organized Industrial Zone. In order to obtain data within the framework of the research, Bagby et al. (1994) and translated into Turkish by Güleç et al. (2009) and consisting of 20 questions and three separate sub-dimensions, along with the organizational gossip scale consisting of 24 questions and three sub-dimensions developed by Han and Dağlı (2018). SPSS 21.0 data analysis program was used for statistical analysis of the obtained data.

Results: According to the findings obtained, it was determined that there was a low and moderate positive significant relationship between emotional resilience and its sub-dimensions and organizational gossip and its sub-dimensions ($p<0.00$ in the range of $r=.388$; and $r=.503$). As a result of the interaction analysis between the variables, it was concluded that the perceptions of emotional infidelity positively affected the perceptions of organizational gossip [$(\beta=.975)$, ($p<0.05$)] ($R^2=.951$; $p: .000$).

Discussion: In this study, in which it is tried to determine whether the emotional numbness problem of the employees in the organizations has an effect on organizational gossip, it is possible to say that the employees who have the emotional numbness problem can affect the perceptions of organizational gossip, and that a relationship can be established between the phenomenon of emotional numbness and organizational gossip.

Key Words: Alexithymia, Organizational Gossip**1. GİRİŞ**

İnsanlar gerek sosyal gerekse iş hayatlarında, duyu, düşünce ve davranış üçlemi içinde hareket ederler. Bu üçlem doğrultusunda ortaya çıkan hareket tarzları da başkaları karşısında ortaya çıkarttıkları izlenim, düşünce duyguları yönlendirir. Sosyal bir varlık olmasından dolayı iletişim odaklı olmak zorunda olan insanlar, karşılıklı olarak duyu, düşünce ve fikirleri birbirlerine aktarmaktadırlar. Son zamanlarda duyguların aktarımı konusunda yaşanan sorunsallar içinde ele alınan konuların başında da aleksitimi olarak ifade edilen duyu ahrazlığı olgusudur.

¹ Bu çalışma 12-14 Mayıs 2022 tarihinde 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuş çalışmanın genişletilmiş halidir.

Duygu ahrazlığı, kökeni Yunancaya dayanan duyguları için kelimesi olmayan kişiler için kullanılan bir kavramdır. İnsan hayatında gerek kendisinin gerekse başkalarının duygularının farkında olunması, psikososyal açıdan iyi durumda olmanın bir göstergesi kabul edilmektedir (Eid & Boucher, 2012). Duygu ahrazlığı ise sadece sağlık sorunu olan kişilerde değil, sağlıklı bireylerde de görülebilen bir rahatsızlık olarak kabul edilmektedir. Duygu ahrazlığı kavramı Apfel ve Sifneos (1979)'e göre psikiyatristlerin gözlemleri doğrultusunda ortaya çıkartılmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çevrelerinde kişilerarası iletişim ve etkileşimde empati yeteneği düşük olan, (Moriguchi ve ark., 2007) bu nedenle çevrelerinde soğuk karakterli kişiler olarak tanınan duygu ahrazları (Timoney ve Holder, 2013) genellikle dış çevreyle iletişim kurmalarına rağmen daha çok içe kapanık bir hayat sürmeyi tercih etmektedirler.

Dedikodu kavramı ise, tüm dünya toplum ve kültüründe karşımıza çıkabilen (Baumeister vd., 2004) bir kavramdır. İnsanların oluşturduğu sosyal ortamlarda dedikodu olgusu, genellikle rakip olarak görülen başka kişilere karşı art niyetli olarak yapılan, onları manipüle etmeyi amaçlayan bir davranış şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Beersma ve Van Kleef, 2012). Sadece sosyal hayatta değil iş hayatında da çalışanlar arasında mesailerden fazlaca zaman kaybına neden olan bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Akanke ve Odewale, 1994).

Duygusal ahrazlık ve örgütsel dedikodu kavramları alan yazında bir arada incelenmemiş konulardır. Bu çalışmanın yapılmasındaki ana gaye de örgütsel düzeyde duygusal ahrazlığı incelemek ve örgütsel dedikodu kavramı ile de ilişkilendirmek yönündedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi)

Duygusal Ahrazlık (aleksitimi) kavramı, duyguları hakkında konuşmakta zorlanan kişilerin durumunu ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Başka bir ifade ile duygularını fark edebilen ama bu duyguları ifade etmede güçlük yaşayan kişilere duygusal ahraz adı verilmektedir.

Duygusal Ahrazlık (aleksitimi) köken olarak Yunancaya dayanmakla (a: eksiklik; lexis: söz ve thmys: duygu) (Sifneos, 1988, Taylor vd, 1984) birlikte ilk olarak 1976 yılında Peter E. Sifneos ve John C. Nemiah tarafından kullanılmıştır (Kalkstein, 2005). Duygusal ahrazlık kavramı, Freedman ve Sweet (1954) tarafından duygu cahili olarak isimlendirilirken, Türkçeye, duygusal ahrazlık (Şahin, 1991) ve düşünce köleliği (Dökmen,2000) olarak tercüme edilmiştir.

Sifneos ve Nemiah tarafından (1976) önceleri psikiyatrik hastalar için kullanılan bu kavram, zaman içinde yalnızca hastalar için değil, toplumsal düzeyde yaygın olabilecek bir kişilik özelliği olarak da görülmeye başlamıştır (Kindler vd., 2019, Blanchard, Arena ve Pallmayer,1981). Başka bir ifade ile duygusal ahrazlık kavramı ilk başlarda psikosomatik belirtileri tarif etmek için kullanılmasına rağmen, ilerleyen zamanlarda bu kavramın sadece psikosomatik özellikler taşıyan bireylere özgü olmayacağı sağlıklı bireylerde de ortaya çıkabileceği düşüncesi savunulmaya başlamıştır (Blanchard vd., 1981).

Bu konuda toplumsal düzeyde yapılan incelemelerde, duygusal ahrazlık yaşayan bireylerin her toplumda %10-20 aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kokkonen vd. 2001, Tunç & Başbuğ, 2018, Gilbert vd. 2014, Solmaz ve ark., 2000).

Duygusal ahrazlık özelliğine sahip olan kişiler, gerek sosyal gerekse iş hayatlarında düşünebilen, konuşabilen veya eylemde bulunabilen kişiler olmasına rağmen, düşünce ve duyguları arasında bağlantı kurabilme konusunda sorun yaşayan, bu nedenle de hem kendi iç dünyasında hem de bireyler arası iletişim kurma konusunda sorun yaşayan kişiler olarak nitelendirilmektedirler (Luzumlu, 2013, Way ve ark., 2007). Başka bir ifade ile duygusal ahrazlık sorunu olan kişiler, sözel olmayan duygusal ifadeleri anlamlandırma konusunda güçlük yaşayan kişilerdir (Lane vd., 1996).

Gerek yaşadıkları duyguları ile gerekse fiziksel duyularını ayırt edemeyen duygusal ahrazlar, yaşadıkları duyguları tarif ederken veya anlatmaya çalışırken küçük çaplı çarpıntı yaşadıklarını veya baş dönmesi gibi geçici bir durumla karşılaştıklarını söyler ve bu durumun kendileri için kaygı taşıyacak bir durum olmadığını ifade ederler (Goleman, 2011: 179). Duygusal ahrazlık sorunu yaşayan bireyler, hayal kurmayı beceremezler, duygularını ifade konusunda da uygun kelimeler bulmakta zorlanmaktadırlar. Olayları veya yaşadıkları duyguları fiziksel belirtiler ile anlatırlar.

Aaron vd. (2015) göre duygusal ahrazlık sorunu yaşayan kişiler hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını anlamada zorluklar yaşarlar. Bu nedenle de, empati kurmaktan yoksundurlar (Guttman ve Laporte, 2002).

Duygusal ahrazlık sorunu yaşayan bireyler, genellikle sözsüz iletişimi tercih ederler (Troisi vd., 1996). Konuşmaları ise sürekli tekrarlardan ve ayrıntılardan oluşmaktadır. Konuşmalarında kalıp ifadeleri kullanan duygusal ahrazlar (Krystal, 1979), belirli zaman sonra dinlenmedikleri anladıklarında ise kişilerarası ilişkilerinde karşı taraftaki kişilere belirli mesafeler koyma yolunu tercih ederler (Hindistan, 2012; Lesser, 1981; Aktay, 2014).

Duygusal ahrazlar, genellikle düşünmeden davranma eğilimi gösteren, gergin ve katı kuralları olan (Sayar, Güleç ve Ak, 2001), çoğunlukla dar görüşlü, içine kapanık, espiri anlayışlarının sığ olduğu ve hayata bakış açılarının olumlu olmadığı kişiler olarak izlenim bırakırlar (Haviland vd., 2000).

Duygusal ahrazlık sorununun, geçmişte yaşanan travmalardan, sosyal destek eksikliğinden, bilişsel bozukluktan veya kişisel eğilim gibi farklı durumlardan dolayı ortaya çıkabileceğini savunan farklı görüşler söz konusudur (Koçak, 2002). Yapılan bir çalışmada ise, kadınlara nazaran, yetişkin erkeklerde duygusal ahrazlığın daha fazla görülebildiği sonucuna ulaşılmıştır (Honkalampi vd., 2000). Duygusal ahrazlık insanlarda geçici veya kalıcı şekillerde görülebilen bir rahatsızlık durumu olabilmektedir (Dereboy, 1990).

Alan yazında duygusal ahrazlık yaşayan insanların genel özellikleri dört başlık halinde özetlenmektedir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şenkal ve Palabıyıkoglu, 2015; Sifneos,1988):

1. Duyguları fark edip tanımada ve söz ile ifade etmede yaşanan güçlük: Duygusal ahrazlar, yaşadıkları duyguları tanımlayamazlar, bu nedenle de yüzlerinde donuk bir ifade hali söz konusudur.
2. Hayal kurma konusunda zihinsel zorluk ve kısıtlılık yaşama konusunda güçlük: Duygusal ahrazlar, duygularını ortaya koyabilecek hayallerden uzak dururlar, hayal kursalar dahi bunu zaman kaybı olarak düşünürler.
3. İşlemsel düşünce tarzı ve dış odaklı düşünme: Duygusal ahrazlar, çevreleri ile uyumlu ve sorunsuz insanlar gibi görünseler dahi, yaşadıkları sorunların derinlerine inmeden, yüzeysel olarak çözüme ve bir an önce ondan kurtulma eğilimi gösterirler. O nedenle bu tür kişilerin düşünme tarzı genelde pragmatik ve mekanik bir tarzda düşünmedir.
4. Dış etmenli düşünme ve uyum: Duygusal ahrazlar, çevreleriyle olan iletişimlerinde kendi tutum ve davranışlarını düzenlerken, kendi duygularını anlamada sorun yaşadıklarından dolayı, dış uyaranlara dikkat ederek iletişim kurarlar.

Duygusal ahrazlık olgusu ile karşı karşıya kalan bireylerin örgütsel dedikoduya maruz kalma ihtimallerinin olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda duygusal ahrazlık ile ilişkilendirmeye çalışılan örgütsel dedikodu kavramı açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2. Örgütsel Dedikodu

Sosyal bir varlık olan insanlar, diğer insanlarla konuşarak iletişim kurarlar, araştırmalara göre konuşma süresinin yaklaşık olarak üçte bir gibi büyük bir çoğunluğu sosyal konular ile ilgilidir. Bu konuların çoğunluğu dedikodu olarak nitelendirilen konuşmaları içermektedir (Dunbar, 2004). Dedikodular, kesinliği kanıtlanmamış, somut verilere dayandırılmadan, sadece kulaktan kulağa aktarılan, doğru olmasa bile verilen bilgiye inanılması beklenen, günlük olay ve insanlara yönelik yapılmış söylentilerden meydana gelmektedir (Allport ve Postman, 1947).

Dedikodu kavramı, insanların sosyal hayatında diğer inşalarla bağ kurup, bu bağın sürdürülebilmesi için ve ortak bir grup oluşturabilmek amacı genellikle de grup ortamında olmayan insanlar hakkında yapılan sosyal konuşmalar şeklinde tanımlanmaktadır (Stewart ve Strathern, 2004, Difonzo ve Bordia, 2007). Başka bir tanımda ise dedikodu, insanların etkileşim halinde olsun veya olmasınlar başka insanların kişisel özellikleri ve davranışları hakkında konuşmaları şeklinde tanımlanır. Ayrıca bu konuşmaların çoğu önemsiz konulardır (Kimmel, 2004).

Dedikodu kavramının örgütsel boyutta varlığına işaret eden ve örgütsel bağlamda ele alınmasına Noon ve Delbridge (1993) öncülük etmiştir. Bu kapsamda örgütsel dedikodunun sosyal bir yapı olan örgütlerin sosyal yönlerini açıklamak için önemli olabileceğini savunmuştur (Noon ve Delbridge, 1993). Örgütsel dedikodunun hem sosyal hem de örgütsel iletişimin önemli bir parçası olduğunu (Waddington, 2005), bu nedenle de dedikoduların üzerinde önemle çalışılması gereken bir konu olduğunu savunan araştırmacılar da vardır

(Vaidyanathan, Khalsa ve Ecklund, 2016). Hatta dedikodunun, çoğunluk tarafından uygunsuz bir davranış olarak düşünülmesine rağmen, iyi ve kötü özelliklerinin olabileceğini savunan araştırmacılar da mevcuttur (Solove, 2007). Bu kapsamda dedikoduların bazı zamanlar gerçek haber ve bilgileri de içerdiği dikkate alınırsa örgüt içinde çalışanlara katkı sağlayan bir iletişim şekli olarak düşünülebilmektedir (Williams ve Egglend, 1991). Hatta çoğu örgütte veya sosyal gruplarda çalışanlara ve grup üyelerine olup bitenler hakkında veri akışı sağlaması yönünden dedikodunun yararlı yanlarının olduğu düşünülmektedir (Walsh, 1987).

Dedikodu, örgütlerde formal iletişim kanallarından daha hızlı ve etkili bir biçimde çalışan bir mekanizmadır. Bu nedenle de işgörenler örgütte yeni haberleri öncelikle informal kanallardan öğrenebilmektedirler (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012). Dedikodunun örgütsel ortamda ne kadar hızlı yayıldığı ise insan ilişkilerinin genel özelliğine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir (Johansson, 2017: 126). Örneğin, örgüt içerisinde aşırı düzeyde bir rekabet ortamı söz konusu olduğunda veya katı bir yönetim tarzı benimsendiğinde, yönetim değişiklikleri söz konusu olduğu durumlarda ortaya çıkan belirsizlik hali ve endişe durumları dedikodunun en hızlı yayıldığı ortamlardır (Michelson ve Mouly 2002, Çalığışu vd., 2013). Bu nedenle yöneticiler, dedikodu olgusunu örgütlerinin yararına çevirmeye çaba göstermelidirler (Thomas ve Rozell, 2007). Bu açıdan bakıldığında yöneticilerin örgüt içindeki dedikoduları ortadan kaldırmak yerine, informal örgütsel süreçler gibi dedikoduyu yönetilmeleri gerektiğini söylemek mümkündür (Mills, 2010). Bu bağlamda yöneticilere düşen en büyük görev, zararlı olabilecek dedikoduları sona erdirmek için strateji geliştirmeleri ve örgüt içindeki iletişim ağlarını kuvvetlendirmeleri olduğu söylenebilir (Baker ve Jones, 1996).

Örgütsel dedikodunun ortaya çıkmasında karşı taraftaki kişilerin duygularını tam olarak ifade edememeleri de olabilir. O nedenle örgütsel dedikodu ile duygusal ahrazlık arasında bir ilişki ve etkileşim olduğu düşünülebilir.

3. METODOLOJİ ve BULGULAR

3.1. Araştırma Amaç ve Yöntemi

Bu çalışmanın genel amacı, işletmelerde çalışanlarında var olabilecek duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile, örgütsel dedikodu ilişkisi ve etkileşiminin olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir. Bu amaç doğrultusunda hareket etmek için iki değişken arasında öncelikle ilişki olup olmadığı akabinde ise etkileşim durumunun olup olmadığına yönelik analizler yapılmıştır.

SPSS veri analizleri ile ulaşılan sonuçlar ile literatür yazımı sonrasında araştırmanın kavramsal çerçevesi meydana getirilmiştir. Yapılmış olan analizler ile de çalışmanın nicel araştırma kısmı tamamlanmıştır. Nitel araştırmada kullanılmış olan anket formlarının analizi ile elde edilmiş olan veriler, hipotez testlerini gerçekleştirmek adına korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Demografik özelliklerin tespitinde ise frekans analizi yapılmıştır. Bu sistem ile elde edilen bulgular ile çalışmanın öneri ve sonuç kısmı oluşturulmuş ve araştırma sonuçlandırılmıştır.

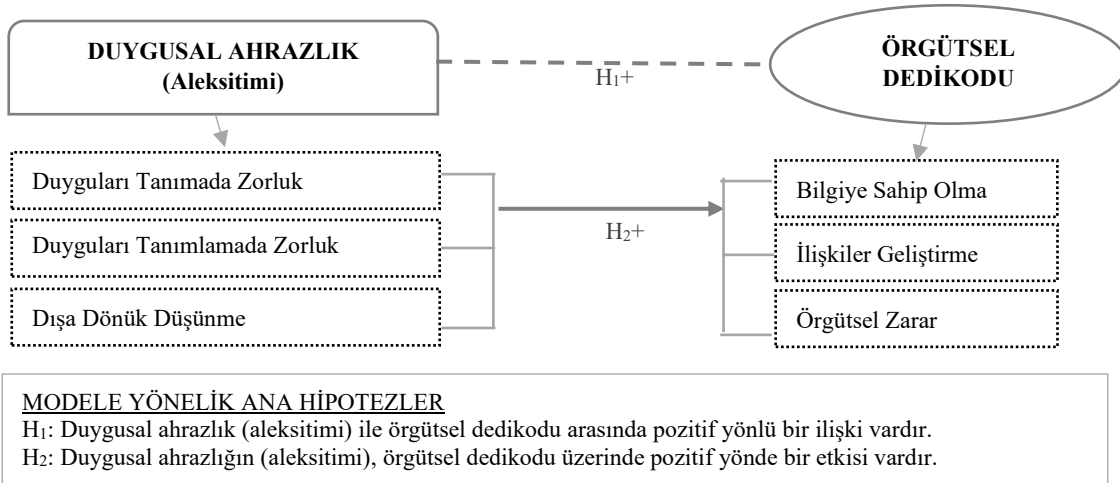
3.2. Araştırma Ana Kültesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana evreni, İzmir Sanayi Odası 2020-2021 verileri doğrultusunda, Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 513 firmada çalışan 28.600 kişi oluşturmaktadır. Bu ana evrenden örneklem tespitinde %95 güven seviyesi ve %5 kabul edilebilir hata oranları dikkate alınarak en az 380 örneklem grubuna ulaşılması hedeflenmiştir. Örneklem grubuna ulaşabilmek için ise tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yolla tespit edilmiş çalışanlara 15.11.2021-15.12.2021 tarihleri arasında toplam 500 adet anket formu dağıtılmıştır. Örneklem grubu tarafından doldurulan 426 adet (%90,6) anket formu ile geri dönüş sağlanmış olup, 15 adet anket formu eksik ve hatalı olduğu için analize tabi tutulmamıştır. Netice itibari ile örneklem grubundan dönüş sağlanan toplam 411 anket formu analize tabi tutulmuştur.

3.3. Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Araştırmamızın duygusal ahrazlık (aleksitimi) değişkeni 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu bu alt boyutları alan yazına uygun biçimde hareket edebilmek adına (1) duyguları tanımda zorluk, (2) duyguları tanımlamada zorluk ve (3) dışa dönük düşünme şeklinde isimlendirilmiştir.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma konusuna ilişkin hazırlanan anket formu üç farklı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde anket katılımcılarının genel demografik özelliklerini belirlemeye yönelik “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi” soru önermeleri yer almaktadır.

İkinci bölümde, duygusal ahrazlık (aleksitimi) kavramını ölçmek için Bagby vd. (1994) tarafından geliştirilen, Türkçeye ise Güleç vd (2009) tarafından çevrilen Toronto alaksitimi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu bu ölçek 20 adet soru önermesinden oluşmakla birlikte, üç ayrı alt boyuttan oluşmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak 1,3,6,7,9,13 ve 14. sorular “duyguları tanımada zorluk”, 2,4,11,12 ve 17. Sorular “duyguları tanımlamada zorluk” ve son olarak 5,8,10,15,16,18,19 ve 20. sorular “dışa dönük düşünme” olarak isimlendirilmiştir. 4,5,10,18 ve 19. sorular ise analiz kapsamında ters çevirme işlemine tabi tutularak işleme alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise, araştırmamızın ikinci değişkenini oluşturan örgütsel dedikoduyu ölçmek için Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen örgütsel dedikodu ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 24 soru önermesinden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak 1 ile 7 arası sorular “bilgiye sahip olma”, 8 ile 14 arası sorular “ilişkiler geliştirme” ve son olarak 15 ile 24 arası sorular “örgütsel zarar” olarak isimlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçek formunda ilk bölümü oluşturan demografik özelliklere yönelik soru grupları çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır. İkinci ve üçüncü bölümü oluşturan duygusal ahrazlık (aleksitimi) ve örgütsel dedikodu soruları ise 5’li likert yöntemi ile sorulmuş olup, katılımcıların cevaplandırmaları istenmiştir.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklere Ait Analiz Bulguları (n:411)

Yaş	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
25 ve Altı	59	14,4	Evli	272	66,2
26-30	138	33,6	Bekâr	139	33,8
31-35	83	20,2	Cinsiyet	Sayı	%
36-40	94	22,9	Erkek	236	57,4
41-45	37	9,0	Kadın	175	42,6
Eğitim	Sayı	%	Çalışma Süresi	Sayı	%
Orta Öğretim	67	16,3	1 Ay - 1 yıl	34	8,3
Lise	202	49,2	1-5 Yıl	108	26,3
Ön Lisans	38	9,2	6-10 Yıl	115	28,0
Lisans	101	24,6	11-15 Yıl	107	26,0
Lisansüstü	3	0,7	16 Yıl +	47	11,4

Araştırma çerçevesinde anket uygulaması yapılan örneklem grubunun yaş dağılımlarına bakıldığında çalışanların %33,6’sının 26-30 yaş, %22,9’unun 36-40 yaş aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anket formunu dolduran çalışanların eğitim düzeylerinin tespitinde ise çalışanların %49,2’sinin lise, %24,6’sının lisans eğitimi aldıkları tespit edilmiştir. lisansüstü eğitim alan çalışan sayısı ise yok denecek kadar az sayıda olduğu (%0,7) tespit edilmiştir.

Anket formunu dolduran çalışanların %66,2'si evli, %33,8'i bekarıdır. Yine çalışanların %57,4'ü erkek, %42,6'sı ise kadındır. Çalışma süreleri incelendiğinde ise %28'inin 6-10 yıl arası çalıştığı, %8,3'ünün ise 1 ay-1 yıl arasında çalışmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Bulguları

Çalışmanın araştırma kısmını oluşturan duygusal ahrazlık ve örgütsel dedikodu ölçeklerine ait soru önermeleri öncelikle doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapısal olarak ölçeklerin geçerlilik durumunu tespit edebilmek için Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri incelenmiştir. Söz konusu değerlerin ölçek üzerinde gruplandırma yapılabileceği değer elde edildiğinden dolayı da analizlere devam edilmiştir. Ölçeklerin veri uygunluğu ölçümü akabinde ölçek ve alt boyutlarını oluşturan soru gruplarının kendi içerisinde güvenirliliğini tespit edebilmek için Cronbach Alfa değeri incelenmiştir. Analiz sonrasında elde edilmiş olan bulgulara Tablo 2 ve Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 2. Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör ve Ölçek Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermeleri	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam Cronbach's Alpha
Duyguları Tanımada Zorluk	1-3-6-7-9-13-14	22,418	52,885	,664	,766
Duyguları Tanımlamada Zorluk	2-4-11-12-17	16,564		,786	
Dışa Dönük Düşünme	5-8-10-15-16-18-19-20	13,803		,788	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,800		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			2319,182		
Sd			190		
P Değeri			,000		

Araştırma kapsamında yararlanılan Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeği 20 soru önermesinden oluşmaktadır. Duyguları tanımada zorluk, duyguları tanımlamada zorluk ve dışa dönük düşünme olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak ölçek içerisinde yer alan 1-3-6-7-9-13 ve 14. sorular “duyguları tanımada zorluk boyutu”, 2-4-11-12 ve 17. sorular “duyguları tanımlamada zorluk boyutu” ve 5-8-10-15-16-18-19 ve 20. sorular “dışa dönük düşünme boyutu” olarak isimlendirilmiştir. 4,5,10,18 ve 19. sorular ise analiz kapsamında ters çevirme işlemine tabi tutularak işleme alınmıştır.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeğinin “duyguları tanımada zorluk boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,642; ,711; ,810; ,742; ,801; ,703; ve ,698 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyutlardan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Duyguları tanımada zorluk boyutu toplam varyansın 22,418'ini açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,664'dür.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeğinin “duyguları tanımlamada zorluk boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,660; ,725; ,820; ,667; ve ,660 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyuttan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Duyguları tanımlamada zorluk boyutu toplam varyansın 16,564'ünü açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,786'dır.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeğinin “dışa dönük düşünme boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,751; ,734; ,743; ,660; ,721; ,685; ,6717; ve ,813 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyuttan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Dışa dönük düşünme boyutu toplam varyansın 13,803'ünü açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise 788'dir.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeğinin genel güvenirlilik derecesi ,766 (KMO: ,800; Ki-Kare: 2319,182; sd: 190; p: ,000)'dir. Ölçeğin alt boyutları toplamında varyansın %52,89'unu açıklayabildiği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde ölçeğin sosyal bilimler araştırmaları için yeterli geçerlilik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında yararlanılan diğer ölçek ise örgütsel dedikodu ölçeğidir. Söz konusu ölçek 24 soru önermesinden oluşmaktadır. Bilgiye sahip olma, ilişkiler geliştirme ve örgütsel zarar olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak ölçek içerisinde yer alan 1-7 arasındaki sorular “bilgiye sahip olma boyutu”, 8-14 arasındaki sorular “ilişkiler geliştirme boyutu” ve 15-24 arasındaki sorular ise “örgütsel zarar boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör ve Ölçek Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermeleri	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam Cronbach's Alpha
Bilgiye Sahip Olma	1-7	32,039	60,380	,923	,897
İlişkiler Geliştirme	8-14	18,562		,918	
Örgütsel Zarar	15-24	9,780		,869	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,863		

Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare	5610,379
Sd	276
P Değeri	,000

Örgütsel dedikodu ölçeğinin “bilgiye sahip olma boyutu”nda yer alan soru önermelerinin sırası ile ,700; ,686; ,792; ,703; ,733; ,775; ve ,612 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyutlardan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Bilgiye sahip olma boyutu toplam varyansın 32,039’unu açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,923’tür.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin “ilişkiler geliştirme boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,669; ,638; ,725; ,631; ,701; ,676 ve ,622 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyutlardan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. İlişkiler geliştirme boyutu toplam varyansın 18,562’sini açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,918’dır.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin “örgütsel zarar boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,751; ,743; ,613; ,643; ,702; ,774; ,692; ,670; ,606; ve ,744 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyutlardan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Dışa dönük düşünme boyutu toplam varyansın 13,803’ünü açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise 788’dır.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin genel güvenirlilik derecesi ,897 (KMO: ,863; Ki-Kare: 5610,379; sd: 276; p: ,000)’dir. Ölçeğin alt boyutları toplamında varyansın %60,38’ini açıklayabildiği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde ölçeğin sosyal bilimler araştırmaları için yeterli geçerlilik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Duygusal ahrazlık (aleksitimi) ve alt boyutlarının, örgütsel dedikodu ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmayacağını test edebilmek için, öncelikle değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığı tespit edebilmek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin parametrik nitelikte veri setinden oluşmasından dolayı da Pearson korelasyonu tercih edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Duygusal Ahrazlık ile Örgütsel Dedikodu Değişkenleri Arası Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

Değişken/Alt boyut	1	2	3	4	5	6	
Duygusal Ahrazlık	Duyguları Tanımada Zorluk (1)	1					
		,000					
	Duyguları Tanımlamada Zorluk (2)	,544**	1				
		,000	,000				
Dışa Dönük Düşünme (3)		,488**	,403**	1			
		,000	,000	,000			
		,466**	,388**	,302**	1		
Örgütsel Dedikodu	Bilgiye Sahip Olma (4)	,000	,000	,000	,000		
		,503**	,482**	,403**	,509**	1	
	İlişkiler Geliştirme (5)	,000	,000	,000	,000	,000	
		,423**	,391**	,412**	,225**	,405**	1
Örgütsel Zarar (6)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (p < 0,01, * p < 0,05)

Duygusal ahrazlığın duyguları tanımada zorluk alt boyutları ile örgütsel dedikodunun alt boyutları arasında $r=,466$ $p<0,00$ (bilgiye sahip olma); $r=,503$ $p<0,00$ (ilişkiler geliştirme) ve $r=,423$ $p<0,00$ (örgütsel zarar) düzeyinde orta oranda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Duygusal ahrazlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutları ile örgütsel dedikodunun alt boyutları arasında $r=,388$ $p<0,00$ (bilgiye sahip olma); $r=,482$ $p<0,00$ (ilişkiler geliştirme) ve $r=,391$ $p<0,00$ (örgütsel zarar) düzeyinde orta oranda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Son olarak duygusal ahrazlığın dışa dönük düşünme alt boyutları ile örgütsel dedikodunun alt boyutları arasında $r=,302$ $p<0,00$ (bilgiye sahip olma); $r=,403$ $p<0,00$ (ilişkiler geliştirme) ve $r=,412$ $p<0,00$ (örgütsel zarar) düzeyinde orta oranda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Elde edilmiş olan korelasyon bulguları sonucunda duygusal ahrazlık olgusu ile örgütsel dedikodu olgusu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, başka bir ifade ile duygusal ahrazlık olgusundaki bir birim artışın, örgütsel dedikodu eğilimini de arttırabileceğini söylemek mümkündür. Korelasyon analizi sonucunda “Duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile örgütsel dedikodu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” ifadesi ile test edilmeye çalışılan Hipotez₁ kabul edilmiştir.

4.3. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

Araştırma bulgularının analizi çalışmalarında değişkenler arasındaki korelasyon bulgularının ardından duygusal ahrazlığın örgütsel dedikodu üzerinde etkisinin olup olamayacağını tespit edebilmek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen regresyon analizi bulguları ise Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Duygusal Ahrazlık ile Örgütsel Dedikodu Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Katsayı				
	Beta (β)	t	Sig.	Mean	St.Dev.
Duygusal Ahrazlık $R^2=,951$ $F= 6646,027$, $p=,000$,975	81,521	,000	,151,939	,15120
a.Predictors (Contant), Örgütsel Dedikodu					
Anova ^a :Sig.,000 ^b	Coefficient ^a : Sig.,000 ^b				

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek amacı ile yapılan regresyon analizi bulgularına göre; bağımsız değişken olan örgütsel dedikodu algılamalarının, bağımlı değişken olarak düşünülen duygusal ahrazlığa yönelik varyansı %95 oranında açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda duygusal ahrazlığın örgütsel dedikodu üzerinde $[(\beta=,975)$, $(p<0.05)]$ ($R^2:,951$; $p: ,000$) düzeyinde, anlamlı, pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

Elde edilen bu bulgular neticesinde “Duygusal ahrazlığın (aleksitimi), örgütsel dedikodu üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanmış olan Hipotez₂ kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Psikoloji ve sosyoloji alan yazınında duygusal ahrazlık olgusu farklı alan ve zamanlarda incelenmiş olmasına rağmen, yönetim alanında bu kavram irdelenmemiştir. Hatta örgütsel dedikodu konusu ile de ilişkilendirilmiş alan yazında hiçbir çalışma söz konusu değildir. Söz konusu iki kavramın işletme literatüründe incelenmemiş olması, alansal düzeyde de katkı sağlayabileceği düşüncesini ortaya çıkarmıştır.

Psikolojik bir rahatsızlık olarak ele alınan duygusal ahrazlık olgusu hakkında yapılan ampirik araştırmalar sonucunda bu türden bir rahatsızlığın sağlıklı bireylerde hatta toplumun %10-20 lik diliminde görülebileceği konusunda da bulgulara rastlanmıştır. Bu çalışma ise psikoloji alanında son zamanlarda yaygınlaşan bir konu haline gelen duygusal ahrazlık ile örgütsel dedikodu arasında etkileşim ve ilişki olup olmayacağını tespit etmek ve söz konusu olgunun yönetim alanında da irdelenmesini sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmada test edilmek istenen hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: Duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile örgütsel dedikodu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Duygusal ahrazlığın (aleksitimi), örgütsel dedikodu üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Elde edilen bulgulara göre duygusal ahrazlık ve alt boyutları ile örgütsel dedikodu ve alt boyutları arasında ($r=,388$; ile $r=,503$ aralığında $p<0,00$) düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında duygusal ahrazlık olgusundaki bir birim artışın, örgütsel dedikodu eğilimini de arttırabileceğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek amacı ile yapılan regresyon analizi bulguları ise, bağımsız değişken olarak kabul edilen örgütsel dedikodu algılamalarının, bağımlı değişken olarak kabul edilen duygusal ahrazlığa yönelik varyansı %95 düzeyinde açıklayabileceği, başka bir ifade ile duygusal ahrazlığın örgütsel dedikodu üzerinde $[(\beta=,975)$, $(p<0.05)]$ ($R^2:,951$; $p: ,000$) düzeyinde, anlamlı, pozitif yönde bir etkisinin olabileceğini söylemek mümkündür.

Bu çalışma İzmir ilindeki Kemalpaşa OSB’de çalışan bireyler üzerinde uygulanmış olsa dahi, elde edilen bulgular sonucu, diğer sektör ve işletmelere de uygulanabileceğini göstermesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Ancak çalışma sonuçlarının genelleme yapılamayacağı da araştırmanın kısıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak örgütsel dedikodu gibi, firma işleyişine ve işletme sosyal hayatına zarar veren olumsuz bir durumun ortaya çıkmasında, diğer etmenler gibi duygusal ahrazlık olgusunun da etkili olabileceğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda gerek firma içinde insan kaynakları yönetimine ilişkin düzenlemelerin yapılması, gerekse yönetsel bazda önlemlerin alınması işletme verimliliğine de katkı sağlayabilecektir. Bu çalışmanın farklı sektör ve çalışanlar üzerinde uygulanması, demografik özelliklerin de bu etkileşimde rol oynayıp oynayamayacağını da araştırılması yapılacak olan diğer çalışmalar için öneri olarak sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Aaron, R. V., Benson, T. L., & Park, S. (2015). Investigating the role of alexithymia on the empathic deficits found in schizotypy and autism spectrum traits. *Personality and Individual Differences*, 77, 215-220
- Akande, A., Odewale, F. (1994). One More Time - How to Stop Company Rumours, Leadership and Organization Development Journal, 15(4), 27-30.
- Aktay, M. (2014). Üniversite Öğrencilerinde Aleksitimi Ve Depresyonun Yordayıcısı Olarak Bağlanma Stiller. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji ABD. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Allport, G.W., & Postman, L. (1947). An Analysis of Rumor: Public Opinion Quarterly
- Apfel, R. J. ve Sifneos, P. E. (1979). Alexithymia: Concept and measurement. *Psychotherapy and psychosomatics*, 32(1-4), 180-190
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M., ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(2), 171-190
- Baker, J. S., & Jones, M. A. (1996). The poison grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace?. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 75-86.
- Baumeister, R.F., Zhang, L., Vohs, K.D. (2004). Gossip as Cultural Learning, *Review of General Psychology*, 8(2), 111-121
- Beersma, B., Van Kleef, G.A. (2012). Why People Gossip: An Empirical Analysis of Social Motives, Antecedents, and Consequences, *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2640-2670.
- Blanchard, B.E.; Arena, J.G. and Pallmeyer, J.P. (1981). "Psychosometrik Properties Of a Scale to Measure Alexithymia", *Psychother Psychosom*, 35(1): 64-71.
- Çalıklı, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. & Ateş, İ. (2013). İnfomal iletişimin "dedikodu-söylenti" örgüt içi rolü: Bir yükseköğretim kurumunda yapılan çalışma. *ICQH 2013 Proceedings Book*, Sakarya
- Dereboy, İ. F. (1990). Aleksitimi: Bir gözde geçirme. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 3, 157- 165.
- DiFonzo, N. and Bordia, P. (2007). Rumor psychology, social and organizational approaches. American Psychological Association, 750 First Street, NE Washington, DC.
- Dökmen, Ü. (2000). Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak Gelişmek Uzlaşmak. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*. 8(2), 100-110.
- Eid, P., & Boucher, S. (2012). Alexithymia and dyadic adjustment in intimate relationships: Analyses using the actor partner interdependence model. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 31(10), 1095-1111
- Freedman, M. B., & Sweet, B. S. (1954). Some specific features of group psychotherapy and their implications for selection of patients. *International Journal of Group Psychotherapy*, 4, 355-368
- Gilbert, P., McEwan, K., Catarino, F., Baião, R., & Palmeira, L. (2014). Fears of happiness and compassion in relationship with depression, alexithymia, and attachment security in a depressed sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 53(2), 228-244
- Goleman, D. Duygusal Zekâ EQ Neden IQ 'dan Daha Önemlidir? İstanbul: Varlık Yayınları, 2011.
- Guttman, H., & Laporte, L. (2002). Alexithymia, Empathy, and Psychological Symptoms in a Family Context. *Comprehensive Psychiatry*, 43(6), 448-455.
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). Organizational Gossip Scale: Validity And Reliability Study, *Turkish Studies* 13(27)
- Haviland, M. G., Warren, W. L., & Riggs, M. L. (2000). Observer Alexithymia scale. *PsycTESTS Dataset*
- Hindistan S. (2012) Aleksitimi, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(4):333-346.

- Honkalampi, K.; Hintikka, J.; Saarinen, P.; Lehtonen, J.; and Viinamäki, H. (2000). Is Alexithymia a Permanent Feature in Depressed Patients? Results From a 6-Month Follow-up Study. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 69(6):303-308.
- Kalkstein, T. E. (2005). *An Investigation Of Alexithymia In Rapists Child Molesters, Florida*.
- Kimmel, A. J. (2004). *Rumors and rumor control*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Kindler, S., Schwahn, C.; Terock, J.; Mksoud, M.; Bernhardt, O; Biffar, R. (2019). Völzke H, Metelmann HR, Grabe HJ. Alexithymia and Temporomandibular Joint and Facial Pain in the General Population. *J Oral Rehabil*, 46: 310-320.
- Koçak, R (2002). Aleksitimi: Kuramsal Çerçeve Tedavi Yaklaşımları ve İlgili Araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2):183-212.
- Kokkonen, P., Karvonen, J. T., Veijola, J., Läksy, K. ve Jokelainen, J. (2001). Perceived and sociodemographic correlates of alexithymia in a population sample of young adults. *Comprehensive psychiatry*, 42(6), 471–476
- Krystal, H. (1979). Alexithymia and psychotherapy. *American Journal of Psychotherapy*, 33(1), 17-31.
- Lane, R. D., Lee, S., Reidel, R., Weldon, V., Kaszniak, A., & Schwartz, G. E. (1996). Impaired verbal and nonverbal emotion recognition in Alexithymia. *Psychosomatic Medicine*, 58(3), 203-210
- Lesser, I. M. (1981). A Review of the Alexithymia Concept. *Psychosomatic Medicine*, 43(6), 531–543
- Luzumlu, U. (2013). *Cinsiyetleri Farklı Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Aleksitimi Düzeylerine Göre İncelenmesi*. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin.
- Michelson, G., and Mouly, V. S. (2002). ‘You didn't hear it from us but...’: Towards an understanding of rumour and gossip in organisations. *Australian Journal of Management*, 27(1_suppl), 57-65.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Moriguchi, Y., Decety, J., Ohnishi, T., Maeda, M., Mori, T., Nemoto, K., ... ve Komaki, G. (2007). Empathy and judging other's pain: an fMRI study of alexithymia. *Cerebral Cortex*, 17, 2223–2234.
- Noon, M. and Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies*. 14(1), 23-36.
- Sayar, K.; Güleç, H. ve Ak, İ. (2001). Yirmi Soruluk Toronto Aleksitimi Ölçeği'nin Geçerlik Ve Güvenirliği. *İstanbul 37. Ulusal Psikiyatri Kongresi Kitabı*, 02-06
- Sifneos, P. E. Alexithymia and its Relationship to Hemispheric Specialization, Affect, and Creativity. *Psychiatric Clinics of North America*, 11 (3), 1988: 287-292
- Solmaz, M., Sayar, K., Özer, A., Öztürk, M., & Acar, B. (2000). Sosyal Fobi Hastalarında Aleksitimi, Umutsuzluk ve Depresyon: Kontrollü Bir Çalışma. *Klinik Psikiyatri*, 3, 235-241.
- Stewart, P. J. and Strathern, A. (2004). *Witchcraft, sorcery, rumors, and gossip*. Cambridge University Press.
- Şahin, R.A. (1992). Peptik Ülserli Hastalarda Aleksitimi Özellikleri. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 3 (1), 26-30
- Şenkal, İ. ve Palabıyıkoglu, R. (2015). Çocukluk Çağı Travmaları ve Aleksitimi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(8):7-24
- Taylor, G. J, Ch.B. M. B., & Psych. D. «Alexithymia: Concept, Measurement, and Implications for Treatment.» *The American Journal of Psychiatry*, 141 (6), 1984: 725-728
- Thomas, S. A and Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy?. *Health Care Management*. 26(2):111-5
- Timoney, L. R., ve Holder, M. D. (2013). *Emotional processing deficits and happiness: Assessing the measurement, correlates, and well-being of people with alexithymia*. Kanada: Springer Science & Business Media

Troisi, A., Chime, R. D., Russo, F., Russo, M. A., Mosco, C., & Pasini, A. (1996). Nonverbal behavior and Alexithymic traits in normal subjects individual differences in encoding emotions. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 184(9), 561-566

Tunç, S., & Başbuğ, H. S. (2018). Aleksitimi kalp cerrahisi sonrası bir komplikasyon olarak gelişebilir mi? *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(1), 99-102.

Vaidyanathan, B., Khalsa, S., & Ecklund, E. H. (2016). Gossip as social control: Informal sanctions on ethical violations in scientific workplaces. *Social Problems*, 63(4), 554- 572.

Waddington, K. (2005). Using diaries to explore the characteristics of work-related gossip: Methodological considerations from exploratory multimethod research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78, 221–236

Walsh, J. (1987). "Sözlü İletişim" Kendinizi Nasıl Yönetirsiniz? (4 ed.): Power Marshall Editions Ltd.

Way, I.; Yelsma, P., Van Meter, A.M., & Black-Pond, C. (2007). Understanding Alexithymia And Language Skills İn Children: Implications For Assessment And İntervention.

Williams, W. J., ve Egglan, A. S. (1991). Örgütlerde İletişim. (Çev: Y. Büyükerşen). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 851-862

Article ID
67349

Arrival

16 September 2022

Published

30 November 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.67349>**How to Cite This Article**

Afşar, A. & Gül, N. (2022). "Duygusal Zeka Algılamalarının Girişimcilik Özellikleri Üzerine Etkisi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Örneği", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 851-862



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Duygusal Zeka Algılamalarının Girişimcilik Özellikleri Üzerine Etkisi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Örneği

The Effect Of Emotional Intelligence Perception On Features Of Entrepreneurship: Kahramanmaraş Sutcu Imam University Business Students Example

Alican AFŞAR¹ Necmettin GÜL² ¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, Kahramanmaraş, Türkiye² Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Kahramanmaraş/Türkiye**ÖZET**

Bu araştırmanın amacı duygusal zeka algılarının, girişimcilik özellikleri algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Bu doğrultuda Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinde İşletme eğitimi görmekte olan 351 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması yapılmış olup, veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Bulgulara göre duygusal zeka ve girişimcilik özellikleri alt boyutları arasında (en az $r=,126$, $p<0,05$ ile en fazla $r=,588$, $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekaya yönelik algıların, girişimcilik özellikleri üzerinde, %45 ($R^2:453$; F: 289,234, $p:0,000$) açıklayıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Girişimcilik Özellikleri, Girişimcilik**ABSTRACT**

The aim of this research is investigate whether emotional intelligence perception is effective in entrepreneurial features perception or not. With this aim the survey applied 351 Business Department students in Kahramanmaraş Sutcu Imam University, datas analyzed with SPSS program.

According to results there are positive direction (least $r=,126$, $p<0,05$ and most $r=,588$, $p<0,01$) relations between emotional intelligence and entrepreneurial features. It is provide positive perceptions of emotional intelligence has %45 ($R^2:453$; F: 289,234, $p:0,000$) explanatory effect in positive perceptions of entrepreneurial features.

Key Words: Emotional Intelligence , Entrepreneurial Features, Entrepreneurship**1. GİRİŞ**

Yaşamsal süreç içinde insanlar, diğer insanlardan farklılaşma veya aynılışma çabası içerisinde olmuşlardır (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021:1224). Girişimcilik içinde bulunduğumuz çağda birçok insanın iş seçimi haline gelmiştir. Özellikle ülkelerin ekonomik ve sosyal dengelerinde üstlendiği olumlu rol, girişimciliğin işletme literatüründe sıkça gündeme gelen bir kavram olmasına neden olmaktadır. Girişimcilik ekonomik, sosyal ve psikolojik alanlarda ehemmiyet gösterilen eklettik biçimde incelenen bir kavram halini almıştır. Yoğun bilgi ve iletişim alışverişinin sağlandığı günümüzde iş gücünü oluşturan toplumun bireyleri girişimciliği alternatif gelir kaynağı olarak kabullenmektedir. Girişimci sayısı artan ülkelerde işsizlik oranlarının düşeceği düşünülmektedir. Ekonomik ve sosyal yapıyı muazzam derecede etkileyen girişimcilik kavramı Türkiye içinde oldukça önemlidir. Türkiye'nin 2006 yılında üyesi olduğu GEM'in raporları her ne kadar ülkemizdeki girişimcilik oranlarında artış olduğunu göstermekte olsa bile girişimci bireylerin artması ve ekonomideki düzenleyici işlevlerini yerine getirmesi için daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir.

Her yıl fazlaca mezun veren üniversitelerimiz girişimci olma potansiyeline sahip etkileşime açık bireyleri iş hayatına kazandırmaktadır. Ancak bunun yanı sıra iş kurabilecek niteliklere sahip birçok üniversite mezunu ise bu niteliklerini farklı iş ortamlarına kanalize ederek girişimciliği meslek edinmekten kaçınmaktadır. Bireyleri

girişimci olmaya yönelten etkenin sahip oldukları birtakım özellikler olduğu düşünülmektedir. Girişimcilikle ilgili çalışmalar incelendiğinde girişimci, girişim, girişimci kültür, girişimci özellikleri, kişiyi girişimci olmaya yönelten özellikler gibi konulara yoğunlaştığı görülmektedir. Girişimci bireylerin karakteristik özellikleri uzun yıllar araştırma konusu olmuştur. Özellikle yazında girişimci tiplerinin fazlaca çeşitlendirildiği görülmektedir. Girişimci bireylerin çoğunlukla başarıma arzusuna sahip, kontrol odaklı, yenilikçi ve riski taşıyabilecek kişiler olduğu üzerinde durulmaktadır. Zakarevičius ve Župerka (2010:865) ise yaptıkları çalışmada bir kişinin duygularını yönetebilmesi ve değerlendirebilmesi ile girişimciliğin gelişimi arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu nedenle Bar-On, (1997:3)'ün "bireyin çevresindeki baskı ve isteklerle başarılı bir biçimde mücadele edebilmesinde bireye yardımcı olacak, kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizini" olarak tanımlandığı duygusal zekanın girişimci bireylerin gelişiminde rol oynadığı düşünülmektedir.

Girişimcilerin sahip olduğu ihtiyatlı davranma, belirsizlik durumlarında risk alabilme gibi özelliklerin duygusal zekalarını yansıttığı görülmektedir (Yelkikalın, 2007:48). Bilişsel zekanın tamamlayıcısı durumunda olan duygusal zeka girişimci bireylerin iş hayatında sahip oldukları itici güçlerden biri durumundadır. Günümüzde psiko-sosyal alan içerisinde incelenmekte olan duygusal zeka kavramı kolay vazgeçmeyen, başarı elde etmiş girişimcilerin sahip olduğu kritik bir unsur olarak düşünülmelidir. Dolayısıyla duygusal zekayı kişiyi yapan özelliklerden biri olarak görmek gerekmektedir. Duygusal zeka kavramının girişimci ve girişimci özellikleri gibi kavramlar ile ilgili olabileceği düşünülerek gerçekleştirilen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda duygusal zekanın alt boyutlarıyla girişimci eğilimin özellikleri (Pachulia ve Henderson, 2009:44-45; Ghorbani, vd, 2012:688) ve girişimci kişilik tipleri (Cin ve Günay, 2013:25) arasında ilişkilerin olduğu vurgulanmaktadır.

2. GİRİŞİMCİLİK

Girişimci kavramı 19. yüzyılda ünlü iktisatçı Jean Baptiste Say tarafından üretimin dördüncü faktörü olarak ele alınmıştır. Say'ın eserlerinde "entrepreneur" olarak ifade ettiği kavramın İngilizce tam karşılığı literatürde bulunmadığından; kendisine ait veya başkalarından temin ettiği sermaye aracılığıyla büyük sorumluluk alan, riskleri üstlenen bu kişileri tanımlamak için bir süre "serüvenci" anlamına gelen "advanturer" sözcüğü kullanılmış ilerleyen zaman içerisinde "entrepreneur" sözcüğü literatürde yaygınlaşmıştır (Berber, 2013:43). Girişimciler emek, hammadde ve diğer varlıkları bu varlıkların toplamından daha büyük değer oluşturacak şekilde bir araya getiren kişilerdir (Hisrich ve Peters, 2001:9). Bu şekilde düşünüldüğünde girişimcilerin üretim faktörleri arasında sinerji ilişkisi oluşturan holistik anlayışla sahip bireyler oldukları da görülmektedir.

Günümüzde genel ifade şekliyle girişimci; "üretim faktörlerini, başkalarının ihtiyacını karşılayacak mal ve hizmetler üretmek üzere tedarik eden ve uygun şekilde birleştiren, genellikle kar etme ana amacı ile hareket eden, riske de katlanan kimse" olarak ifade edilmektedir. Ayrıca girişimcinin kendisi de bir üretim faktörüdür (Mucuk, 2008:4).

Girişimcilik kavram olarak bir süreci ifade ederken, girişimci o süreçte rol oynayan baş aktördür (Özkul ve Dulupçu, 2007: 69). Tutar (2013:441) girişimciliği "insanın düşünsel emeğinin fayda yaratacak ekonomik değere dönüşmesi işlemi, üretim faktörlerini bir araya getirerek mal ve hizmet üretme ve risk üstlenme etkinliği" olarak tanımlamaktadır. Literatürde oldukça çeşitli girişimcilik tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlar bazen risk, bazen üretim faktörlerinin yönetilmesi, bazen ise yenilikçilik gibi birçok konu ve kavramı ön plana çıkarmaktadır (Havinal, 2009:106).

Girişimcilerin başarısının gelişmekte olan ülkelerin başarısına büyük ölçüde doğrudan etki edebilmektedir. Girişimcilerin gerçekleştirdikleri yenilik, yeni işletmelerin kurulması ve istihdam yaratma fonksiyonları ile oluşturdukları sinerjinin ekonomiyi pozitif yönde harekete geçirmesi girişimciliğin önemini göstermektedir (Demirel, 2003:33).

Endüstriyel ve teknolojik gelişmeler sonucu küreselleşen dünyada örgütler devamlılıklarını sağlamak adına değişime muhtaç hale gelmişlerdir (Fettahioğlu vd., 2018:141). Bu durum girişimcilerin önemini arttırmıştır. Bu bağlamda etkinlik süreçlerinin geneline bakıldığında girişimciler (1) yeni mal ve hizmet üretmek, (2) yeni yöntemler geliştirmek ve uygulamak, (3) endüstride yeni organizasyonlar yapmak, (4) yeni pazarlar bulmak, (5) ham madde ve benzerlerinin elde edileceği kaynakları bulmak gibi geleneksel fonksiyonları sağlamakla beraber (1) gelişim stratejisi belirlemek, (2) yönetim ve organizasyon stratejileri belirlemek, (3) çevresel fırsatları izleyip yararlanmak ve tehditleri bertaraf etmek, (4) güncel teknolojiyi takip ederek değişime ayak uydurmak gibi çağdaş fonksiyonları yerine getirmektedir (Şimşek ve Çelik, 2012:24-25). Bu durum günümüzde girişimcilerin ekonomik ve sosyal alanlarda belirleyici olduğu ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerin toplumun refahının artmasında katalizör görevi üstlendiğini göstermektedir.

Yazında girişimcilik farklı okullar tarafından farklı yorumlanmaktadır. Büyük insan okulu, girişimci bireyi; sezgi, kuvvet, enerji, sebat ve öz saygı ile doğan insan olarak tanımlarken, klasik okul girişimciyi, yenilik, yaratıcılık ve icat etme özellikleriyle tanımlamaktadır (Dündar ve Ağca, 2007:125).

Günümüzde ise girişimciliğin sektör olarak giderek farklılaştığı, daha önceki yıllarda olduğu gibi belirli sektörlerle kısıtlı kalmadığı ve çeşitli girişimcilik alanlarının oluştuğu görülmektedir. Özellikle genç kuşak neslin teknolojiyi kullanarak attığı adımlar girişimciliğin mevcut yönünü önemli oranda değiştirmiştir (Kaya, 2001:543). Bu çeşitlilik içerisinde geleceğe ait ön görüşlerle karlı olabilecek alanlara yönelen “fırsat girişimciliği”, iç piyasayı hedefleyen “yerel girişimcilik”, bir ülkenin sadece belli bir bölgesinde uygulanan “bölgesel girişimcilik”, ülke ölçeğini kapsayan “ulusal girişimcilik”, tüm dünya ölçeğine yayılan “küresel girişimcilik”, özel şahıslar tarafından gerçekleştirilen “özel girişimcilik”, kamu kurumlarının iktisadi alanlarda faaliyette bulunmaları ile gelişen “kamu girişimciliği”, mülkiyeti ve sermayesi yabancılara ait olan “yabancı girişimcilik”, hammaddenin işlenmesi sonucu yeni bir ürün elde etme sürecini kapsayan “sanayi girişimciliği”, üretilen ürünleri düşük piyasadandan alıp yüksek piyasada satma ve kar etme amacıyla gerçekleştirilen “ticaret girişimciliği”, mal üretimi dışındaki faaliyetlerle yapılan “hizmet girişimciliği”, mevcut ürünleri fonksiyonlarının geliştirilmesi veya yeni bir buluşun pazara sürülmesi sürecini kapsayan “yaratıcı girişimcilik”, pazardaki değişimi izleyen “takipçi girişimcilik”, sanal ortamda gerçekleştirilen “sanal girişimcilik” ve sosyal etki, sosyal dönüşüm sağlayan “sosyal girişimcilik” gibi farklı girişimcilik türleri bulunmaktadır (Tutar, 2013:441-442). Ayrıca “bir örgütte yenilikçi fikirleri somut gerçeklere dönüştürme sürecinde bağımsız hareket etme niyetlerinin ve yeni alışkanlıklara yönelik davranışların amaçlandığı ve gerçekleştirildiği girişimcilik eğilimleri” olarak tanımlanan iç girişimcilik (Kızıloğlu, 2011:6) ve toplumun temel ve sürekli ihtiyaçları olan sosyal fayda fırsatlarından yararlanılmasını içeren sosyal girişimcilik (Certo ve Miller, 2008:267) son yıllarda oldukça popüler olan kavramlardır.

Girişimcilerin sahip olmaları gereken özelliklere yönelik çalışmalar ise genel olarak özellikler yaklaşımı altında yürütülmüştür (Yıldırım, 2008:28). Yaygın olarak yazında kabul görmüş girişimci özellikleri risk alma, liderlik, belirsizlik toleransı, iyimserlik, başarıya ihtiyacı, özgüven, yenilikçilik, bağımsız olma ve otokontrol şeklinde sıralanabilmektedir.

Risk alma davranışı girişimcilerin belirgin bir şekilde sergiledikleri kişilik özelliklerinden bir tanesidir. Girişimciler hesaplı veya orta düzeyde, aşırı olmayan risk üstlenicilerdir (Birçek, 2008: 66). Girişimciler, bir kazancın gerçekleştirilmesinde kontrol veya yetenek derecesine sahip olduklarını hissettikleri zaman makul oranda risk alma eğilimine yönelmektedir (Koh, 1996:15). Değer yaratma beklentisi içerisinde risk alma makul seviyelerde girişimcinin sonuçlarına katlanmayı göze aldığı bir davranıştır.

Girişimcilerin sürekli olarak risk ve belirsizlik ortamında çalışmaları nedeniyle, en kötü anlarda bile iyimser yapılarını koruyabilme özelliği, bu kişilerin mücadeleci güçlerine katkı sağlamakta aksine kötümser olanların ise en küçük başarısızlıklarda dahi sistemden uzaklaşması, riskten uzak kalma çabalarının sonucu karar almalarını zorlaştırmaktadır (Yıldırım, 2008:35-36).

Başarıya ihtiyacı bireyde ulaşılmak istenen hedef doğrultusunda hareket etme gücünü desteklemektedir. Bu durum çoğunlukla bireysel özellik göstermekte ve geleceğe yönelik olmaktadır. Bu şekilde düşünüldüğünde başarıya ihtiyacının içsel kontrol ile arasında ilişki olduğu görülmektedir. Çünkü başarıya ihtiyacı bireyin iç dünyasını aktif edecek içsel kontrol davranışını da etkilemektedir (Pandey ve Tewary, 1979:107). Başarıya ihtiyacı girişimci yapıdaki bireylerin belirgin özelliklerindedir. Bu tip insanlar, rutin işlerden çok hoşlanmazlar, bunun yerine yeni fikirler oluşturmayı tercih ederler (Bozkurt, 2011:12). Girişimcilerin sahip olduğu kişilik özelliklerinden biride çoğunlukla kabul görmüş olan yenilikçiliktir. Yenilikçilik, literatürde “yeni fikirlerin işletme faaliyetlerine geçirilerek uygulanması” şeklinde tanımlanmaktadır (Arslan, 2001:25).

Girişimciliğin ilk adımı olarak, pazarda yer alan boşlukların belirlenmesi ve bu boşlukların ne şekilde kapatılabileceğinin tartışılması gerekmektedir (Odabaşı, 2005:8-9). Girişimci bireyler mevcut pazarda yer alan ihtiyaçlara odaklanıp bu ihtiyacı karşılayacak kişinin kendileri olduğuna inanır ve bu özgüven duygusuyla hareket ederler.

3. DUYGUSAL ZEKA

Psikoloji sözlüğü zekayı; “Soyut düşünebilme, kavrama, problem çözme, bildiklerini yeni durumlara uygulama, akıl yürütme, bellek, geçmiş deneyimlerden kazanılan bilgileri kullanma vb. de dâhil olmak üzere zihinsel yetilerin toplamı” olarak tanımlamaktadır (Budak, 2000:848). Zeka ile ilgili tanımlamaların geneli incelendiğinde, ortak paydada zekanın kişilerin çevresi ile etkili bir şekilde uyuma kavuşmasını sağlayan soyut ve genel bir zihinsel kazanç olduğu görülmektedir (Baymur, 2004:246). Duyguların harekete geçirici yöndeki

işleyişi büyük ölçüde insan vücudunun ana kontrol merkezlerine gelen etkilere bazı fizyolojik parçaları ile tepki göstermesi sonucu oluşmaktadır. Duygunun hislerde ve zihinsel formda fizyolojik değişkenler ve açıklayıcı davranışlarla beraber ortaya çıkan bir hareket olduğu vurgulanmaktadır (Barutçugil, 2002:73-74).

Kişinin kendi duygularını ve çevresindeki insanların duygularını iyi anlaması ile beraber elde ettiği bu veriler doğrultusunda davranışlarını etkin bir şekilde yönetmesini sağlayan duygusal zeka kavramı, insanın duygusal yönlerinin de iş hayatında önem kazandığı 1950 ve sonrası dönemlerde oluşmaya başlamış bir kavramdır. Sosyal bilimlerde meydana gelen gelişmeler sonucunda duyguların zihinsel faaliyetler üzerindeki etkisi de giderek önem kazanmıştır.

Thorndike'nin 1920 yılında üzerinde çalışmalar yaptığı sosyal zekâ ve Gardner'in 1983 yılında üzerine yoğunlaştığı içsel ve dışsal (kişiler arası) zekâ kavramlarının duygusal zeka kavramına kaynak oluşturduğu düşünülmektedir. Bu nedenle duygusal zeka kavramını anlayabilmek için öncelikle sosyal zeka kavramını tanımlamamız gerekmektedir (Aşan ve Özyer, 2003:152). Sosyal zekâ, sosyal durumlara kişinin kendisinin ve çevresindekilerin davranışlarıyla ilgili bilgileri başarılı bir şekilde kullanılmasını sağlamak için kişinin kendisinin ve çevresindekilerin davranışlarını algılamaya yönelik yeteneğini gösteren bir kavramdır (Doğan ve Şahin, 2007:234)

Mayer ve Salovey 1990 yılında yaptıkları çalışmada duygusal zekayı, "insanın kendi duygularını anlayabilme, çevresindeki insanların duygularını anlayabilme, duyguları birbirinden ayırt edebilme ve bütün bu bilgileri düşünce ve davranış geliştirirken en uygun şekilde kullanabilme yeteneği" olarak tanımlamışlardır (Turner ve Walker, 2008:513).

Duygusal zeka kavramına günümüzdeki popülerliğini kazandıran en önemli isim Daniel Goleman olmuştur. Goleman 1995 yılında yazdığı "Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?" isimli kitabı ile duygusal zeka kavramına yönelik farkındalığı arttırmıştır. Goleman bu kitabında duygusal zekayı, azim, sebat, kendi kendini harekete geçirebilmeyi kapsayan, diğer insanların hislerini anlayabilmeye ve dürtülere hakim olabilmeye yarayan temel yaşam becerisi olarak tanımlamıştır (Goleman, 1995:10-11).

Law ve arkadaşları (2000:485) duygusal zeka kavramını tanımlarken, duyguları doğru bir şekilde ifade edebilme, duyguları bilişsel süreçlere adapte edebilme, duyguları anlayabilme ve duyguların çeşitli durumlar üzerindeki etkilerini anlayabilme gibi yetenekleri kapsadığını belirtmişlerdir. Cooper ve Sawaf duygusal zekayı tanımlarken kendimizin ve başkalarının duygularını anlamanın yanı sıra, duygusal zekanın, duygulara ilişkin bilgileri ve duyguların oluşturduğu enerjinin günlük yaşamımızda etkin biçimde yansıtılarak etkin tepkiler geliştirmemizi sağlayan bir kavram olduğu üzerinde durmuşlardır (Cooper ve Swaf, 2010:12).

Duygusal zeka modelleri kendi içerisinde iki gruptan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi duygusal zekanın sadece bilişsel değil aynı zamanda kişisel özelliklerinin de olduğuna odaklanan "*karma model*", ikincisi ise Mayer ve Salovey'in geliştirdiği zekanın duygulara yön vermesi için kullanıldığını belirten "*yetenek modelidir*". Mayer ve Salovey'in geliştirdiği modelde duygusal zeka (1) duyguları algılamak; yüz ve beden ifadelerinden yararlanarak duyguları tanıma yeteneği, (2) düşünceyi desteklemek; duygu ve düşünce arasındaki bağlantıyı bilmek, kişinin kararlarını yönlendirmesinde kullanılabilme, (3) duyguyu anlamak; duyguların zaman boyunca analiz edilerek, eğilimlerinin farkına varma ve sonuçlarını anlayabilme, (4) duyguyu yönetmek; bireyin amaçları, kendini tanıması ve bilmesi ve sosyal farkındalığı bağlamında yönetilmesi şeklinde dört ana yetenektan oluşmaktadır (Mayer vd., 2004:199).

Yetenek modeli duygular hakkında bilgi edinip onlara yön vermemizi sağlarken (Caruso ve Salovey, 2010:62), karma modeller duygu ve zeka dışında daha geniş bir boyutta kişisel ve sosyal fonksiyonları da dahil etmektedir (Yaylacı, 2006:50). Karma model olarak adlandırdığımız grupta ise Bar On (1997), Goleman (1995), Cooper ve Sawaf (1997)'in geliştirdikleri duygusal zeka modelleri gelmektedir (Doğan ve Şahin, 2007:237).

Duygusal olarak gelişmiş sosyal beceriye sahip bireylerin kendilerini daha rahat ifade ettikleri düşünüldüğünde, bu kişilerin iş hayatı içerisinde daha üretken olabilecekleri düşünülmektedir. Duygularını kontrol etmekte zorlanan kişiler ise, net düşünebilme ve mevcut işlerine yoğunlaşmada yeteneklerini engelleyecek içsel bir mücadeleye girmektedir (Çetinkaya ve Alparslan, 2001:366).

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

4.1. Amaç ve Yöntem

Araştırmanın genel amacı, işletme bölümü öğrencilerinin duygusal zeka algılamalarının girişimci özellikleri üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir. Çalışmanın, alan yazınına dayalı olarak literatür kısmı

oluşturulmuş ve anket çalışması ile elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analize tabi tutulmuştur. Çalışma analiz sonucu elde edilen verilerin yorumlanması ile çalışma nihai sonucuna ulaşılması beklenmektedir.

4.2. Ana Külte ve Örneklem

Çalışmanın ana kültesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinde öğrenim görmekte olan İşletme Bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Ana kültelyi temsilen 375 adet anket formu dağıtılmış bu anketlerin 360 adeti (%96) geri dönmüştür. Eksik şekilde doldurulan 9 adet anket ise analizlere dahil edilmemiştir. 351 anket formu ile analiz gerçekleştirilmiştir. Örneklemeye ait demografik özellikler tablo 1’de gösterildiği gibi gibidir.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Sayı (n:351)	%	Yaş	Sayı (n:351)	%	
Bay	182	51,9	18-20	139	39,6	
Bayan	169	48,1	21-23	170	48,4	
Sınıf	Sayı (n:351)	%	24 ve üzeri	42	12	
1.Sınıf	105	29,9	Not Ortalaması	Sayı (n:351)	%	
2.Sınıf	78	22,2	1,00 – 1,89	56	16,5	
3.Sınıf	79	22,5	1,90 – 2,79	159	46,1	
4.Sınıf	89	25,4	2,80 – 3,69	31	9	
Ailedeki Sıralaması	Sayı (n:351)	%	Mevcut değil	105	28,4	
Birinci çocuk	127	36,2	Girişimcilik Dersi	Sayı (n:351)	%	
İkinci çocuk	103	29,3	Aldım	201	57,3	
Üçüncü çocuk	62	17,7	Almadım	150	42,7	
Dördüncü çocuk	33	9,4	Ruh Hali	Sayı (n:351)	%	
Beşinci ve Üzeri	26	7,4	Gergin	85	24,2	
Mutluluk Hissi	Sayı (n:351)	%	Huzurlu	97	27,6	
Çok	83	23,6	Hırslı	72	20,5	
Kısmen	178	50,7	Kaderci	58	16,5	
Pek Değil	67	19,1	Hayalperest	39	11,1	
Hiç Değil	23	6,6	Nitelendirme	Sayı (n:351)	%	
Gelecek Kaygısı	Sayı (n:351)	%	Zeki	24	6,8	
Çok	133	37,9	Çalışkan	32	9,1	
Kısmen	192	54,7	Dürüst	185	52,7	
Hiç	26	7,4	Lider	45	12,8	
İş Fikri	Sayı (n:351)	%	Cesur	23	6,6	
Var	147	41,9	Bencil	12	3,4	
Yok	124	35,3	Cömert	30	8,5	
Olsun isterdim	80	22,8				
Anne ve/veya baba çalışma durumu						
	Kendi işinin sahibi		Kamu Görevlisi		Emekli	
	Sayı (n:351)	%	Sayı (n:351)	%	Sayı (n:351)	%
Sadece anne	4	1,1	7	2	20	5,7
Sadece baba	147	41,9	63	17,9	102	29,1
Her ikisi de	30	8,5	12	3,4	12	3,4
Hiçbiri	170	48,4	269	76,6	217	61,8

Örneklemi oluşturan öğrencilerin %51,9’u (182 kişi) bay ve %48,1’i (169 kişi) bayanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 18-25 yaş aralığında yığılma göstermektedir. Örneklem incelendiğinde 18-20 yaş aralığında %39,6 (139 kişi), 21-23 yaş aralığında %48,4 (170 kişi), 24 ve üzeri yaş aralığında %12 (42 kişi) oranında katılımcı olduğu görülmektedir. Örneklem %29,9’u (105 kişi) birinci sınıf, %22,2’si (78 kişi) ikinci sınıf, %22,5’i (79 kişi) üçüncü sınıf, %25,4’ü (89 kişi) ise dördüncü sınıf lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Öğrencilerin not ortalamalarına ilişkin değerler incelendiğinde değerlerin dörtlük not sistemi üzerinde 1,00 – 3,69 aralığında toplandığı görülmektedir. Öğrencilerin %16,5’i (56 kişi) 1,00 – 1,89 aralığında, %46,1’i (159 kişi) 1,90 – 2,79 aralığında ve %9’u (31 kişi) 2,80 – 3,69 aralığında not ortalamasına sahiptir. Örneklem %29,9’unu oluşturan birinci sınıf öğrencilerin henüz ortalamaları bulunmadığından “mevcut değil” olarak kaydedilmiştir.

Katılımcıların ailedeki kaçınıcı çocuk olduklarını sorgulamaya yönelik yöneltilen soruya %36,2’sinin (127 kişi) “birinci”, %29,3’ünün (103 kişi) “ikinci”, %17,7’sinin (62 kişi) “üçüncü”, %9,4’ünün (33 kişi) “dördüncü”, %7,4’ünün (26 kişi) “beşinci ve üzerinde” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Örneklemeye yöneltilen “Kendinizi mutlu hissediyor musunuz?” sorusuna %23,6 (83 kişi) oranında “çok”, %50,7 (178 kişi) oranında “kısmen”, %19,1 oranında (67 kişi) “pek değil” ve %6,6 (23 kişi) oranında “hiç, değil” yanıtı alındığı görülmektedir.

Katılımcıların %57,3'ü (201 kişi) daha önce girişimcilik ile ilgili bir ders aldığını belirtirken, %42,7'si (150 kişi) daha önce girişimcilikle ilgili herhangi bir ders almadığını söylemektedir.

Örnekleme oluşturan öğrencilerin %37,9'u (133 kişi) geleceğe ilişkin kaygısının "çok" olduğunu belirtirken, %54,7'si (192 kişi) "kısmen" kaygılı olduğunu ve %7,4'ü (26 kişi) "hiç" kaygılı olmadığını belirtmektedir. Bu katılımcıların %41,9'u kendilerine ait bir iş fikrine sahipken, %35,3'ünün (124 kişi) herhangi bir iş fikri bulunmamaktadır. Ayrıca %22,8'i (80 kişi) kendilerine ait bir iş fikri olsun istemektedir.

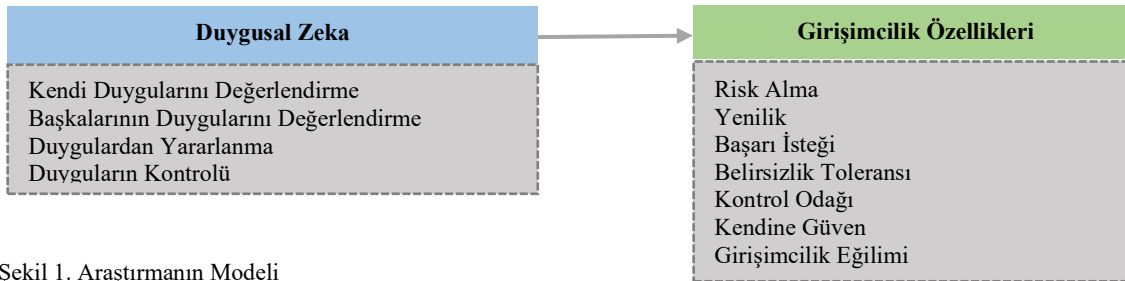
Katılımcıların %24,2'i (85 kişi) "gergin", %27,6'sı (97 kişi) "huzurlu", %20,5'i (72 kişi) "hırslı" %16,5'i (58 kişi) "kaderci" ve %11,1'i (39 kişi) "hayalperest" ruh haline sahip olduğunu belirtmektedir. Ayrıca katılımcıların %6,8'i (24 kişi) "zeki", %9,1'i (32 kişi) "çalışkan", %52,7'si (185 kişi) "dürüst", %12,8'i (45 kişi) "lider", %6,6'sı (23 kişi) "cesur", %3,4'ü (12 kişi) "bencil" ve %8,5'i (30 kişi) "cömert" olarak kendisini nitelendirmektedir.

Katılımcıların %41,9'unun (147 kişi) sadece babası kendi işinin sahibi iken %48,5'inin ise (170 kişi) ne annesi ne de babası kendi işinin sahibi değildir. Katılımcılardan sadece %1,1'inin (4 kişi) sadece annesi kendi işinin sahibi iken hem annesinin hem de babasının kendi işinin sahibi olduğunu belirtenlerin oranının %8,5 (30 kişi) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %2'sinin (7 kişi) sadece annesi, %17,9'unun (63 kişi) sadece babası, %3,4'ünün hem annesi hem babası kamu görevlisi iken %76,6'sı (269 kişi) kadar büyük kısmının hem annesi hem de babası kamuda görev almamaktadır. Ayrıca katılımcıların %5,7'sinin (20 kişi) sadece annesi, 29,1'inin (102 kişi) sadece babası, %3,4'ünün (12 kişi) hem anne hem de babası emeklidir. Örneklemin %61,8'i (217 kişi) kadar büyük kısmının ise anne ve babasının emekliliği bulunmamaktadır.

4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeline göre aşağıdaki hipotezler test edilmek istenmiştir:

Hipotez₁: "Duygusal zeka algısı ile girişimcilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır"

Hipotez₂: "Duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri üzerinde etkisi vardır"

Hipotez_{2a}: "Duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri alt boyutu olan risk alma üzerinde etkisi vardır"

Hipotez_{2b}: "Duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri alt boyutu olan yenilik üzerinde etkisi vardır"

Hipotez_{2c}: "Duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri alt boyutu olan başarı isteği üzerinde etkisi vardır"

Hipotez_{2d}: "Duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri alt boyutu olan belirsizlik toleransı üzerinde etkisi vardır"

Hipotez_{2e}: "Duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri alt boyutu olan kontrol odağı üzerinde etkisi vardır"

Hipotez_{2f}: "Duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri alt boyutu olan kendine güven üzerinde etkisi vardır"

Hipotez_{2g}: "Duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri alt boyutu olan girişimcilik eğilimi etkisi vardır"

4.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak için kullanılan anket formunda, öncelikle öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf, ortalama ve bazı bireysel bilgilerine ulaşmak için tanımlayıcı sorulara yer verilmiştir. Devamında ise duygusal zeka algıları ve girişimcilik özellikleri ölçülmek adına 5'li likert sistemine göre düzenlenmiş iki farklı ölçeğe yer verilmiştir. Duygusal zeka algılarını ölçmek için Wong ve Law (2002)'in geliştirdikleri 16 maddelik "WLEIS Duygusal Zeka Ölçeği" kullanılmıştır. Duygusal zeka ölçeği kendi duygularını değerlendirme (4 madde), başkalarının duygularını değerlendirme (4 madde), duygulardan yararlanma (4 madde), duyguların kontrolü (4 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Öğrencilerin girişimcilik özelliklerini ölçmek için ise Damar (2015)'in Ali vd. (2009), Yusof vd. (2007) ve Cansız (2007)'in çalışmalarından faydalanarak geliştirdiği 46 maddelik ölçek kullanılmıştır. Girişimcilik özellikleri ölçeği risk alma (6 madde), yenilik (6 madde), başarıma

isteği (6 madde), (belirsizlik toleransı (5 madde), kontrol odağı (6 madde), kendine güven (7 madde), girişimcilik eğilimi (10 madde) olmak üzere 7 alt boyuttan oluşmaktadır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Güvenirlilik ve Doğrulayıcı Faktör Bulguları

Duygusal zeka ve girişimcilik özellikleri ölçeklerine ait elde edilen güvenirlilik analizi sonuçları tablo 2’de yer aldığı gibidir.

Tablo 2: Güvenirlilik ve KMO Değerleri

Ölçek	Alt Boyutlar	Güvenirlilik	Genel güvenirlilik	KMO Değeri
Duygusal Zeka	Kendi Duygularını Değerlendirme	0,880	0,867	0,638
	Başkalarının Duygularını Değerlendirme	0,807		
	Duygulardan Yararlanma	0,775		
	Duyguların Kontrolü	0,876		
Girişimcilik Özellikleri	Risk Alma	0,809	0,937	0,866
	Yenilik	0,845		
	Başarı İsteği	0,841		
	Belirsizlik Toleransı	0,635		
	Kontrol Odağı	0,639		
	Kendine Güven	0,835		
	Girişimcilik Eğilimi	0,933		

Duygusal zeka ölçeğinde yer alan 16 madde, alan yazınındaki şekli ile “kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duygulardan yararlanma, duyguların kontrolü” olmak üzere dört boyutta toplanmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde en düşük değer ,775 ve en yüksek değer ,880 olduğu görülmektedir.

Girişimcilik özellikleri ölçeğinde ise 46 madde yer almaktadır. Damar (2015)’in çalışmasındaki boyutlandırmaya sadık kalınarak “risk alma, yenilik, başarı isteği, belirsizlik toleransı, kontrol odağı, kendine güven, girişimcilik eğilimi” olmak üzere yedi alt boyutta toplanmıştır. Girişimcilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları en düşük ,635 ve en yüksek ,933 değerleri arasında değişmektedir

5.2. Tanımlayıcı Bulgular

Öğrencilerin duygusal zeka ve girişimcilik özellikleri alt boyutları algılarına yönelik tanımlayıcı bulgular tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Alt Boyutlara Ait Tanımlayıcı Bulgular

Ölçek	Alt Boyutlar	Min.	Mak.	X	S
Duygusal Zeka	Kendi Duygularını Değerlendirme	1,00	5,00	3,8989	,90559
	Başkalarının Duygularını Değerlendirme	1,00	5,00	3,9473	,80494
	Duygulardan Yararlanma	1,00	5,00	3,5976	,85414
	Duyguların Kontrolü	1,00	5,00	3,2877	1,05246
Girişimci Özellikleri	Risk Alma	1,00	5,00	3,9117	,72547
	Yenilik	1,00	5,00	3,7802	,77132
	Başarı İsteği	1,00	5,00	4,0969	,78556
	Belirsizlik Toleransı	1,00	5,00	3,3459	,79737
	Kontrol Odağı	1,00	5,00	3,6695	,63044
	Kendine Güven	1,00	5,00	3,7554	,75198
	Girişimcilik Eğilimi	1,00	5,00	3,8057	,92426

Duygusal zeka alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı bulgulara göre, “kendi duygularını değerlendirme” boyutunun (X=3,89, S=,905); “başkalarının duygularını değerlendirme” alt boyutunun (X=3,94, S=,804); “duygulardan yararlanma” alt boyutunun (X=3,59, S=,854), “duyguların kontrolü” alt boyutunun (X=3,28, S=,1,05) ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Girişimcilik özellikleri alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı bulgulara göre “risk alma” boyutunun (X=3,91, S=,725), “yenilik” alt boyutunun (X=3,78, S=,771), “başarı isteği” alt boyutunun (X=4,09, S=,785), “belirsizlik toleransı” alt boyutunun (X=3,34, S=,797), “kontrol odağı” alt boyutunun (X=3,66, S=,630), “kendine güven” alt boyutunun (X=3,75, S=,751) ve “girişimcilik eğilimi” alt boyutunun (X=3,80, S=,924) ortalamalarına sahip olduğu söylenebilmektedir. Elde edilen bu verilere göre, en düşük ortalamanın “duyguların kontrolü” alt boyutunda, en yüksek ortalamanın ise girişimci özelliklerinden biri olan “başarı isteği” alt boyutuna ait olduğunu söylemek mümkündür.

5.3. Korelasyon Bulguları

Değişkenler ve alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkilerine ait elde edilen bulgular tablo 4'te görülebilmektedir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Duygusal Zeka	1 Kendi Duygularını Değerlendirme	Pear. Corr.	1									
		Sig.										
	2 Başkalarının Duygularını Değerlendirme	Pear. Corr.	,599**	1								
		Sig.	,000									
3 Duygulardan Yararlanma	Pear. Corr.	,360**	,318**	1								
	Sig.	,000	,000									
4 Duyguların Kontrolü	Pear. Corr.	,190**	,200**	,360**	1							
	Sig.	,000	,000	,000								
Girişimcilik Özellikleri	5 Risk Alma	Pear. Corr.	,539**	,588**	,356**	,284**	1					
		Sig.	,000	,000	,000	,000						
	6 Yenilik	Pear. Corr.	,488**	,505**	,416**	,252**	,643**	1				
		Sig.	,000	,000	,000	,000	,000					
	7 Başarı İsteği	Pear. Corr.	,492**	,487**	,508**	,147**	,576**	,578**	1			
		Sig.	,000	,000	,000	,006	,000	,000				
	8 Belirsizlik Toleransı	Pear. Corr.	,126*	,181**	,072	,057	,148**	,091	,188**	1		
		Sig.	,019	,001	,179	,289	,005	,088	,000			
	9 Kontrol Odağı	Pear. Corr.	,336**	,476**	,266**	,053	,528**	,475**	,447**	,278**	1	
		Sig.	,000	,000	,000	,326	,000	,000	,000	,000		
	10 Kendine Güven	Pear. Corr.	,431**	,501**	,538**	,313**	,591**	,602**	,561**	,057	,549**	1
Sig.		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,285	,000		
11 Girişimcilik Eğilimi	Pear. Corr.	,367**	,401**	,301**	,192**	,429**	,534**	,492**	,062	,300**	,490**	1
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,250	,000	,000	

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), (p<0,05)

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), (p<0,01)

Duygusal zekanın alt boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, $r=,190$, $p<0,01$ ile $r=,599$, $p<0,01$ değerleri aralığında değişen, pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Girişimcilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının korelasyon değerlerine bakıldığında alt boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon değerlerine bakıldığında ise $r=,148$, $p<0,01$ ile $r=,643$, $p<0,01$ değerleri arasında değişen anlamlı pozitif ilişkilerin bulunduğunu söylemek mümkündür.

Duygusal zekanın alt boyutu olan “kendi duygularını değerlendirme” boyutu girişimcilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları olan “risk alma” ($r=,539$, $p<0,01$) ve “başarma isteği” ($r=,492$, $p<0,01$) ile yüksek düzeyde pozitif yönlü, “yenilik” ($r=,488$, $p<0,01$), “kontrol odağı” ($r=,336$, $p<0,01$), “kendine güven” ($r=,431$, $p<0,01$) ve “girişimcilik eğilimi” ($r=,367$, $p<0,01$) ile orta düzeyde pozitif yönlü, “belirsizlik toleransı” ($r=,126$, $p<0,05$) ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahiptir.

Bir diğer duygusal zeka alt boyutu olan “başkalarının duygularını değerlendirme” boyutu girişimcilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları olan “risk alma” ($r=,588$, $p<0,01$), “yenilik” ($r=,505$, $p<0,01$) ve “kendine güven” ($r=,501$, $p<0,01$) ile yüksek düzeyde pozitif yönlü, “başarma isteği” ($r=,487$, $p<0,01$), “kontrol odağı” ($r=,476$, $p<0,01$) ve “girişimcilik eğilimi” ($r=,401$, $p<0,01$) ile orta düzeyde pozitif yönlü, “belirsizlik toleransı” ($r=,181$, $p<0,01$) ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahiptir.

“Duyguların yararlanma” alt boyutu ile “başarma isteği” ($r=,508$, $p<0,01$) ve “kendine güven” ($r=,538$, $p<0,01$) boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü, “risk alma” ($r=,356$, $p<0,01$), “yenilik” ($r=,416$, $p<0,01$) ve “girişimcilik eğilimi” ($r=,301$, $p<0,01$) ile orta düzeyde pozitif yönlü, “kontrol odağı” ($r=,266$, $p<0,01$) ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Duygusal zekanın diğer bir alt boyutu olan “duyguların kontrolü” ile girişimcilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarından “kendine güven” ($r=,313$, $p<0,01$) arasında orta düzeyde pozitif, “risk alma” ($r=,284$, $p<0,01$), “yenilik” ($r=,252$, $p<0,01$), “başarma isteği” ($r=,147$, $p<0,01$), “girişimcilik eğilimi” ($r=,192$, $p<0,01$) boyutları ile ise düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Korelasyon analizi bulgularına göre duygusal zeka ve girişimcilik özellikleri algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmış ve “duygusal zeka algısı ile girişimcilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki Hipotez₁ kabul edilmiştir.

5.4. Regresyon Bulguları

Korelasyon değerleri incelendiğinde alt boyutları arasında anlamlı, pozitif yönde ilişki tespit edilen duygusal zeka ve girişimcilik özellikleri algılarına yönelik olarak, duygusal zeka algısının, girişimcilik özellikleri algısı üzerinde etkili olup olmayacağına belirlemeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, “duygusal zekaya” yönelik algılamaların”, “girişimcilik özellikleri” algılamaları üzerinde, %45 (R^2 :.453; F :289,234, p :.000) oranında açıklayıcı olduğu ve pozitif yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ise tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Katsayı				Anlamlılık
	B	S. Hata	Beta (β)	t	
Girişimcilik Özellikleri $R = ,673^a$ $R^2 = ,453$ $F = 289,234$ $p = ,000$,589	,035	,673	17,007	,000
a. Prediktörler: (sabit), Duygusal Zeka	Anova ^a : Sig.: ,000 ^b			Katsayı ^a : Sig.: ,000 ^b	

$$\text{Girişimcilik Özellikleri} = 1,611 + 0,589 * \text{Duygusal Zeka}$$

Öğrencilerin duygusal zeka algılamalarında meydana gelebilecek olumlu atışların, girişimcilik özellikleri üzerindeki algılamaları pozitif yönlü [$(\beta=0,673)$, ($p<0,01$)] etkileyebileceği, yani duygusal zekaya yönelik meydana gelebilecek olumlu yükselişlerin, girişimcilik özellikleri algılarında da pozitif yönlü bir artış ortaya çıkarabileceğini söylemek mümkündür. Bu sonuç doğrultusunda, “duygusal zeka algısının girişimcilik özellikleri üzerinde etkisi vardır” şeklindeki Hipotez₂ kabul edilmiştir. Ayrıca Hipotez₂’nin alt hipotezlerinin test edilmesi içinde regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Duygusal zeka algısının girişimcilik özelliklerinin “risk alma”, “yenilik”, “başarı isteği”, “belirsizlik toleransı”, “kontrol odağı”, “kendine güven”, “girişimci eğilimi” alt boyutları üzerindeki etkisi tablo 6’da gösterildiği gibidir.

Tablo 6. Duygusal Zeka ve Girişimcilik Özelliklerinin Alt Boyutları Regresyon Sonuçları

Model	Coefficient				Anlamlılık
	B	S. Hata	Beta (β)	t	
Risk Alma $R = ,613^a$ $R^2 = ,375$ $F = 209,635$ $p = ,000$,696	,048	,613	14,479	,000
Yenilik $R = ,575^a$ $R^2 = ,330$ $F = 172,264$ $p = ,000$,694	,053	,575	13,125	,000
Başarı İsteği $R = ,559^a$ $R^2 = ,312$ $F = 158,344$ $p = ,000$,687	,055	,559	12,583	,000
Belirsizlik Toleransı $R = ,149^a$ $R^2 = ,022$ $F = 7,916$ $p = ,000$,186	,066	,149	2,813	,000
Kontrol Odağı $R = ,380^a$ $R^2 = ,144$ $F = 58,898$ $p = ,000$,375	,049	,380	7,675	,000
Kendine Güven $R = ,620^a$ $R^2 = ,384$ $F = 212,756$ $p = ,000$,730	0,49	,620	14,757	,000
Girişimcilik Eğilimi $R = ,436^a$ $R^2 = ,190$ $F = 81,938$ $p = ,000$,631	0,070	,436	9,052	,000
a. Predictors (Contant), Duygusal Zeka	Anova ^a : Sig.: ,000 ^b			Coefficient ^a : Sig.: ,000 ^b	

Regresyon analizi ile elde edilen veriler duygusal zeka algısının risk alma boyutunu %37, yenilik boyutunu %33, başarı isteği alt boyutunu %31, belirsizlik toleransı boyutunu %2, kontrol odağı boyutunu %14, kendine güven boyutunu %38, girişimcilik eğilimi boyutunu %19 oranlarında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ,149 ile ,620 arasında değişen beta değerleri etkinin pozitif yönlü olduğunun göstermektedir. Regresyon analizi sonucunun da hipotez₂’yi ve alt hipotezlerini destekler nitelikte olduğu görülmüş ve bu hipotezler kabul edilmiştir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Girişimciler içerisinde buldukları ekonomide belirleyici konumda yer almaktadır. Sermayenin optimum seviyede verimli kaynaklara harcanması başarılı girişimcilik faaliyetleri sonucunda gerçekleşebilmektedir. Geleceğin iş kurma potansiyeline sahip girişimcilerini yetiştiren üniversitelerin iktisadi ve idari bilimler bölümü öğrencileri aldıkları eğitimle belirli bir seviyeye kadar desteklenebilmektedir. Ancak bilimsel bilginin iş kurma sanatına dönüştürülmesi aşamasında birçok yeni girişimci başarıyı tadamadan girişimci olma düşüncesinden vazgeçmek zorunda kalmaktadır. Kişiyi girişimci yapan birçok özellik hızla gelişen rekabet pazarında nitelikli iş fikirlerinin hayatta kalmasının nedenleri arasında görülmektedir. Bireysel ve çevresel faktörler etrafında şekillenen girişimci özellikler bu kişileri girişimci olmayan bireylerden ayıran ve bireyi başarıya ulaştıran etmenlerdir.

Bilişsel gelişimle bireyin karakterine entegre olduğunu varsaydığımız risk alma, yenilikçi olma, belirsizliklere karşı toleranslı olma, kendine güven, kontrol odaklılık, başarmaya olan ihtiyaç ve girişimci olmaya olan eğilim gibi özelliklerin zamanla şekillendiğini düşündüğümüzde kişinin duygusal zeka faktörünü de bu sürece dahil etmemiz oldukça yerinde olacaktır.

1950’li yıllardan sonra popüler hale gelmiş olan duygusal zeka kavramı duyguların kontrolü, duygulardan yararlanma ve duyguları değerlendirme gibi aslında başarıya ulaşmış girişimcilerin hiç de yabancı olmadığı faktörleri içermektedir. Özellikle belirsizlik toleransı ve risk alma gibi girişimcilik özelliklerinin girişimcilerin duygularını optimum düzeyde kontrol ettiği alanlar olarak görebiliriz. Aldığı kararları kontrol odaklı gerçekleştiren girişimcilerin duygularını üst düzeyde kontrol edebilen azim ve sebat sahibi kişiler olduğu söylenebilir.

Bu varsayımlarla yola çıktığımız araştırmamızda işletme bölümü öğrencileri üzerinde inceleme gerçekleştirmenin doğru olacağını düşünmekteyiz. Gerçekleştirdiğimiz çalışmada örneklemini oluşturan öğrencilerin %51,9’u baylardan oluşmakta ve %48,4’ü kadar büyük bir kısmının 21-23 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Örneklemin sınıf yapısı incelendiğinde %29,9’u birinci sınıf, %22,2’si ikinci sınıf, %22,5’i üçüncü sınıf, %25,4’ü ise dördüncü sınıf olmak üzere neredeyse eşit dağılım gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların %65,5 gibi büyük bir çoğunluğu ailede birinci veya ikinci çocuk olarak dünyaya gelmiştir. Katılımcıların %50,7’si “Kendinizi mutlu hissediyor musunuz?” sorusuna kısmen cevabı verirken %23,6’sı “çok” cevabını vermiştir. Ankete katılan öğrencilerin %57,3’ü daha önce girişimcilik ile ilgili bir ders aldığını belirtirken, %42,7’si daha önce girişimcilikle ilgili herhangi bir ders almadığını söylemektedir. Bu öğrencilerin %87,4’ü gelecekleri ile ilgili kaygı hissetmektedirler. Katılımcıların sadece %41,9’u kendilerine ait bir iş fikrine sahiptir. Katılımcıların %24,2’i “gergin”, %27,6’sı “huzurlu”, %20,5’i “hırslı”, %16,5’i “kaderci” ve %11,1’i “hayalperest” ruh haline sahip olduklarını düşünmektedir. Ayrıca katılımcıların %52,7’si kendisini “dürüst”, olarak nitelendirmektedir. Katılımcıların %41,9’unun sadece babası kendi işinin sahibi ve %1,1’inin sadece annesi kendi işinin sahibidir. Katılımcıların, %76,6’sı kadar büyük kısmının hem annesi hem de babası kamuda görev almamakta ve örneklemin %61,8’i kadar büyük kısmının ise anne ve babasının emekliliği bulunmamaktadır.

Duygusal zekanın alt boyutu olan “kendi duygularını değerlendirme” boyutu girişimcilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları olan “risk alma ve “başarma isteği” ile yüksek düzeyde pozitif yönlü, “yenilik”, “kontrol odağı”, “kendine güven” ve “girişimcilik eğilimi” ile orta düzeyde pozitif yönlü, “belirsizlik toleransı” ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahiptir. Duygusal zekanın diğer bir alt boyutu olan “başkalarının duygularını değerlendirme” boyutu girişimcilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları olan “risk alma”, “yenilik” ve “kendine güven” ile yüksek düzeyde pozitif yönlü, “başarma isteği”, “kontrol odağı” ve “girişimcilik eğilimi” ile orta düzeyde pozitif yönlü, “belirsizlik toleransı” ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahiptir. Duygusal zekanın “duyguların yararlanma” alt boyutu ile “başarma isteği” ve “kendine güven” boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü, “risk alma”, “yenilik” ve “girişimcilik eğilimi” ile arasında orta düzeyde pozitif yönlü, “kontrol odağı” boyutu ile arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Duygusal zekanın diğer bir alt boyutu olan “duyguların kontrolü” ile girişimcilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarından “kendine güven” arasında orta düzeyde pozitif, “risk alma”, “yenilik”, “başarma isteği”, “girişimcilik eğilimi” boyutları ile ise düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında duygusal zeka alt boyutlarının girişimci özellikleri ile arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

Öğrencilerin sahip olduğu duygusal zeka algılamaların, girişimcilik özelliklerine yönelik algılamaları şekillendirebilmesi söz konusu olmaktadır. Üniversitede işletme bölümü lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bu çalışma “duygusal zeka” ve “girişimcilik özelliklerinin” birbirleriyle pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi bulguları duygusal zekanın girişimcilik özellikleri ve alt boyutları üzerinde açıklayıcı olduğunu göstermektedir. Özellikle girişimci bireylerin sahip olması gereken kendine güven boyutunda %38 oranında açıklayıcı olması duygusal zekanın girişimci özellikleri etkileyen oldukça önemli bir kavram olduğunun göstergesidir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular “duygusal zekaya” yönelik algılamaların “girişimcilik özelliklerine” yönelik algılamalarda %45 seviyesinde açıklayıcı olduğunu göstermektedir. Tespit edilen yüksek orandaki etki duygusal zekanın, girişimcilik özellikleri ile birlikte değerlendirilmesinin gerekliliğini göstermektedir. Yüksek miktarda girişimci yetiştirme potansiyeline sahip olan işletme bölümünde gerçekleştirdiğimiz bu araştırmanın diğer fakültelerde dahil edilerek incelenmesi elde ettiğimiz sonuçların pekiştirilmesi adına yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Ali, A., Topping, K. J. ve Tariq, R. H., (2009). Entrepreneurial Inclinations Of Prospective Teachers. New Horizons in Education, 56(2), ss. 1-16.
2. Arslan, M. (2001). Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları: Yönetim ve Organizasyon, Ed. Salih Güney, Nobel Yay, 25-44, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
3. Aşan, Ö. ve Özyer, K., (2003). “Duygusal Zekaya Etki Eden Demografik Faktörlerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), ss. 151-167.
4. Bar-On, R., (1997). BarOn Emotional Quotient Inventory User’s Manual, MHS Inc, Toronto.
5. Barutçugil, İ., (2002). İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
6. Baymur, B.F., (2004). Genel Psikoloji, İnkılap Kitabevi, İstanbul.
7. Berber, A. (2013). Klasik yönetim düşüncesi : Geleneksel ve klasik Paradigmalarla Klasik ve Neo Klasik Örgüt teorileri, Alfa Yayıncılık, İstanbul.
8. Birçek, A. (2008). “Girişimci Kişilik Özelliklerinin Liderlik Bağlamında İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
9. Bozkurt, Ö. Ç. (2011). Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler, Detay Yayıncılık, Ankara.
10. Budak, S., (2000). Psikoloji Sözlüğü, 1.Baskı, Bilim ve Sanat Yayınları. Ankara.
11. Cansız, E. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
12. Caruso, D.R. ve Salovey, P., (2010). Yönetimde Duygusal Zeka, 2.Baskı, (Çev.:Kaymak), S., Crea Yayıncılık, Ankara.
13. Certo, S. T. ve Miller, T. (2008). Social Entrepreneurship: Key Issues and Concepts, Business Horizons, 51, ss. 261-267.
14. Cin, H. ve Günay, G. Y. (2013). Girişimcilerin Girişimcilik Tipleri İle Duygusal Zekâları Arasındaki İlişki: Edirne Örneği, Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, 8(2), ss. 7-32.
15. Cooper, R.K.ve Sawaf, A., (2010). Liderlikte Duygusal Zeka, (Çev.: Bedriye Ayman ve Banu Sancar), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
16. Çetinkaya, Ö. ve Alparlan, A. M., (2001). “Duygusal Zekanın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma” İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1), ss. 363-377
17. Damar, A., (2015) Girişimci Kişilik Özelliklerinin Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi: Sannio Üniversitesi Ve Selçuk Üniversitesi’nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
18. Demirel, E.T., (2003) Girişimcilik Kültürü, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
19. Doğan, S. ve Şahin, F., (2007). “Duygusal Zeka: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış”, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), ss. 231-252.
20. Dündar, S. ve Ağca, V., (2007). Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma, Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 25(1), ss. 121-142.
21. Fettahlıoğlu, Ö.O. & Alkış Dedeoğlu, A. (2021), Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 14(77):1224-1235
22. Fettahlıoğlu, Ö.O., Alkış, A., & Özay, E. (2018), İnovatif İş Davranışlarının Örgütsel İklim Algısı Üzerine Etkisi Var mıdır?. Journal of Institute of Economic Development and Social Researches, 4(8), 140-152.

23. Ghorbani, M., Johari, S., ve Moghadam, A. A. (2012). Analysis of the relationship between emotional intelligence and entrepreneurship. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 11(5), ss. 679-689.
24. Goleman, D., (1995). *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* (Çev.:B.S. Yüksel), Varlık Yayınları, 21. Baskı İstanbul.
25. Havinal, E., (2009). *Managment and Entrepreneurship*, New Age International Limited, New Delhi.
26. Hisrich R. D., ve Peters M. P. (2001), "Entrepreneurship", McGraw- Hill Higher, USA.
27. Kaya, N., (2001). İşletmelerde Girişimcilik Özelliği Yüksek Çalışanların Güdülenmesi. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 24-26 Mayıs, 541-551, İstanbul.
28. Kızıloğlu, M., (2011). İç Girişimcilik Olgusunun Yenilik Yapabilme Becerisine Etkisi: Gaziantep'te Faaliyet Gösteren Yenilikçi Örgütlerde Bir Uygulama, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
29. Koh, H.C, (1996). Testing Hypoheses of Entrepreneurial Characteristics: A Study of Hong Kong MBA Students, *Journal of Management Psychology*, 11(3), ss. 12-25.
30. Law, K., Wong, S.C. ve Song, L., (2000). "The Construct and Criterion Validity of Emotional İntelligence and its Potential Utility for Management Studies", *Journal of Applied Psychology*, 89(3), ss. 483– 496.
31. Mayer, J. D., Salovey, P. ve Caruso, D. R., (2004). "Emotional Intelligence: Theory, Findings, And Implications", *Psychological İnquiry*, 15(3), ss. 97-215.
32. Mucuk, İ., (2008). *Temel İşletme Bilgileri*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
33. Odabaşı, Y., 2005. *Girişimcilik*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1567, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 824, 2. Baskı, Eskişehir.
34. Özkul, G. ve Dulupçu, M. A. (2007). Kişisel Gelişimin Girişimci Tipleri Üzerine Etkisi: Antalya – Isparta İllerinde Bir İnceleme, *ÇÖMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2), ss. 67-92.
35. Pachulia, G., & Henderson, L. (2009). The Relationship Between Emotional İntelligence And Entrepreneurial Orientation; Observed within Ownermanagers Who Lead Small, Hightech Firms in Sweden. Yüksek Lisans Tezi, İşletme Bölümü, Jönköping: International Business School Jönköping University, Jönköping.
36. Pandey, J. ve Tewary, N.B. (1979), "Locus of Control and Achievement Values of Entrepreneurs", *Journal of Occupational Psychology*, Universty of Allahabad, 52(2), ss. 107–111.
37. Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2012). *İşletme Bilimine Giriş, Eğitim Kitabevi Yayınları*, Konya.
38. Turner, R. ve Walker B.L., (2008). "Emotional Intelligence Capabilities Training: Can it Develop EI Project Teams?", *Internetalional Journal of Managing Projects in Business*, 1(4), ss. 512-534.
39. Tutar, H. (2013). *İşletme & Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük*, Detay Yayıncılık, Ankara.
40. Yaylacı, G.Ö., (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Tekniği*, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
41. Yelkikalan N., (2007). "21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği: Duygusal Zeka", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), ss. 39-51.
42. Yıldırım, H., (2008). *Girişimcilik Ateşi ve İş Melekleri*, Değişim Yayınları, İstanbul.
43. Yusof, M., Sandhu, M. S., ve Jain, K. K. (2007). Relationship between psychological characteristics and entrepreneurial inclination: A case study of students at University Tun Abdul Razak (Unitar). *Journal of Asia Entrepreneurship and sustainability*, 3(2), ss. 1-18.
44. Zakarevičius, P. ve Župerka, A., (2010). "Expression of Emotional Intelligence in Development of Students' Entrepreneurship", *Economics and Management*, 15, ss. 865-873