

e-ISSN:2587-2168

IDEA **Studies** journal

2023 Vol 9 Issue 51
SEPTEMBER





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 9 Issue 51 SEPTEMBER 2023

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

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 9 Issue 51 SEPTEMBER 2023

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 HEKIMOGLU	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 EROGLU	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 DEVECİ 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 OZDEMİR	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 CELİK	Selçuk University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Ali APALI	Mehmet Akif Ersoy University / TURKEY
Associate Professor Dr. Ali BAYRAKDAROĞLU	Muğla Sıtkı Koçman University / TURKEY
Associate Professor Dr. Ali Cüneyt CETİN	Akdeniz University / TURKEY
Professor Ali OZDEMİR	Dokuz Eylul University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Alper TAZAGUL	Kafkas University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Aykut EKİYOR	Gazi University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Aykut SARKGÜNEŞİ	Bülent Ecevit University / TURKEY
Assoc. Professor Dr. Ayşe Nazlı AYYILDIZ UNNU	Ege University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Barış AYTEKİN	Kırklareli University / TURKEY
Assist. Prof. Dr.Burcu Özge OZASLAN CALISKAN	Istanbul University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Burhanettin COSKUN	Osmaniye Korkut Ata University / TURKEY
Assistant Professor Dr.Bilal SOLAK	Sinik 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.Evrım MAYATURK AKYOL	Izmir Katip Celebi University / TURKEY
Assist. Professor Dr. Fatma Nur YORGANCILAR	Selçuk 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. Sadık KILIÇ	Zonguldak Bülent Ecevit University
Associate Prof. Dr Faruk Dayı	Kastamonu University
Associate Prof. Dr Hacı Ahmet KARADAŞ	Sivas Cumhuriyet University
Associate Prof. Dr Murat SAĞBAŞ	National Defense University
Associate Prof. Dr Melike Atay Polat	Mardin Artukulu University

Associate Prof. Dr Karahan KARA	Atvin Çoruh University
Associate Prof. Dr Özgür Çark	Bolu Abant İzzet Baysal University
Assistant Prof.Dr. Gül Dertli	Istanbul Topkapı University
Assistant Prof.Dr. Hüseyin ÇELİK	Dicle University
Assistant Prof.Dr. Yusuf Kahreman	Sivas Cumhuriyet University
Intr. Ahmet Kadiroğlu	Bingöl University
Intr. Gökmen Durmuş	Gaziantep University
INDEXED / LISTED / TARANAN İNDEKSLER	
	SOBİAD Atf 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



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 9 Issue 51, SEPTEMBER 2023



CONTENT / İÇİNDEKİLER

Esra Çıkmaz & Burak Kılıç SWOT Analysis in Educational Institutions: The Example of Universities in Turkey Eğitim Kurumlarında SWOT Analizi: Türkiye'deki Üniversiteler Örneği	Research Article 1239-1253	1
Yaşar Akça; İbrahim Erdoğan & Ayşe Kaçer Motivation Factors Affecting Employee Çalışanları Etkileyen Motivasyon Faktörleri	Research Article 1254-1261	2
İsmet Bolat; Gülferah Ertürkmen & Erhan Akardeniz Şirketlerin Finansal Performansının VZA Pencere Analizi ile Belirlenmesi: BIST' te Faaliyet Gösteren Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıkları Üzerine Bir Araştırma Determining the Financial Performance of Companies by DEA Window Analysis: A Study on Venture Capital Investment Trusts Operating in BIST	Research Article 1262-1272	3
Hilal Mola Online Alışverişlerde Tüketici Davranışlarının Davranışsal İktisat Çerçevesinde İncelenmesi Investigation Of Consumer Behavior In The Framework Of Behavioral Economics In Online Shopping	Research Article 1273-1279	4
Sümevra Gazel & Fiğen Tombak Doğrudan Yabancı Yatırımların Yolsuzluk Algısı ve Sivil Özgürlükler Açısından Değerlendirilmesi: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine GMM Panel Veri Analizi The Evaluation Of Foreign Direct Investments in Terms Of Corruption Perception and Civil Liberties: A GMM Panel Data Analysis on Developing Countries	Research Article 1280-1292	5
Neslihan Arslan Covid-19 Sonrası Dönemde Gig Ekonomisi ve Çalışma Hayatına Etkisi Gig Economy and Its Effect on Working Life in the Post-Covid-19 Period	Research Article 1293-1301	6
Sercan Edinsel The Effect of Organizational Career Planning on Career Satisfaction: A Study on Teachers Working Örgütsel Kariyer Planlamanın Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Kilis İlinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	Review Article 1302-1313	7

e-ISSN:2587-2168

Year: 2023
Vol: 9 Issue: 51
pp 1239-1253Article ID
71792
Arrival
15 May 2023
Published
30 September 2023**DOI NUMBER**
<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.71792>**How to Cite This Article**
Çıkmaz, E. & Kılıç, B. (2023). "SWOT Analysis in Educational Institutions: The Example of Universities in Turkey", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:9, Issue:51; pp: 1239-1253

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

SWOT Analysis in Educational Institutions: The Example of Universities in Turkey

Eğitim Kurumlarında SWOT Analizi: Türkiye'deki Üniversiteler Örneği

Esra Çıkmaz¹ Burak Kılıç² ¹ Assoc. Dr., Gaziantep University, Political Science and Public Administration, Gaziantep, Türkiye² PhD Student, Gaziantep University, Political Science and Public Administration, Gaziantep, Türkiye

ABSTRACT

As a result of the acceleration of technological developments, the change in environmental factors, and the growth and expansion of enterprises, the competition between organizations has increased considerably. The increase in competition has resulted in the need to rethink strategic plans. Therefore, the efficiency and productivity of organizations that cannot adapt to change and development have decreased. One of the most important tools of strategic planning is the SWOT analysis technique. Through power analysis, internal and external effects are evaluated. With the SWOT analysis technique, the strengths and weaknesses, opportunities, and threats of the organization are revealed. It is aimed to transform threats into opportunities and weaknesses into strengths. Education is a very important element in the development and development of countries or societies. Education, which developed in informal environments before the settled life, turned into formal structures called schools with the transition to the settled life. This study aims to examine the SWOT analyses included in the strategic plans of universities in Turkey. It is considered that this study, which was prepared with a descriptive method and using the information in the literature, will contribute to the academic literature in the field of management sciences.

Anahtar Kelimeler: SWOT, Universities, Opportunities, Threats

ÖZET

Teknolojik gelişmelerin hız kazanması, çevre faktörlerinin değişmesi, işletmelerin büyümesi ve genişlemesi sonucu organizasyonlar arasındaki rekabet oldukça artmıştır. Rekabetin artması stratejik planlar üzerinde yeniden düşünülmesi gerektiği sonucunu doğurmuştur. Dolayısıyla değişime ve gelişime uyum sağlayamayan kuruluşların etkinlik ve verimliliği düşmüştür. Stratejik planlamanın en önemli araçlarından biri SWOT analizi tekniğidir. Güç çözümlenmeleri sayesinde iç ve dış etkiler değerlendirilir. SWOT analizi tekniğiyle örgütün güçlü ve zayıf yönleri, fırsat ve tehditleri ortaya konulur. Tehditlerin fırsatlara, zayıf yönlerin güçlü yönlere dönüştürülmesi amaçlanır. Eğitim, ülkelerin veya toplumların gelişmesi ve kalkınmasında oldukça önemli bir unsurdur. Yerleşik hayata geçilmeden önce resmi olmayan ortamlarda gelişmekte olan eğitim yerleşik hayata geçilmesiyle okul ismi verilen biçimsel yapılara dönüşmüştür. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki üniversitelerin stratejik planlarında yer alan SWOT analizleri incelemektir. Betimleyici bir yöntemle ve literatürdeki bilgilerden faydalanılarak hazırlanmış olan bu çalışmanın yönetim bilimleri alanındaki akademik literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Keywords: GZFT, Üniversiteler, Fırsatlar, Tehditler

1. INTRODUCTION

Turkey has got state and private foundation universities all around the country. Turkey has more than two hundred universities, highly values education. Each university determines its strengths and weaknesses, opportunities, and threats within the scope of its strategic plan. In this direction, it makes strategic plans and aims to minimize threats. Transforming weaknesses into strengths and threats into opportunities is very important for the future of universities and education.

The subject of this study is "SWOT Analysis in Educational Institutions: The Case of Universities". Within the scope of the study, SWOT analyses included in the strategic plans of universities in Turkey were examined. This study aims to examine the SWOT analyses available in the strategic plans of universities and to evaluate the current situation analysis of universities in Turkey in this direction. As a result of the research, the SWOT or SWOT matrix of the universities was briefly discussed.

In the first part of the study, there is "History of Universities and Universities in Turkey" under the title of the conceptual framework. Under the title of "SWOT Analysis", information about this analysis is given. In the second part of the study, a SWOT matrix was created from the universities whose strategic plans were examined. In this matrix, the existing strengths and weaknesses, opportunities, and threats of universities are listed as items.

Globalization of the world has brought several developments to the humanity. These developments have occurred in the fields of technology and science as well as in many other fields. This has enabled organizations to become more sensitive to their environment. The current and future success of organizations has been all

about how much they can analyze the present and the future. Universities play a major role in the good management, implementation, and sharing of information (Engin et al., 2019: 526-550). Universities appear as a very important element for regional development (YOK, 2017: 7). Universities can identify their strengths and weaknesses, and accordingly, identify opportunities and threats. He can also create and implement his strategic plans. Universities can realize their strategic planning through the SWOT analysis technique (Calik, 2003: 267).

One of the most important tools of strategic planning is the SWOT analysis technique. Strategy, mission, and vision elements are very important to achieve sustainable success. Strategy increases the competitiveness of an organization (Kluyver and Pearce II, 2015: 1). Strategy represents the effort or effort that the organization has made to achieve success (Bolland, 2017: 1).

Schools are almost as old as human history. Education, which developed in informal environments before settled life, turned into formal structures called schools with the transition to settled life (Yoruk and Akdag, 2010: 66). Education is a very important element in the development and development of countries or societies. It is also very important for the sustainability of societies (Aksoy, 2006: 1).

The only thing that does not change, of course, is to change itself. Just as there are innovations and innovations in every field, such developments are also experienced in the education sector. Therefore, it is essential to be able to adapt to change. For this situation, institutions need to make very good strategic planning. Vision and mission should be determined and necessary steps should be taken in this direction (Calik, 2003: 267).

2. THEORETICAL FRAMEWORK AND HISTORICAL BACKGROUND

In this part of the study, the historical process of universities in Turkey has been examined. In addition, the current number of universities in Turkey is also mentioned in this section. The origins of Istanbul University, Istanbul Technical University, and Ankara University, which are among the first universities in Turkey, date back to the Ottoman Empire. Karadeniz Technical University, ODTU (Middle East Technical University), and Ataturk University are among the first universities of the Republican period. While there were only seven universities in the 1960s, today this number is more than two hundred (Komurlu, 2019: 50-57).

In 1933, there was proportional and increasing progress in the number of universities. By 2008, there was no city in our country without a university. In the 1960s, there were also problems in terms of personnel due to the insufficient number of universities (Sen, 2016; Sargin, 2007). The fact that the Ottoman period was backward compared to the Western states made effective studies on this subject even more necessary in the Republican period.

During the Ottoman period, the Darulfunun (Science House) was a place where only men were educated. Darulfunun (Inas Darulfununu) was established in 1914 for girls who want to receive an education (Dolen, 2006). The Ottoman Empire, which tried to establish a university, as it can be understood from here, of course, does not coincide with Europe in terms of structure. This situation continued in the Republican period as well. In 1933, these institutions were closed. Most of the educators in this school continued to serve science and education at Istanbul University (Komurlu, 2019: 50-57).

The first university not rooted in the Ottoman Empire was KTU (Black Sea Technical University). In the same year, Izmir Ege University was established. Later, Ataturk University and Middle East Technical University were established (Caliskan, 2002). These are among the leading universities in Turkey.

The term university is of Latin origin. It is derived from the Latin word "universitas" (Oztunali, 2001). Universities came to the fore in the 11th century in the Middle Ages. The concept of "universitas" used in this period does not fully meet the concept of "university" in the modern sense. In this period, this expression is mostly equivalent to guild, association, or institution (Subjektif, 2006). The modern equivalent of the university is "Studium Generale" (Rukanci and Anameric, 2004). For many years, this expression has been used instead of universities (Oztunali, 2001).

We can say that the emergence of the first universities is related to urbanization (Versan, 1989). Their infrastructures and curricula for modern science made Medieval European universities different from other universities (Grant, 1997). Wherever we base the history of universities, it is possible to say that today's universities are homogeneous and work for the same purpose.

The Universities of Bologna, Paris, and Oxford were the first universities in Europe. It is known that the first university established among these was the University of Bologna. The University of Bologna is one of the oldest universities established in the world. Salaries at the University of Bologna are met by students, at the

University of Paris by the churches, and at Oxford University by the state (Wikipedia, 2006). After these three universities, four more (Montpellier, Padua, Orleans, and Cambridge University) were founded. These universities are among the seven oldest universities (Donnelly, 2002).

Periodically, we can list the missions of universities as follows (Scott, 2006; Antalyali, 2008: 25-40):

- ✓ Medieval – Education Mission
- ✓ First Modern Universities (Europe and Latin America) – Nationalization Mission
- ✓ 19th Century American Universities – Democratization Mission
- ✓ 19th Century German Universities – Research Mission
- ✓ Second Quarter of the Last Century as America Became a Superpower American Universities – Public Service Mission
- ✓ 20th Century Universities – Education, Research, Nationalization, Democratization, and Public Service

While there were only seven universities in Turkey in the 1960s, today this number is more than two hundred.

Table 1. Universities in Turkey (YOK, 2022)

University	City	Type	Founded Year
Abdullah Gul University	Kayseri	State	2010
Acibadem Mehmet Ali Aydinlar University	Istanbul	Foundation	2007
Adana Alparslan Turkes Science and Technology University	Adana	State	2011
Adiyaman University	Adiyaman	State	2006
Afyon Kocatepe University	Afyonkarahisar	State	1992
Afyonkarahisar Health Sciences University	Afyonkarahisar	State	2018
Agri Ibrahim Cecen University	Agri	State	2007
Akdeniz University	Antalya	State	1982
Aksaray University	Aksaray	State	2006
Alanya Alaaddin Keykubat University	Antalya	State	2015
Alanya Hamdullah Emin Pasa University	Antalya	Foundation	2011
Altinbas University	Istanbul	Foundation	2008
Amasya University	Amasya	State	2006
Anadolu University	Eskisehir	State	1973
Anka Technology University	Ankara	Foundation	2013
Ankara Science University	Ankara	Foundation	2020
Ankara Haci Bayram Veli University	Ankara	State	2018
Ankara Medipol University	Ankara	Foundation	2018
Ankara Music and Fine Arts University	Ankara	State	2017
Ankara Social Sciences University	Ankara	State	2013
Ankara University	Ankara	State	1946
Ankara Yildirim Beyazit University	Ankara	State	2010
Antalya Akev University	Antalya	Foundation	2015
Antalya Science University	Antalya	Foundation	2010
University	City	Type	Founded Year
Ardahan University	Ardahan	State	2008
Artvin Coruh University	Artvin	State	2007
Atasehir Adiguzel Vocational School	Istanbul	Foundation	2014
Ataturk University	Erzurum	State	1957
Atilim University	Ankara	Foundation	1997
Avrasya University	Trabzon	Foundation	2010
Aydin Adnan Menderes University	Aydin	State	1992
Bahcesehir University	Istanbul	Foundation	1998
Balikesir University	Balikesir	State	1992
Bandirma Onyedi Eylul University	Balikesir	State	2015
Bartın University	Bartın	State	2008
Baskent University	Ankara	Foundation	1994
Batman University	Batman	State	2007
Bayburt University	Bayburt	State	2008
Beykent University	Istanbul	Foundation	1997
Beykoz University	Istanbul	Foundation	2016
Bezm-i Alem Foundation University	Istanbul	Foundation	2010
Bilecik Seyh Edebali University	Bilecik	State	2007
Bingol University	Bingol	State	2007

Biruni University	Istanbul	Foundation	2014
Bitlis Eren University	Bitlis	State	2007
Bogazici University	Istanbul	State	1971
Bolu Abant İzzet Baysal University	Bolu	State	1992
Burdur Mehmet Akif Ersoy University	Burdur	State	2006
Bursa Technical University	Bursa	State	2010
Bursa Uludag University	Bursa	State	1975
Cag University	Mersin	Foundation	1997
Canakkale Onsekiz Mart University	Canakkale	State	1992
Cankaya University	Ankara	Foundation	1997
Cankiri Karatekin University	Cankiri	State	2007
Cukurova University	Adana	State	1973
Demiroglu Science University	Istanbul	Foundation	2006
Dicle University	Diyarbakir	State	1973
Dogus University	Istanbul	Foundation	1997
Dokuz Eylul University	Izmir	State	1982
Duzce University	Duzce	State	2006
Ege University	Izmir	State	1955
Erciyes University	Kayseri	State	1982
Erzincan Binali Yildirim University	Erzincan	State	2006
Erzurum Technical University	Erzurum	State	2010
Eskisehir Osmangazi University	Eskisehir	State	1993
Eskisehir Technical University	Eskisehir	State	2018
Fatih Sultan Mehmet University	Istanbul	Foundation	2010
Fenerbahce University	Istanbul	Foundation	2016
Firat University	Elazig	State	1975
University	City	Type	Founded Year
Galatasaray University	Istanbul	State	1994
Gazi University	Ankara	State	1982
Gaziantep Islam Science and Technology University	Gaziantep	State	2018
Gaziantep University	Gaziantep	State	1987
Gebze Technical University	Kocaeli	State	1992
Giresun University	Giresun	State	2006
Gumushane University	Gumushane	State	2008
Hacettepe University	Ankara	State	1967
Hakkari University	Hakkari	State	2008
Halic University	Istanbul	Foundation	1998
Harran University	Sanliurfa	State	1992
Hasan Kalyoncu University	Gaziantep	Foundation	2008
Hatay Mustafa Kemal University	Hatay	State	1992
Hitit University	Corum	State	2006
Igdir University	Igdir	State	2008
Isparta University of Applied Sciences	Isparta	State	2018
Isik University	Istanbul	Foundation	1996
Ibn Haldun University	Istanbul	Foundation	2015
İhsan Dogramaci Bilkent University	Ankara	Foundation	1985
Inonu University	Malatya	State	1975
Iskenderun Technical University	Hatay	State	2015
Istanbul Arel University	Istanbul	Foundation	2007
Istanbul Atlas University	Istanbul	Foundation	2018
Istanbul Aydin University	Istanbul	Foundation	2007
Istanbul Bilgi University	Istanbul	Foundation	1996
Istanbul Esenyurt University	Istanbul	Foundation	2013
Istanbul Galata University	Istanbul	Foundation	2019
Istanbul Gedik University	Istanbul	Foundation	2011
Istanbul Gelisim University	Istanbul	Foundation	2011
Istanbul Kent University	Istanbul	Foundation	2016
Istanbul Kultur University	Istanbul	Foundation	1997
Istanbul Medeniyet University	Istanbul	State	2010
Istanbul Medipol University	Istanbul	Foundation	2009
Istanbul Okan University	Istanbul	Foundation	1999
Istanbul Rumeli University	Istanbul	Foundation	2015
Istanbul Sabahattin Zaim University	Istanbul	Foundation	2010
Istanbul Vocational School of Health and Social Sciences	Istanbul	Foundation	2010

Istanbul Health and Technology University	Istanbul	Foundation	2018
Istanbul Sisli Vocational School	Istanbul	Foundation	2012
Istanbul Technical University	Istanbul	State	1944
Istanbul Commerce University	Istanbul	Foundation	2001
Istanbul Topkapi University	Istanbul	Foundation	2016
Istanbul University	Istanbul	State	1933
Istanbul University-Cerrahpasa	Istanbul	State	2018
Istanbul New Century University	Istanbul	Foundation	2009
University	City	Type	Founded Year
Istanbul 29 Mayıs University	Istanbul	Foundation	2010
Istinye University	Istanbul	Foundation	2015
Izmir Bakircay University	Izmir	State	2016
Izmir Democracy University	Izmir	State	2016
Izmir University of Economics	Izmir	Foundation	2001
Izmir Katip Celebi University	Izmir	State	2010
Izmir Kavram Vocational School	Izmir	Foundation	2008
Izmir Tinaztepe University	Izmir	Foundation	2018
Izmir Institute of Technology	Izmir	State	1992
Kadir Has University	Istanbul	Foundation	1997
Kakas University	Kars	State	1992
Kahramanmaraş Istiklal University	Kahramanmaraş	State	2018
Kahramanmaraş Sutcu Imam University	Kahramanmaraş	State	1992
Cappadocia University	Nevşehir	Foundation	2005
Karabuk University	Karabuk	State	2007
Karadeniz Technical University	Trabzon	State	1955
Karamanoglu Mehmetbey University	Karaman	State	2007
Kastamonu University	Kastamonu	State	2006
Kayseri University	Kayseri	State	2018
Kirikkale University	Kirikkale	State	1992
Kirklareli University	Kirklareli	State	2007
Kirsehir Ahi Evran University	Kirsehir	State	2006
Kilis 7 Aralık University	Kilis	State	2007
Kocaeli Health and Technology University	Kocaeli	Foundation	2020
University of Kocaeli	Kocaeli	State	1992
Koc University	Istanbul	Foundation	1992
Konya Food and Agriculture University	Konya	Foundation	2013
Konya Technical University	Konya	State	2018
KTO Karatay University	Konya	Foundation	2009
Kutahya Dumlupınar University	Kutahya	State	1992
Kutahya University of Health Sciences	Kutahya	State	2018
Lokman Hekim University	Ankara	Foundation	2017
Malatya Turgut Ozal University	Malatya	State	2018
Maltepe University	Istanbul	Foundation	1997
Manisa Celal Bayar University	Manisa	State	1992
Mardin Artuklu University	Mardin	State	2007
Marmara University	Istanbul	State	1982
MEF University	Istanbul	Foundation	2012
Mersin University	Mersin	State	1992
Mimar Sinan Fine Arts University	Istanbul	State	1982
Mudanya University	Bursa	Foundation	2022
Mugla Sitki Kocman University	Mugla	State	1992
Munzur University	Tunceli	State	2008
Mus Alparslan University	Mus	State	2007
Necmettin Erbakan University	Konya	State	2012
University	City	Type	Founded Year
Nevşehir Hacı Bektaş Veli University	Nevşehir	State	2007
Niğde Ömer Halisdemir University	Niğde	State	1992
Nisantasi University	Istanbul	Foundation	2009
Nuh Naci Yazgan University	Kayseri	Foundation	2009
Ondokuz Mayıs University	Samsun	State	1975
Ordu University	Ordu	State	2006
Middle East Technical University	Ankara	State	1956
Osmaniye Korkut Ata University	Osmaniye	State	2007
OSTİM Technical University	Ankara	Foundation	2017
Ozyegin University	Istanbul	Foundation	2007
Pamukkale University	Denizli	State	1992

Piri Reis University	Istanbul	Foundation	2008
Recep Tayyip Erdogan University	Rize	State	2006
Sabancı University	Istanbul	Foundation	1996
University of Health Sciences	Istanbul	State	2015
Sakarya University of Applied Sciences	Sakarya	State	2018
Sakarya University	Sakarya	State	1992
Samsun University	Samsun	State	2018
SANKO University	Gaziantep	Foundation	2013
Selcuk University	Konya	State	1975
Siirt University	Siirt	State	2007
Sinop University	Sinop	State	2007
Sivas Science and Technology University	Sivas	State	2018
Sivas Cumhuriyet University	Sivas	State	1974
Suleyman Demirel University	Isparta	State	1992
Sirnak University	Sirnak	State	2008
Tarsus University	Mersin	State	2018
TED University	Ankara	Foundation	2009
Tekirdag Namik Kemal University	Tekirdag	State	2006
TOBB University of Economics and Technology	Ankara	Foundation	2003
Tokat Gaziosmanpasa University	Tokat	State	1992
Toros University	Mersin	Foundation	2009
Trabzon University	Trabzon	State	2018
Trakya University	Edirne	State	1982
University of Turkish Aeronautical Association	Ankara	Foundation	2011
Turkish-German University	Istanbul	State	2010
Turkey International Islamic, Science and Technology University	Istanbul	State	2015
Turkish Japanese Science and Technology University	Istanbul	State	2017
Ufuk University	Ankara	Foundation	1999
Usak University	Usak	State	2006
Uskudar University	Istanbul	Foundation	2011
Van Yuzuncu Yil University	Van	State	1982
Yalova University	Yalova	State	2008
Yasar University	Izmir	Foundation	2001
Yeditepe University	Istanbul	Foundation	1996
University	City	Type	Founded Year
Yildiz Technical University	Istanbul	State	1982
Yozgat Bozok University	Yozgat	State	2006
Yuksek İhtisas University	Ankara	Foundation	2013
Zonguldak Bulent Ecevit University	Zonguldak	State	1992

3. SWOT ANALYSIS

SWOT analysis is a technique that was first used for business management purposes in the 1970s. In the following years, it was evaluated as a planning and analysis tool (Devrim, 2006: 1). It consists of the initials of the English S (Strengths), W (Weaknesses), O (Opportunities), and T (Threats) words (Cebecioglu, 2006). In Turkish, it consists of the initials of the words G (Güçlü), Z (Zayıf), F (Fırsat), and T (Tehdit) (Hill and Westbrook, 1997: 47; Bryson, 1995: 127; cited by Yildirim, 2008: 126, Kucuksuleymanoglu, 2008: 407).

With the SWOT analysis technique, the strengths and weaknesses, opportunities, and threats of the organization are revealed. Thanks to this technique, organizations try to minimize the threats and weaknesses they face or may encounter (Dyson, 2004: 631-632; cited in Arioiz and Yildirim, 2012: 183). Organizations can sometimes be faced with threats and sometimes with opportunities. This is where SWOT analysis comes into play. The current environmental analysis is made and the system is tried to be made more compatible with environmental conditions (Isik and Aypay, 2004: 353; cited by Agaoglu, Simsek and Altinkurt, 2006: 44).

It is an analysis technique that is widely applied in the field of education. Boundaries are set for the needs of the society and better service is aimed (Balamuralikrishna and Dugger, 1995: 37). SWOT analysis mediates for organizations to determine detailed and deep strategies (Peng, Wang, & Gao, 2014: 41). Through power analysis, internal and external effects are evaluated (Birel, 2008: 8). Opportunities and threats are determined, needs are revealed (Sahin and Aslan, 200: 174). The SWOT analysis technique is a very effective method for transforming threats into opportunities and weaknesses into strengths (Birel, 2008: 15).

Power analysis or SWOT analysis allows for analysis of the current situation of the organization (Ozan et al., 2015: 1-28). After the 1960s, companies opened up to new markets and therefore faced many threats. Firms

have entered a very tough competitive environment. Now efficiency and productivity have become very important in the new market. Companies that have noticed this change, analyzed it, and tried to complete its deficiencies have already started to look for ways to be efficient. Although some of the analyzes are not valid today, the SWOT analysis has survived to the present day and has remained valid. Today, this analysis method is still preferred in many companies and sectors (Ozkose et al., 2013: 42-57).

Prof. While Heinz Weihrich was a professor of management at the University of San Francisco, he introduced SWOT analysis with his article in "Long Range Planning". This technique is still a valid research method today (Cebecioglu, 2006). It has a key role in the success of businesses (Dincer, 2004).

SWOT analysis determines the needs of the organization and its limits for a better service (Ucar and Dogru, 2005: 2). SWOT analysis allows organizations to realize the advantages and disadvantages they have (Cooper, 2011: 15; Akt: Sabbag, 2011: 208). Thanks to the SWOT analysis, institutions can perform strong strategic planning (Shinno et al., 2006: 257: As cited in Celik and Murat, 2010: 201).

The environment is very effective and decisive in the creation of strategies (Erkut, 2009: 116-117; Eryigit, 2013: 159). Planning, monitoring, analysis, and evaluation activities are called strategic management. These strategies usually cover periods of three or five years (Engin et al., 2019: 526-550).

Strategic management consists of three dimensions (Panfil and Danut, 2015: 6):

- ✓ Economic
- ✓ Organizational
- ✓ Human Dimensions

The elements of strategic management are as follows (Celik, 1997; Barca et al., 2004; Anonim, 2003: 7-20; Jain, 1993; Aktan, 2005; Coban, 2010):

- ✓ Vision

It is the future goal or setup of the business.

- ✓ Mission

It is the purpose of the existence of the business. It represents the task it undertakes. It is the concept that reveals the existence of the organization and the reason for its existence.

- ✓ Strategy

It is the planning made in line with the mission and vision of the organization. With the SWOT analysis, the current situation is analyzed and the threats that may be encountered in the future are tried to be eliminated.

- ✓ Action

Strategies express the path to be followed in line with goals or plans.

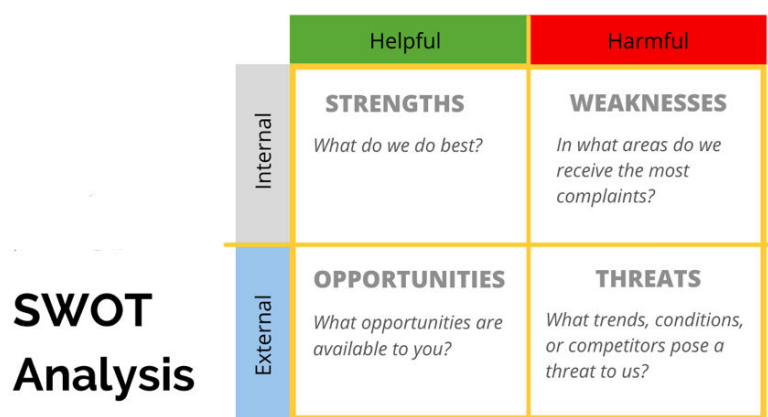


Figure 1. SWOT Analysis (Internal and External Analysis)

Internal Analysis (Coban et al., 2010: 342-352):

Strengths

- ✓ What are the advantages of the organization?
- ✓ What is done well in the organization?
- ✓ What do others see as your strengths?

Weaknesses

- ✓ What are you doing wrong in the organization?
- ✓ What do you need to improve in the organization?
- ✓ In what subjects are others better than you?
- ✓ What weaknesses do you see through the eyes of others?

External Analysis (Coban et al., 2010: 342-352):

Opportunities

- ✓ What are the opportunities ahead of you?
- ✓ What interesting developments are taking place in the environment?

Threats

- ✓ What obstacles do you encounter?
- ✓ What are your competitors doing?
- ✓ Are expected business, product, or service standards changing?
- ✓ Is changing technology threatening your position?
- ✓ Do you have financial problems?

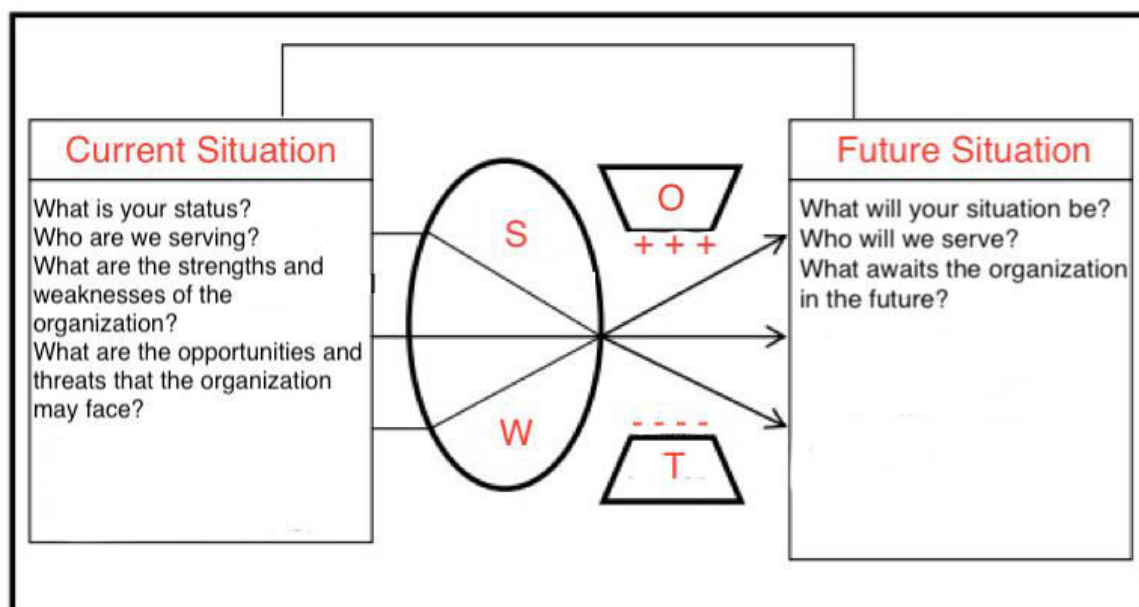


Figure 2. Current Situation and Future Situation

Source: (Aktan, 1999; Ozkose et al., 2013: 42-57)

SWOT analysis of an organization;

- ✓ Analyzes strengths.
- ✓ Analyzes weaknesses.
- ✓ Analyzes opportunities.

- ✓ Analyzes threats.
- ✓ Analyzes its internal structure.
- ✓ Analyzes the activity area and environment.
- ✓ It analyzes the developments that it may encounter or be affected by in the future.
- ✓ Analyzes the interested parties.
- ✓ It analyzes the target audience of the organization and those who are positively or negatively affected by the activities of the organization.

In which situations should SWOT analysis be used?

- ✓ A strategic plan under development
- ✓ Problem identification and solution generation
- ✓ In cases where quantitative data is insufficient and information is in people's memories

What does SWOT analysis do?

- ✓ It provides a better perception of the organization and its environment.
- ✓ It provides an analysis of the current situation and shapes the future. It enables healthier, more effective, efficient, and strategic steps to be taken.
- ✓ It provides awareness of threats and opportunities.
- ✓ It makes it easier to take advantage of opportunities and take precautions against threats.

4. SWOT ANALYSIS MATRIX OF UNIVERSITIES IN TURKEY

In this section, the SWOT (SWOT) data included in the strategic plans of universities in Turkey were examined. In general, some strengths and weaknesses, opportunities, and threats of universities are included. These data are listed as items. In this study, the strategic plans of the universities, which were prepared by the Public Financial Management and Control Law No. 5018, and published on their web pages or at (www.sp.gov.tr) were examined. This study aims to examine the SWOT analyses included in the strategic plans of universities in Turkey. The strengths and weaknesses, opportunities, and threats stated in the SWOT analyses included in the strategic plan were evaluated in general.

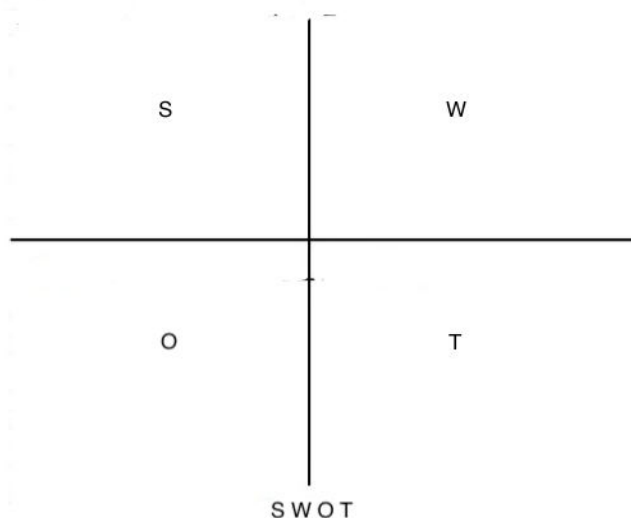


Figure 3. SWOT Analysis Matrix

Strengths

- ✓ Young, dynamic, and qualified staff
- ✓ A participatory and transparent management approach
- ✓ Active use of the Internet

- ✓ The openness of management and academic staff to innovations
- ✓ Academic program diversity
- ✓ A good relationship with NGOs, municipalities, and private organizations
- ✓ Library service
- ✓ Supporting projects
- ✓ Scientific events
- ✓ University collaborations (national and international)
- ✓ Erasmus opportunities
- ✓ Scientific publications and citations
- ✓ Geolocation
- ✓ Social and cultural services for students
- ✓ Master's and doctoral programs
- ✓ Foreign language education and training
- ✓ The image of the university in society
- ✓ Student–academic staff relationship
- ✓ Senior campuses
- ✓ Student clubs
- ✓ Technopark
- ✓ Technocity
- ✓ Presence of a peaceful and safe environment
- ✓ Shelter and transportation

Weaknesses

- ✓ Quantitative inadequacy of academic staff
- ✓ Lack of financial resources
- ✓ Lack of communication with graduate students
- ✓ The low number of administrative staffs
- ✓ Insufficient sports fields
- ✓ Insufficient foreign language education
- ✓ Performance evaluation
- ✓ Clutter of campuses
- ✓ Lack of central libraries
- ✓ Insufficient work of R&D units
- ✓ Too many undergraduate students in some departments
- ✓ Uneven distribution of academic staff
- ✓ Housing and transportation difficulties
- ✓ Absence of counselling services
- ✓ Insufficient archive
- ✓ Lack of communication
- ✓ Lack of congress and cultural centers

- ✓ Unopened sections or programs
- ✓ Inadequacy of qualified academic staff
- ✓ Language inadequacy of academic staff
- ✓ Lack of green space
- ✓ Low and insufficient elevation

Opportunities

- ✓ Geolocation
- ✓ NGO and municipality cooperation
- ✓ Presence of funding organizations such as The Scientific and Technological Research Council of Turkey
- ✓ Need for the workforce (skilled workforce)
- ✓ The increase in the value given to universities in our country
- ✓ Young population
- ✓ Ease of transportation
- ✓ Increasing demand for universities
- ✓ The start of the strategic planning process at universities
- ✓ Opportunity to receive project support from the EU
- ✓ Increasing demand for knowledge and quality
- ✓ Existence or construction of a research hospital
- ✓ The need for scientific publication
- ✓ Presence of philanthropists and charitable organizations
- ✓ Opening of new universities

Threats

- ✓ Low budget
- ✓ Pandemics bugs
- ✓ Insufficient salary
- ✓ Employment problem
- ✓ Limited staff or workforce at the university
- ✓ Socio-cultural structure of the province
- ✓ Competitive environment
- ✓ Brain drains
- ✓ Lack of industry in the city
- ✓ Political obstacles
- ✓ Overload of lectures
- ✓ Inadequacy in graduate programs
- ✓ Technical and physical inadequacies
- ✓ Scholarship, dormitory, and transportation problems
- ✓ Financial difficulties
- ✓ Techno city shortage
- ✓ Poor communication and technical support

5. CONCLUSION AND EVALUATION

If SWOT analyses are not done objectively, an accurate result cannot be obtained. SWOT analyses are based on personal recommendations and if not supported by data, the result will fail. If the correctly applied SWOT analyses are not applied, the analysis evaluations remain on paper and are of no use. If the results of the SWOT analysis, what to do and the steps to be taken are not communicated to the relevant people in the company, it will still be meaningless to make the analysis. SWOT analysis is a work that requires effort. As a result, countries, organizations, individuals, and organizations should anticipate and design measures to keep up with the times by revealing their current situation. Because not being able to adapt to the age is to disappear. ***The threats we are aware of are our possible sources of opportunity!***

In a study, the most concentrated items of SWOT analysis in the context of universities were measured as follows (Karaman, 2011):

- ✓ **Strengths:** Young, dynamic, and qualified staff, participatory and transparent management approach, effective use of the internet and local network, the openness of management to innovations, diversity, and quality of graduate academic programs.
- ✓ **Weaknesses:** Quantitative inadequacy of academic staff, insufficient financial resources of the university, insufficient relations with public institutions and the private sector, insufficient communication with alumnus, and the inadequacy of social, cultural, and sports areas.
- ✓ **Opportunities:** Geographical location, increased cooperation between universities, industry, NGOs, and public institutions, the existence of funding organizations such as The Scientific and Technological Research Council of Turkey and European Union, and student and academic staff exchange programs such as Socrates-Erasmus.
- ✓ **Threats:** Limited budget, insufficient salaries, lack of academic staff, decrease in secondary education quality.

SWOT analysis is a strategic planning tool used to identify an organization's strengths, weaknesses, opportunities, and threats. The acronym SWOT stands for Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats. The summary of the SWOT analysis is a concise overview of the key findings from the analysis. It highlights the most significant internal and external factors affecting the organization and provides insights into the potential strategic directions the organization could take to leverage its strengths, mitigate its weaknesses, capitalize on its opportunities, and address its threats. The strengths identified in a SWOT analysis are typically internal factors that the organization can control or influence, such as unique capabilities, valuable resources, or a strong brand reputation. Weaknesses, on the other hand, are also internal factors but represent areas where the organization may be lacking or vulnerable, such as outdated technology or inadequate resources. Opportunities and threats, on the other hand, are typically external factors that the organization cannot control but can respond to. Opportunities represent potential areas for growth or competitive advantage, such as new markets or emerging technologies. Threats represent potential risks or challenges that the organization may face, such as new competitors, changes in regulations, or economic downturns.

The summary of the SWOT analysis provides a high-level overview of these factors and their impact on the organization. It can be used to inform strategic planning, identify areas for improvement, and prioritize initiatives. Overall, the SWOT analysis is a valuable tool for any organization looking to develop a clear understanding of its position in the market and the potential opportunities and challenges it may face.

Sure, here are our recommendations for those who will conduct a SWOT analysis:

- ✓ **Define Your Purpose:** Before conducting a SWOT analysis, it is important to clarify your purpose. What is the subject or goal you want to analyze? By conducting the SWOT analysis with a clear purpose in mind, you can obtain more productive results.
- ✓ **Gather Data:** When conducting a SWOT analysis, it is important to collect your data from reliable sources. This data may include market research, customer feedback, employee opinions, competitor analysis, and other information.
- ✓ **Create A Swot Table:** Using a SWOT table can be helpful when conducting a SWOT analysis. This table includes columns for "Strengths," "Weaknesses," "Opportunities," and "Threats." This allows you to view the results of your analysis more clearly.

- ✓ **Conduct Analysis:** After gathering your data, you can conduct the SWOT analysis. During this stage, identify your strengths and weaknesses. Consider your opportunities and threats, and develop strategies to improve your strengths and address your weaknesses.
- ✓ **Prioritize:** Based on the results of your SWOT analysis, determine your priorities. Decide which areas you need to focus on and which strategies to prioritize.
- ✓ **Implement Strategies:** Based on the results of your SWOT analysis, identify and implement your strategies. During this process, remember to periodically conduct analysis to track progress and update your strategies.

These recommendations can help those conducting a SWOT analysis to obtain the best results from their analysis.

REFERENCES

- Agaoglu, E., Simsek, Y. ve Altinkurt, Y. (2006). Endüstri Meslek Liselerinde Stratejik Planlama Öncesi SWOT Analizi Uygulaması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 140, 43–55.
- Aksoy, E. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini (Aydın ili örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Canakkale.
- Aktan, C. C. (1999). 2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri 2 (Stratejik Yönetim). Simge Ofis Matbaacılık.
- Aktan, C.C., (2005). Geleceği Kazanmanın Yolu: Stratejik Yönetim. Erişim: (http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktanarastirmalari/toplam-kalite/aktan-stratejik-yonetim.pdf). Erişim tarihi: 21.06.2005.
- Anonim, (2003). Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Klavuzu. Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı. Ankara. Sayfa 7, 12, 20.
- Anonim, (2005). Üniversitede Stratejik Planlama Rehberi. Erişim: (http://www20.uludag.edu.tr/~kurullar/GPK/SP_Guideline.htm). Erişim tarihi: 01.06.2005.
- Antalyalı, O. L. (2008). Tarihsel süreç içerisinde üniversite misyonlarının oluşumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 25-40.
- Ariöz, O. ve Yıldırım, K. (2012). Türkiye’de Çimento Sektöründeki Belirsizlikler Ve Türk Çimento Sektörünün Swot Analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 173-190.
- Balamuralikrishna, R. ve Dugger, J.C. (1995). Swot Analysis: A Management Tool For Initiating New Programs In Vocational Schools. *Journal of Vocational and Technical Education*, 12(1), 36-41.
- Barca, M., Balci, A., (2004). Kamu Politikalarına Nasıl Stratejik Yaklaşılabılır? Sakarya Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Adapazarı.
- Birel, F. K. (2008). Çankaya ve Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin Güç Çözümlemesi (SWOT Analizi). *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bolland, E. J. (2017). *Comprehensive strategic management - a guide for students, insight for managers-*. First Edition, UK: Emerald Publishing Limited.
- Çalik, T. (2003). "Eğitimde Stratejik Planlama Ve Okulların Stratejik Planlama Açısından Nitel Değerlendirmesi". *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(2): 251-268.
- Çaliskan, N. (2002). ODTU Tarihi: 1956-1980. Arayış Yayınları, İstanbul.
- Cebecioglu, C. (2006). SWOT Analizi ve Bir İşletme Üzerine Uygulama. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celik, B., (1997). Vizyon Oluşturması ve Koruması. Evrim Yayınevi, İSTANBUL.
- Celik, N. Ve Murat, G. (2010). Sayısallaştırılmış SWOT Analizi İle Bartın İli’nin Ekonomik Yapısını Değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (1), 199-212.
- Coban, B., & Karakaya, Y. E. (2010). GELECEĞİ PLANLAMADA STRATEJİK YÖNETİM VE SWOT ANALİZİ: KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR. *Social Sciences*, 5(4), 342-352.

- Devrim, B. (2006). Strateji Formulasyonu: Swot Analizi, Kurumsal Karne, Kalite Fonksiyon Yayilimi, Sun Tzu'nun İşletme Yonetimi Stratejilerinin Butunlestirilmesi Uzerine Bir Calisma. Yuksek Lisans Tezi, Dokuz Eylul Universitesi Sosyal Bilimler Enstitusu, Izmir.
- Dincer, O. (2004). Stratejik Yonetim ve İşletme Politikasi. İstanbul: Alfa Yayinlari.
- Dolen, E. (2006). İnas Darilfununu uzerine Osmanli Bilimi Arastirmalari, 7, 181-183.
- Donelly, M., "Medieval University", Christian History, Cilt 21, Sayi 1, s. 19- 22, 2002.
- Engin, S., & Onen, S. M. (2019). Turkiye'nin Guneydogu Anadolu bolgesindeki devlet universitelerinin SWOT analizleri. Adiyaman Universitesi Sosyal Bilimler Enstitusu Dergisi, (32), 526-550.
- Eryigit, B. H. (2013). Stratejik Planlama, Stratejik Planlamaya İlisikin Alternatif Yaklasimlari Ve Stratejik Yonetim Okullari. Suleyman Demirel Universitesi Vizyoner Dergisi, 4 (9), 152-172.
- GRANT, E., "When Did Modern Science Begin?", American Scholar, Cilt 66, Sayi 1, s. 105-114, 1997.
- Hill, T. ve Westbrook, R. (1997). SWOT Analysis: It's Time for a Product Recall. Long Range Planning, 30 (1), 46-52.
- Isik, H. ve Aypay, A. (2004). Egitimde Stratejik Plan Gelistirme Surecinde Karsilasilan Sorunlar: Canakkale İlinde Yapilan Bir İnceleme. Gazi Egitim Fakultesi Dergisi, 24 (3), 349-363.
- Jain, S.C., (1993). Marketing Planning & Strategy. Fourth Edition. South-Western Publishing Co.
- Karaman, A. E. (2011). *Universitelerin stratejik planlarindaki swot analizleri* (Master's thesis, İnönü Universitesi).
- Klavyer, C. A. ve Pearce II, J. A. (2015). Strategic management an executive perspective. First Published, Business Expert Press.
- Komurlu, E. (2019). 1960'lara kadar Turkiye'de ilk universitelerin kuruluslari. Universite Arastirmalari Dergisi, 2(1), 50-57.
- Kucuksuleymanoglu,R. (2008). Stratejik Planlama Sureci. Kastamonu Egitim Dergisi, 16(2), 403-412.
- Ozan, M. B., Polat, H., Gunduzalp, S., & Yaras, Z. (2015). Egitim kurumlarinda swot analizi. Turkish Journal of Educational Studies, 2(1), 1-28.
- Ozkose, H., Ari, S., & Cakir, O. (2013). Uzaktan egitim sureci icin SWOT analizi. Middle Eastern & African Journal of Educational Research, 5(41), 42-57.
- Oztunali, O., Universiteler Tarihi ve Vakif Universiteleri, Rapor, İstanbul Kultur Universitesi, İstanbul, Nisan, 2001.
- Panfil, G., Danut, N. (2015). "Fundamental Principles in Strategic Management", European Journal of Public Order and National Security, Issue: 8, Volume:II, 5-10.
- Peng,D,H, Wang, T. D. ve Gao, C.Y. (2014). Integrating Nonhomogeneous Preference Structures In Swot Analysis To Evaluate Multiple Alternatives. Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research. 48(3), 40-63.
- Rukanci, F. ve H. ANAMERİC, "Ortacagda İlk Universiteler: Studium Generale", Felesefe Dunyasi, Sayi 39, s. 170-186, 2004.
- Sabbag, C. (2011). Adiyaman Turizminin Guclu, Zayif Yonleri ile Firsat Ve Tehditlerine İlisikin Turizm İşletme Yoneticilerinin Degerlendirmeleri. Adiyaman Universitesi Sosyal Bilimler Enstitusu Dergisi, 7, 1308-9196.
- Sahin S. ve Aslan, N. (2008). İlkogretim Okul Yoneticilerinin Stratejik Planlamaya İlisikin Gorusleri Uzerine Nitel Bir Calisma: Gaziantep ili Ornegi. Gaziantep Universitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 172-189.
- Sargin, S. (2007). Turkiye'de Universitelerin Gelisim Sureci Ve Bolgesel Dagilimi. SDU Sosyal Bilimler Dergisi, 3(5), 133-150.
- Scott, J. C., "The Mission of University: Medieval to Postmodern Transformations", The Journal of Higher Education, Cilt 77, Sayi 1, s. 1-39, 2006.
- Sen, Z. (2016). Turkiye ve Bilim, Tubitak Populer Bilim Kitaplari, Ankara, 222 s.

Subjetif, "Ortacag Universite Gelenegi", Ortacag Felsefesi, (26.10.2006).

Ucar, D., Dogru, A. O. (2005). "Cbs Projelerinin Stratejik Planlamasi ve SWOT Analizinin Yeri", TMMOB Harita ve Kadastro Muhendisleri Odasi 10. Turkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayi, 28 Mart-1 Nisan, Ankara.

Versan, V., "Universitelerin Tarihi Gelisimi ve Toplumsal Gorevi", Hukuk Arastirmalari, Cilt 4, s. 1-3, 1989.

Wikipedia, "University of Bologna", (14.10.2006).

Yildirim, N. (2008). Okul Mudurlerine Gore İlkogretim Okullarinin SWOT(GZFT) Analizi. Sosyal Bilimler Arastirmalari Dergisi, 1, 123- 143.

YOK (Yuksekk Ogretim Kurumu). (2017). Yuksekogretimde Uluslararasılaşma Strateji Belgesi 2018-2022.

YOK. (2022). "Turkiye'deki Universiteler", Erisim Tarihi: 12.12.2022.

Yoruk, S.ve Akdag, G. (2010). İlkogretim Okul Mudurlerinin Ogretimsel Liderlik Davranislarinin Etkililigi Olceginin Gelistirilmesi. Kuramsal Egitimbilim Dergisi, 3 (1), 66-92.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2023

Vol: 9 Issue: 51

pp 1254-1261

Article ID

72005

Arrival

23 May 2023

Published

30 September 2023

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.72005>**How to Cite This****Article**

Akça, Y., Erdoğan, İ. & Kaçer, A. (2023).

"Motivation Factors Affecting Employee", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:9, Issue:51; pp: 1254-1261



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

Motivation Factors Affecting Employee**Çalışanları Etkileyen Motivasyon Faktörleri**Yaşar Akça¹  İbrahim Erdoğan²  Ayşe Kaçer³ ¹ Bartın University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Bartın, Türkiye² Master's Student, Bartın University, Graduate School of Education, Bartın, Türkiye³ Master's Student, Bartın University, Graduate School of Education, Bartın, Türkiye**ABSTRACT**

The voluntary efforts of employees to achieve business targets are called motivation. Thanks to motivation, many variables such as work performance, productivity, service quality, organizational commitment and job satisfaction of employees are positively influenced. Meanwhile, business management fulfills the needs of employees through motivational factors. Thus, it is both possible for the personnel to fulfill their duties and the success of the business emerges in parallel with the motivation of the employees. While applying motivational factors throughout the organization, the starting point is the recruitment of the personnel. The process of implementing motivational factors continues until the employee leaves the organization. Therefore, motivation factors are one of the basic indispensables of working life. The purpose of this study is to investigate the degree of influence of the variables within the economic, managerial and psychosocial dimensions of motivation factors on employees. The population of the study consists of 2456 administrative staff of a state university. The number of the sample who voluntarily filled out the questionnaire form prepared in line with the research is 349 people. As the findings obtained; the variable "wage" has the highest level of agreement among the economic factors affecting motivation. Among the managerial motivational factors, "organizational culture" has the highest score with the highest level of agreement. In the psychosocial motivation factors group, the variable "management support" stands out.

Keywords: Employee Performance, Management Performance, Motivation Factors**ÖZET**

İşletme hedeflerine ulaşabilmek için çalışanların gösterdikleri gönüllü çabalara motivasyon denilmektedir. Motivasyon sayesinde çalışanların iş performansı, verimlilik, hizmet kalitesi, örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi pek çok değişken olumlu yönde etkilenmektedir. Diğer taraftan işletme yönetimi motivasyon faktörleri aracılığıyla çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Böylece hem personelin görevini yerine getirmesi mümkün olmakta hem de işletme başarısı çalışanların motivasyonu ile paralel doğrultuda ortaya çıkmaktadır. İşletme çapında motivasyon faktörlerini uygularken başlama noktasını personelin işe alınması oluşturmaktadır. Motivasyon faktörlerini uygulama süreci çalışanın işletmeden ayrıldığı zamana kadar devam etmektedir. Dolayısıyla motivasyon faktörleri, çalışma hayatının temel vazgeçilmezlerinden biridir. Bu çalışmanın amacı; motivasyon faktörlerini oluşturan ekonomik, yönetsel ve psikososyal boyut içinde yer alan değişkenlerin çalışanlar üzerindeki etki derecelerini tespit etmektir. Araştırmanın evrenini bir kamu üniversitesinin toplam 2456 idari personeli oluşturmaktadır. Araştırma doğrultusunda hazırlanan anket formunu gönüllü olarak dolduran örneklem sayısı 349 kişidir. Elde edilen bulgular olarak; motivasyonu etkileyen ekonomik faktörler içinde "ücret" değişkeni en yüksek katılıma sahiptir. Yöneltil motivasyon faktörleri içinde "işletme kültürü" en fazla katılım ile en fazla skoru sağlamıştır. Psikososyal motivasyon faktörleri grubunda öne çıkan "yönetim desteği" değişkenidir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Performansı, İşletme Performansı, Motivasyon Faktörleri**1. INTRODUCTION**

The word motivation comes from the Latin word "movere" and the French word "motive. Its Turkish equivalent is expressed with the concepts of motivation and mobilization (Kaçer, 2019: 4). What people feel the necessity for is called a need. Fulfillment of needs constitutes the main goal of individuals. Satisfaction occurs when the need is satisfied. Pleasure, happiness and delight emerge. When the need is not met, feelings of grief, sorrow, unhappiness and disappointment are felt. When the need is stimulated, the person will act. If the need is fulfilled after the behavior based on the need, pleasure occurs (Korkmaz, 2008: 19).

The efforts to make the personnel willing to embrace the work and workplace are called motivation (Akın Acuner, 2010: 35). In the presence of motivation, there is a positive effect that mobilizes from the current situation to another direction. The positive effect pointed out here varies from person to person (Yüzgenç, 2019) and individuals' education levels, value judgments and environmental factors each affect individuals at different levels (Örücü & Kanbur, 2008: 86-87).

The motivation of the personnel also helps the continuity of the business (Ergül, 2005: 69). Businesses tend towards a wide variety of practices towards motivational factors that increase their employees' feelings of commitment to the workplace and dedication to work. In other words, each business has different motivational practices according to its own condition (Bayram, 2010: 16).

2. THE FACTORS AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION

It is possible to examine the factors affecting employee motivation under three headings: economic factors, managerial factors and psychosocial factors. The main ones among the various motivational practices carried out for the personnel in enterprises are as follows (Güleşen, 2014).

2.1. Economic Factors

Financial values lead people to work. People seek economic activity to meet the needs of themselves and their families. The reason why the personnel work in an enterprise is primarily based on economic factors (Sabuncuoğlu & Vergili Tüz, 2003). Economic factors such as income and wages, sharing profits and monetary rewards are the main financial values that come to the fore. Financial rewards should be directly proportional to employee performance.

- Wages and income: Wages are the monetary value that individuals receive in return for the labor power they expend in the workplace where they work for an employer. The first priority in the lives of employees is to earn an income. It is the most effective and most used incentive tool. It is the basis of workplace loyalty and motivation in terms of personnel. Wage increases also increase the motivation of low-income staff. On the other hand, if wage justice is not ensured among the laborers, there will be some negativities in terms of administration. While determining the wage, it should be at a level that will keep qualified personnel in the enterprise, encourage the desired performance success, ensure loyalty to the workplace, support the assumption of new responsibilities and attract new employees to the enterprise.

One of the types of wages is premium pay. These are payments made outside the normal wage to encourage employees to work more (Kaçer, 2019: 29). Here, more work also means more income. However, premium pay that is not properly implemented will cause unrest among employees and reduce their motivation.

- Social benefits: These are clothing, food, fuel and travel aids given to employees. There may also be examples such as car allocation, mobile phone, lodging and similar examples. It enables employees to work more efficiently in the organization, increasing motivation and commitment to the workplace.

- Sharing profits: The part of the work that contributes to the high performance that is realized as a result of the business activity is rewarded. The business distributes a portion of its profit to its employees. Employees who receive dividends are more committed to their jobs with the awareness that they are also partners of the business and motivation increases (Adair, 2005: 211). This practice strengthens the bond between the organization and the staff. For employees, profit sharing also means more effort and motivation (Kaçer, 2019: 30).

- Rewarding: Motivation is increased by rewarding the efforts of the personnel in their work, their contributions to the business and their achievements. The value of the rewards to be given should be in the quality that employees need or will need (Kaçer, 2019: 30). Otherwise, the reward will not achieve its purpose and will not have a motivating effect. The content of the reward can be financial or psychological. Incentives such as wages, premiums and promotions constitute the main financial rewards. Practices such as praise, congratulations, appreciation and compliments are mainly psychological rewards. Thus, the success of the personnel is shared within the enterprise. The reward to be given should be worth the spent labor (Sabuncuoğlu & Vergili Tüz, 2003). On the other hand, the individual should intend to make an effort to obtain the reward.

2.2. Administrative Factors

It is possible to ensure staff motivation with the help of various organizational and managerial factors. The use of such motivational factors does not create a financial burden for businesses. Companies can both realize the motivation of employees and carry the business to better levels by creating a more effective organizational structure (Kaçer, 2019: 33). The main ones are as follows:

- Unity of purpose: Employees should respond to the expectations of the organization. Management should share the goals they set for the business with the staff. The mutual harmonization of measurable and achievable clear business goals for the future and the expectations of employees contributes to increased motivation (Geçer, 2018: 26). In order for the business to successfully realize its goals, the staff should embrace the goals of the business (Silah, 2005). Personnel is the most important means for an organization to accomplish its goals (Sabuncuoğlu & Vergili Tüz, 2003).

- Open communication: The transfer of mutual feelings, thoughts and ideas between individuals is expressed by the term communication. Open communication enables sharing between managers and employees (Öztürk & Dündar, 2003). Communication failures throughout the enterprise cause restlessness and demotivation among

the staff. Communication is a necessity in transferring the necessary information and instructions to employees and carrying out the work (Kaçer, 2019: 35).

- Delegation of authority and responsibility: Asking employees to do the work that needs to be done in the business is called authorization. The obligation of the personnel to fulfill the tasks is called responsibility. Delegation of authority and responsibility are complementary concepts. If employees can take the decisions they need while doing their jobs with their own responsibilities without getting approval from their superiors, self-confidence, self-esteem and feeling of self-worth will be realized and individual performance and motivation will get higher (Çiçek, 2005: 42). All employees should be able to prepare and implement their own work plan as a requirement of the authority and responsibility delegated to them by management.

- Training activities: As a result of the personnel's participation in continuous training, courses and seminars within or outside the enterprise, their knowledge, abilities and professional skills will increase and the development of personal expertise will accelerate. Each employee participating in the training will feel valuable to the extent that he can improve himself. Depending on the training received by the employees, it becomes easier for them to reach higher positions that require responsibility (Sabuncuoğlu & Vergili Tüz, 2003).

- Business culture: The whole of the mission, vision, values, attitudes, beliefs and habits shared in the organization is called business culture. Thanks to business culture, employees' behavior and relations with each other are positively affected. Employees become more productive and more successful as they enjoy their work. Satisfaction with the workplace environment reflects on staff motivation.

- Participation in decisions and making suggestions: Employees should be enabled to express their new ideas, different thoughts and suggestions without hesitation. Utilizing the ideas (such as cost savings or new input sources) offered by the employees is a significant source of motivation (Tiryaki, 2008). As the number of good ideas increases, the idea that employees are valuable will become widespread (Sabuncuoğlu & Vergili Tüz, 2003: 133). Thus, an atmosphere of cooperation between management and employees will be realized.

- Position and title: The place and duties of the employee within the organization are called position (Kaçer, 2019: 31). The title indicates the differences between employees from each other. Depending on the position and titles that people hold, their authority, power, responsibility and prestige status change. The position and titles created according to the importance of the job are more effective than money in the motivation and higher performance of each employee.

- Job expansion: The scope of the job is reorganized. It becomes possible to do different types of work at the same time. It reduces the boredom of the job. Employees' talents, skills and motivation are utilized more.

2.3.Psychosocial Factors

Psychosocial factors are as effective as economic factors in increasing productivity and motivation (Eren, 2020). Appreciation by others is related to awareness of knowledge and experience. The work done by the employee is primarily a source of motivation. The management should make each employee's work something different. Thus, all employees will have the perspective that they are respected and valued (Yumuşak, 2008: 245).

- Social activities: Communication will be strengthened as a result of the participation of staff from all levels in social events organized throughout the enterprise. It will also encourage team spirit and close collaborations will be established. It enables the staff to enjoy their free time outside of work and relax mentally. Having fun and rest together increases motivation.

- Support from management: Managers' interest in employees, fairness in the working atmosphere, support, appreciation and care positively affect motivation. When managers appreciate and thank their employees, it provides a high degree of motivation.

- Working conditions: Remote working and flexible working hours policy help employees' motivation. It is essential that employees work in safe and healthy working environments. In addition, ideal working conditions that provide a sense of comfort in maintaining the job should be ensured (Kaçer, 2019: 37).

- Performance evaluation: The performance of each employee within the organization should be assessed at regular intervals and the results should be shared. The skills of the employee and the skills required by the job are compared and evaluated (Akça, 2019: 354). Rewarding success and ensuring the development of employees in areas where they are inadequate are all motivational factors.

- Competition: It comes out in the interaction of employees with each other. It enables the staff to be more dynamic and enthusiastic among themselves. It is a feature inherent in human nature. It increases the

development of the individual, the performance and the motivation of employees. It is effective against the monotony of work.

- Teamwork: When a group of people works together to achieve common goals, it is called teamwork. The understanding of "all for one and one for all" is also a sentence that expresses teamwork. Individuals make the decisions they will take and the behaviors they will show primarily in favor of the team. Thus, mutual love, respect, trust, understanding and motivation are realized.

- Promotion: The situation of employees rising in their jobs is called promotion. The promotion of personnel as a result of their efforts and success encourages individual motivation. Every employee wants to have a respectable position in the organization, to be effective, efficient and important.

3. RESEARCH METHOD

The population of the study is the administrative staff of a state university serving in Kayseri, consisting of 2456 people. All of the research population was reached via corporate e-mail. The number of personnel who contributed to the study on a voluntary basis was 349. The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weis, Dawis, England and Lofquist, 1967) form prepared as a research method were used.

The factors affecting the motivation of the personnel were measured with a five-point Likert scale. In the questionnaire form, there are 8 statements for economic factors, 10 statements for organizational-managerial factors, and 10 statements for psycho-social factors. By evaluating the information obtained from the questionnaires, the degree of influence of the motivational factors affecting the performance of the employees was revealed. At the end of the study, recommendations were made for management to ensure the motivation of all employees throughout the organization.

3.1. Findings

3.1.1. Age Ranges of Survey Respondents

The age distribution ranges of those who completed the questionnaire are given in Table 3.1.1.

Table 3.1.1: Age Ranges of Survey Participants

Age Range	Frequency	Percent	Cumulative Percent
30 years and below	16	5	5
31-40 years old	147	42	47
41-50 years old	115	33	80
Age 51 and above	71	20	100
Total	349	100	

In terms of the age range of the respondents, 5% (16 people) were aged 30 years and below, 42% (147 people) were aged between 31 and 40 years, 33% (115 people) were aged between 41 and 50 years and 20% (71 people) were aged 51 years and above (see Table 3.1.1).

3.1.2. Distribution of Participants by Gender

The numbers and ratios of the respondents by gender are given in Table 3.1.2.

Table 3.1.2: Age Ranges of Survey Participants

Gender	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Male	231	66	66
Female	118	34	100
Total	349	100	

Respondents were predominantly male (66%) (see Table 3.1.2).

3.1.3. Graduation Levels of Participants

The graduation levels of the participants are shown in Table 3.1.3.

Table 3.1.3: Graduation Levels of Participants

Graduation Levels	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Secondary school	33	9	9
University	316	91	100
Total	349	100	

When the educational status of the participants is analyzed, it is seen that 9% (33 people) are secondary school graduates and 91% (316 people) are university graduates (see Table 3.1.3).

3.1.4. Marital Status of Participants

The marital status of the participants is shown in Table 3.1.4.

Table 3.1.4: Marital Status of Participants

Marital status	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Single	49	14	14
Married	300	86	100
Total	349	100	

Regarding the marital status of the respondents, 14% (49 people) were single and 86% (300 people) were married (see Table 3.1.4).

3.1.5. Duration of Survey Participants' Employment at the Institution

The distribution of participants according to their years of employment in the organization is given in Table 3.1.5.

Table 3.1.5: Duration of Participants' Employment in the Institution

Working Time	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Less than 10 years	147	42	42
Between 10-20 years	152	44	86
21 Years and above	50	14	100
Total	349	100	

The length of service of the employees in the institution is as follows: 42% (147 people) less than 10 years, 44% (152 people) between 10-20 years, 14% (50 people) 21 years or more (see Table 3.1.5).

3.1.6 Titles of Participants

The titles of the participants are presented in Table 3.1.6.

Table 3.1.6: Distribution of Survey Participants by Title

Title	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Officer	203	58	58
Chief	19	5	63
Manager/Deputy Manager	18	5	68
Technical Staff	67	20	88
Janitor	42	12	100
Total	349	100	

Of the respondents, 58% (203 people) are civil servants. The proportion of chiefs was 5% (19 people) and those working as managers/deputy managers was 5% (18 people). Technical staff accounted for 20% (67 people) and janitorial staff accounted for 12% (42 people) (see Table 3.1.6).

3.1.7. Factor Analysis

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measurement and Bartlett's test were applied for factor analysis. Factor loadings equal to or greater than 0.40 were utilized to determine the number of factors. Varimax rotation was applied and the questions were divided into three-factor loadings (see Table 3.1.7). The factor loadings are composed of Economic factors, Managerial factors, and Psycho-social factors.

In the factor analysis, the KMO value was 0.84 and at the level of $p < 0.0001$ and the Chi-square value was 32111.087. Depending on the indicated values, the scale has a reliable quality. In the normality analysis, since the skewness and kurtosis values remained between -1.5 and +1.5 in the subscales of Economic factors, Organizational/Administrative factors and Psychosocial factors, the factor loadings showed a normal distribution.

Table 3.1.7: Factor Analysis of Motivation Scale (n = 349)

Scale Attitude Statements	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1. The wage I receive for my work is sufficient.	,480		
2. Increasing my wage increases my motivation.	,704		
3. Having a high wage is more important than getting along well with my supervisors and coworkers.	,744		
4. Being praised and appreciated is more important than the wage I receive.	,453		
5. Financial rewards and premiums are more important than coworkers and the work environment.	,720		
6. Financial rewards are the most effective tool to increase my motivation.	,743		
7. I would like to move to another institution to get a higher salary.	,517		
8. My peace in the organization is more important than financial rewards.	,541		
1. My job allows me to use my skills.		683	
2. I use my own methods while doing my job.		,669	
3. Employees are valued at my workplace and I am remembered on special occasions (birthdays, etc.).		,618	
4. I participate in social activities organized with my colleagues outside of working hours.			
5. Social activities organized in the institution are sufficient.		,628	
6. Getting along well with my colleagues increases my motivation.		,506	
7. The work I do is suitable for my skills and abilities.		,538	
8. Working with people with whom I do not get along decreases my motivation.		,633	
9. Being praised and appreciated makes me want to work more.		,596	
10. The absence of questioning, pressure, and interference regarding my private life in my organization increases my motivation.		,703	
		,717	
1. I am proud to be working in this workplace and I feel belonging.			,427
2. I find the vocational training organized by my institution sufficient and useful.			,513
3. Promotion opportunities in my institution are adequate and fair.			,650
4. Work is distributed fairly among employees in my workplace.			,687
5. I can easily communicate with my supervisors at my workplace.			,583
6. I am fully authorized in matters related to my job.			,589
7. I am asked for my opinion on decisions to be taken about my work at my workplace.			,647
8. The physical working conditions of my workplace are adequate.			,648
9. There is no discrimination or favoritism among employees in my workplace.			,793
10. Disciplinary rules in my workplace are applied to everyone the same.			,807
Accounted Variance	32,319	12,778	9,271
Total Variance	54,365		
Scale Reliability	,778		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	,840		
Bartlett's Test of Sphericity	X²	3211,087	
	df	378	
	p	0,000	

4. RESULTS and RECOMMENDATIONS

In the subscale of economic factors affecting motivation, the highest level of agreement was found in the statement "Increasing my salary increases my motivation". The item "I would like to move to another institution to get a higher salary" also has a degree of agreement. In the subscale of economic factors affecting motivation, the items "The wage I receive in return for my work is sufficient", "The high wage I receive is more important than getting along well with my supervisors and colleagues" and "Financial rewards and premiums are more important than colleagues and work environment" were marked as disagree.

In the subscale of organizational/managerial factors that positively affect motivation, the items "I am proud to be working at this workplace and I feel belonging" and "I can easily communicate with my supervisors at my workplace" were perceived at the level of undecided. The first of the statements affecting motivation negatively, "Promotion opportunities in my organization are adequate and fair", was rated as strongly disagree. Again, the items "Work is distributed fairly among employees in my workplace", "I find the vocational training organized by my institution sufficient and useful" and "There is no discrimination and favoritism among employees in my workplace" were also marked as disagree.

In the subscale of positive psycho-social factors affecting motivation, the items "Getting along well with my colleagues increases my motivation", "Being praised and appreciated makes me want to work more" and "Working with people with whom I do not get along decreases my motivation" were marked as agree and understood to affect motivation. The item "Social activities organized in the institution are sufficient" is rated as

strongly disagree and the item "Employees are valued in my workplace and I am remembered on special occasions (birthdays, etc.)" is rated as disagree.

In a study conducted by Altıntaş (2020: 238) on 341 employees in an airline with 9845 employees, it was pointed out that high-salaried jobs attract employees more. Again, in the study conducted by Ehtiyar and Ersoy (2017: 451) on 210 out of 560 employees working in two hotel businesses, the expression "earning more money" got the highest average among the motivation factors. The income variable pointed out in both studies and the "wage" variable included in the group of economic factors affecting motivation in this study had the highest agreement.

On the other hand, Şükriye Kılıç Aksoy (2020: 101) investigated motivation factors with 207 administrative staff at Burdur Mehmet Akif Ersoy University. Management support from the psychosocial factors group and business culture variables from the managerial factors group affect the motivation of employees at a very high level. Therefore, the indicated findings support the results of the present study.

Based on the findings obtained from the evaluation of the questionnaires, the authors made the following suggestions:

- ✓ The mission and vision of the organization should be adopted and internalized by all personnel. Here, motivation unites the goals of the business and employees under a common denominator.
- ✓ The management should clearly express the business objectives. On the other hand, employees should be able to express their opinions openly.
- ✓ It is inevitable that staff without knowledge, no skills and abilities will fail in their work. Likewise, employees who are talented but unmotivated may also fail in their jobs. Each individual should be employed in a position appropriate to his knowledge, skills and abilities.
- ✓ Individual and team achievements of employees should be appreciated immediately, if possible, without delay and should be shared throughout the enterprise.
- ✓ The social and psychological needs of the personnel should be satisfied to the extent of the organization's power. For performance increase, both the financial and psychological needs of the employees should be satisfied and their skills should be developed.
- ✓ Training programs should be continuous. All employees should benefit from training.
- ✓ A business culture in which employees support each other should be created. Collaboration, especially during the implementation of projects, should be encouraged.
- ✓ The authorities and responsibilities of the personnel should be expanded by the senior management.

In a final word, it is the managers who will increase the commitment of employees to their jobs and workplaces. The motivational tools that will motivate the staff should be used effectively, efficiently and continuously by the managers.

REFERENCES

- Acuner, Ş.A. (2010). Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri, Ankara Milli Produktivite Merkezi Yayın No: 713.
- Adair, J. (2005). Etkili Motivasyon. Çeviren: Salih Uyan, İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık.
- Akça, Y. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi, İçinde: İşletme Bilimine Giriş, Editörler: Şaban Esen & Alper Aytekin, İstanbul: Beta Basım
- Altıntaş, M. (2020). Psikososyal ve Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin İş Tatminine Etkisi: Havayolu Sektöründe Bir Araştırma, İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 5(13): 217-239.
- Bayram, G. S. (2010). İbn-i Sina Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Durumları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çiçek, D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş-Yaşam Kalitesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ehtiyar, V.R. & Ersoy, A. (2017). İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörleri: Antalya İli Örneği, Akademik Bakış Dergisi, 61: 441-455.

- Eren, E. (2020). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 17.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık A.Ş.
- Ergül, H.F. (2005). “Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri”. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14): 67-79.
- Geçer, Y. (2018). Türkiye’de İnşaat İşçilerinin Mesleki Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi ve Analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Güleşen, Y. (2014). Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Analizi: Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile Ulus Devlet hastanesi örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaçer, A. (2019). Devlet Üniversitelerinde Çalışan İdari Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Erciyes Üniversitesi Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç Aksoy, Ş. (2020). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde Bir Analiz, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7: 89-111.
- Korkmaz, S. (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Örücü, E. & Kanbur, A. (2008). “Örgütsel Yönetim Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği” Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(1): 85-97.
- Öztürk, Z. & Dündar, H. (2003). “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2): 57-67.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M.V. (2003). Örgütsel Psikoloji, Bursa: Furkan Ofset.
- Silah, M. (2005). Çalışma Psikolojisi, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Şahin, H. (2014). Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tiryaki, A. (2008). İşletmelerde Modern Liderlik Yaklaşımları ve Çalışan Motivasyon İlişkisine Yönelik Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L. H. (1967).Manual for The Minnesota satisfaction questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22), Minneapolis: University of Minnesota.
- Yumuşak, S. (2008). “İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3): 241-251.
- Yüzgenç, A. (2019). Farklı liderlik Tarzlarının Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

e-ISSN:2587-2168

Year: 2023
Vol: 9 Issue: 51
pp 1262-1272Article ID
71110
Arrival
16 June 2023
Published
30 September 2023**DOI NUMBER**<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.71110>**How to Cite This Article**

Bolat, İ., Ertürkmen, G. & Akardeniz, E. (2023). "Şirketlerin Finansal Performansının VZA Pencere Analizi ile Belirlenmesi: BIST' te Faaliyet Gösteren Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıkları Üzerine Bir Araştırma", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:9, Issue:51; pp: 1262-1272



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

Şirketlerin Finansal Performansının VZA Pencere Analizi ile Belirlenmesi: BIST' te Faaliyet Gösteren Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıkları Üzerine Bir Araştırma

Determining the Financial Performance of Companies by DEA Window Analysis: A Study on Venture Capital Investment Trusts Operating in BIST

İsmet Bolat ¹ Gülferah Ertürkmen ² Erhan Akardeniz ³ ¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gökşun MYO, Finans-Bnakacılık ve Sigortacılık Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye² Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gökşun Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Finans ve Bankacılık Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye³ Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Myo, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Gaziantep, Türkiye**ÖZET**

Bu çalışmada, Borsa İstanbul'da işlem gören Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklarının (GSYO) 2018-2022 yıllarına ait finansal performansları Veri Zarflama Analizi Yöntemlerinden, Pencere (Window) analiz yöntemi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar tablolar halinde verilmiştir. Firmalar analiz edilirken, finansal tablolardan elde edilen veriler kullanılmıştır. Firmaların finansal verileri, Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) 'tan elde edilmiştir. Analizde homojenlik sağlanması için, aynı sektörde faaliyet gösteren firmalar seçilmiş ve bu firmaların finansal performansları çeşitli oranlar yardımıyla karşılaştırılmıştır. Araştırmaya BIST' te faaliyet gösteren 7 Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığından 6' sısı dahil edilmiştir. Pardus Girişim Sermayesi Yatırım Ortakları A.Ş.' ye ait finansal verilere analiz döneminin bazı yıllarında ulaşılmadığı için bu firma analize dahil edilmemiştir. Analizde 3 girdi değişken; (Cari oran, Kaldıraç Oranı, Duran varlık / Aktif toplamı oranı) ile 2 çıktı değişken; (Net Kar / Varlık Top. (ROA) ve Net Kar / Özsermaye Oranı (ROE)) kullanılmıştır. Pencere analizi 5 yıllık periyot için, girdi odaklı, ölçeğe göre sabit getiri ve değişken getiri varsayımı altında DEA-Solver Pro11 programı kullanılarak yapılmıştır. Çalışma sonucunda Pencere analizinde (I-V) ve (I-C) sonuçlarına göre analize dahil edilen firmaların analiz dönemi boyunca finansal performanslarında bir düşüş yaşadıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişim Sermayesi, Borsa, VZA Pencere Analizi**ABSTRACT**

This study used the Window analysis method, one of the Data Envelopment Analysis Methods, to assess the financial performances of Venture Capital Investment Partners traded in Borsa Istanbul for the years 2018–2022, and the results were presented in tables. The information from the financial accounts was utilized to analyze the businesses. The Public Disclosure Platform (KAP) was used to gather the financial information for the companies. Organizations operating in the same sector were chosen in order to ensure uniformity in the analysis, and the financial performances of these organizations were compared with the aid of various ratios.

The study covered 6 of the 7 Venture Capital Investment Trusts active in BIST. Pardus Venture Capital Investment Partners A.. was not included in the analysis because it was unable to obtain financial data for some years throughout the study period. Two output variables—Net Profit / Total Asset (ROA) and Net Profit / Equity Ratio (ROE)—as well as three input variables—Current Ratio, Leverage Ratio, and Fixed Asset / Asset Total Ratio—are employed in the analysis. For a period of five years, window analysis was carried out using the DEA-Solver Pro11 program under the assumptions of input-oriented, constant returns to scale, and variable returns. According to the findings of the Window analysis, it was established that the companies included in the analysis (I-V) and (I-C) had a decline in their financial performance over the study period.

Keywords: Venture Capital, Stock Market, DEA Window Analysis**1. GİRİŞ**

Finansal piyasalarda, sermaye birikiminin gerçekleşebilmesi ve reel sektörde yeni teknolojilerin üretim süreçlerinde kullanılabilmesi için gerekli kaynak ihtiyacının karşılanması gerekmektedir. Ülkelerin finansal sistemleri, bu ihtiyaçların karşılanmasını sağlamak ve böylece ekonomik büyümeye de katkı sağlamaktadırlar. Yine ülkelerin finansal piyasaları küçük yatırımcıların da piyasaya katılımını sağlayarak, yatırım riskinin azaltılması konusunda profesyonel destek sağlayarak ve çeşitli projeleri finansal olarak destekleyerek ekonomik gelişmeyi desteklemektedirler (Aslan ve Küçükaksoy, 2006:26). Ülkelerin ekonomik gelişmelerinde ve yatırımların hızlı ve yeterli kaynağı sağlayabilmesinde finansal sistemin etkisi büyüktür. Sağlıklı işleyen bir finansal sistem ekonomik ihtiyaçların karşılanması açısından hayati öneme sahiptir. Finansal sistem firmaların finansal performanslarının değerlendirilmesi konusunda ve etkin bir kurumsal yönetim oluşturulması aşamalarında firmalara destek de sağlamaktadır (Güngör ve Yılmaz, 2008:178).

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle finansal sistem içinde, finansal piyasaların sürekli gelişim gösterdiğini görülmektedir. İyi işleyen bir finansal sistemin temel aktörlerinden biri de özellikle Türkiye gibi, gelişmekte olan ülkelerdeki sermaye piyasalarıdır. Bilindiği üzere finansal piyasalar, vadeleri bakımından sermaye piyasaları ve para piyasaları olarak ikiye ayrılmaktadır. Sermaye piyasaları daha çok uzun vadeli fon arz ve talebinin karşılaştığı piyasalardır. Para piyasaları ise, kısa vadeli fon arz ve talebinin işlem gördüğü piyasadır.

Sermaye piyasası uzun vadeli menkul kıymetlerin işlem gördüğü piyasadır ve bu menkul kıymetlerin çeşitli piyasalarda alınıp satılması mümkündür. Birincil ve ikincil piyasalar sermaye piyasası içinde faaliyet gösteren ve menkul kıymetin ilk kez işlem görüp görmemesine göre yerinin belirlendiği piyasalardır. Sermaye piyasaları, yatırımları destekleyen bir yatırım mekanizması olarak düşünülürse, bu yatırım mekanizmasının uygulama alanı olarak da borsalar düşünülebilir. Borsalar sermaye piyasalarının etkin ve verimli çalışmasına aracılık eden kurumsal ya da tezgahüstü olarak kurulabilen yatırımcıların alım-satım faaliyetlerinin güvenli, adil ve rekabetçi bir ortamda yapılmasını sağlayan kurumlardır. Bu yönüyle, borsalar etkin bir finansal piyasanın önemli aktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bütün dünyada finansal piyasalar içinde önemli bir yere sahip olan borsalar, yatırımcılar için, sürekli gelişen rekabet ortamında hızlı karar alma ve uygulamada, yatırımcıların daha çok finansal varlığa daha kısa sürede ve güvenle ulaşabilmelerinde önemli rol oynamaktadırlar. Borsalar hem alıcılar hem de satıcılar için önemlidir. Zira borsalarda alıcılar bir menkul kıymeti almak için, satıcılar ise, bir menkul kıymeti satmak için işlem yaparlar. Borsaya çeşitli sektörlerde kote olmuş birçok firma bulunmaktadır. Borsa İstanbul'da 30,50,100'lü endekslerin yanında sektörel bazda faaliyet gösteren birçok firma mevcuttur.

Çalışmada Borsa'da faaliyet gösteren mali kuruluşlardan Girişim Sermayesi Yatırım Ortakları (GSYO) incelenmiştir. Bu şirketlerin asıl amacı, yeni girişimlerde bulunmak isteyen, potansiyel gördükleri, rekabet avantajına sahip olabilecek şirketlere çeşitli kaynaklar sağlayarak bu şirketleri desteklemektir. GSYO'lar, böylece firmaların piyasa değerini artırmayı ve bu firmalara yatırım yapan ortakların kazançlarını arttırmayı hedeflerler (Akbulut vd., 2016 :273).

Çalışmada Veri Zarflama Analizi (VZA), Pencere (Window) analizinin yapılması firmaların analiz dönemi boyunca performanslarının karşılaştırılmasını açısından önemlidir. Bu çalışmada, GSYO'ların finansal performanslarının ölçülmesi ve yıllar itibarıyla karşılaştırılması amaçlanmıştır. Uygulanan pencere analizi ile karar birimlerinin etkinliğinin yıllar içerisindeki seyrinin incelenebilmesi sağlanmıştır. Literatürde özellikle Türkiye'de GSYO'ların finansal performansını ölçen çalışma çok azdır. Bu performansı pencere analizi ile ölçen çalışma ise bulunmamaktadır. Çalışma değişkenleri seçilirken literatür taraması yapılmış ve girdi – çıktı kombinasyonları bu bağlamda oluşturulmuştur.

2- LİTERATÜR

Konu ile ilgili daha önce yapılmış literatür çalışmaları incelenmiş olup bazıları aşağıda verilmiştir;

Thompson vd. (1996) ABD'de bulunan 48 banka üzerinde yaptıkları çalışmalarında analiz yöntemi olarak VZA'yı kullanmışlardır. Çalışmada girdi değişkenler olarak; sermaye tutarı, şube sayısı, personel sayısı, toplam mevduatlar ve satın alınan fonları kullanırken çıktı değişkenler olarak ise, faiz dışı gelir ve toplam krediler kullanılmıştır. Analiz sonucunda, 25 bankanın tam etkinlik skorunu yakaladıkları görülmüştür.

Taylor vd. (1997) Çalışmalarında Meksika'da faaliyette bulunan 13 tane bankanın 1989-1991 yılları arasında finansal performanslarını VZA aracılığıyla ölçmüşlerdir. Araştırmada, mevduat ve faiz dışı gelirler girdi değişkeni, faiz ve faiz dışı gelirler de çıktı değişkeni olarak kullanılmıştır. Yapılan analiz yıllar itibarıyla değerlendirildiğinde; 1989 yılında 13, 1990 yılında 3, 1991 yılında 2 bankanın etkin olduğu sonucuna varılmıştır. Bankaların ortalama verimlilik oranları yıllar itibarıyla incelendiğinde ise 1989 yılında %83, 1990 yılında %80,9 ve 1991 yılında ise %69,8 olduğu (2003) 1982-1995 yılları arasında İngiltere'de faaliyet gösteren en büyük yedi bankanın finansal performansını VZA (Window) yöntemini kullanarak analiz etmiştir. Toplam mevduatlar, faiz giderleri ve işlem maliyetleri çalışmada girdi değişken olarak kullanılırken, toplam gelir ve toplam krediler ise, çıktı değişken olarak kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre 1991 yılından sonra bankaların ortalama etkinliklerinde bir düşüş meydana geldiği gözlemlenmiştir.

Kisielewska ve diğ. (2005) 1995-2003 dönemi için VZA pencere analizini kullanarak Polonya'da faaliyet gösteren 10 bankanın performansını incelemişlerdir. Girdi değişkenleri olarak operasyon giderleri, sermaye ve emek, çıktı değişkenleri olarak da yatırım, mevduat ve kredileri kullanmışlardır. Analizden elde edilen sonuçlara göre, teknolojik değişimlere bağlı olarak bankaların verimlilik oranlarının değiştiği gözlemlenmiştir.

Tomova (2005), Avrupa Birliği'nde bulunan ticari bankaları baz alan ve 1994-2002 dönemini kapsayan çalışmasında finansal bütünleşme sürecinin bankaların etkinliklerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Çalışmada toplamda 1326 bankanın verileri VZA yöntemiyle analiz edilmiştir. Analizde yer alan veriler oluşturulurken bankaların aracılık ve karlılık fonksiyonlarını ölçebilmek için sınıflandırma yöntemine başvurulmuş ikili bir ayırım yapılmıştır. Bankacılık sistemi içerisinde gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler arasında etkinlik skorlarında önemli farklılıkların olduğu saptanmıştır.

Yavas ve Fisher (2005), Ticari bankaların şube performanslarını VZA kullanarak değerlendirmişlerdir. Çalışmada Güney Kaliforniya'da bulunan 31 şubenin verileri kullanılmıştır. Kiralık kasa sayısı, çalışan sayısı, ATM satışı, bekleme süreleri, işlem süreleri girdi değişken; KOBİ hesapları, hesap işlemleri ve perakende mevduat işlemleri çıktı olarak kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, çalışmaya konu olan 31 şubenin 22'sinde çeşitli alanlarda iyileştirme yapılmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Önal ve Sevimeser (2016) 1980-2004 yılları arasında Türkiye Bankalar Birliği tarafından hazırlanan bilanço verileri üzerinden VZA yapmışlardır. Çalışmada Türk bankacılık sisteminde bankaları sahiplik durumuna göre gruplayarak; bankaların etkinlik analizinin yapılması amaçlanmıştır. Yapılan analizlere göre bankaların sahiplik durumu baz alındığında en etkin banka grubunun yabancı sermayeli bankalar olduğu bulunmuştur. Yabancı sermayeli bankaları, kamu bankaları ve özel bankaların takip ettiği bulgular arasındadır. Veriler aynı zamanda yerli ve yabancı bankaların aralarındaki etkinlik skoru farkına rağmen benzer trendler gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgu hem yabancı ve yerli banka gruplarının birbirlerinden etkilendikleri hem de her iki grubun da değişken ekonomik ve finansal koşullara benzer tepkiler verdiklerini göstermektedir.

Lin vd. (2009) 2006 verilerinin baz alındığı ve analiz yöntemi olarak VZA'nın kullanıldığı çalışmalarında, Tayland'da faaliyette bulunan bir bankanın 117 şubesine ait verileri incelenmişlerdir. Çalışmada girdi değişkenler olarak, toplam mevduatlar, faiz giderleri ve personel sayısı; çıktı değişkenler olarak da faiz gelirleri, işletim geliri, toplam karlar ve toplam krediler kullanılmıştır. Çalışma sonucunda banka şubelerinin ortalama teknik verimliliği %54,8 olarak bulunmuştur.

Sherman ve Zhu (2009), ABD'de beş eyalette hizmet veren 225 şubesi olan ticari bir bankanın servis kalitesi ve şube maliyetlerini VZA yöntemini kullanarak analiz etmişlerdir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde 225 şubeden 32 tanesinin düşük kaliteli ama yüksek verimli olduğu gözlemlenmiştir.

Behdioğlu ve Özcan (2009), çalışmalarında Türkiye'de 1999-2005 yılları arasında sürekli olarak faaliyette bulunan 29 Ticari bankanın verilerini kullanmışlardır. Çalışmada VZA uygulaması ile BCC ve CCR yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, çalışmaya konu olan bankalar için ortalama etkinlik düzeyi %43,3 olarak bulunmuştur. Yabancı sermayeli bankalar ortalama etkinlik yüzdesinin en yüksek olduğu grup olarak bulunmuştur. CCR modeline göre 2005 yılında bankaların 9 tanesi, BCC modeline göre ise 19 tanesi etkin bulunmuştur.

Yang vd. (2009) Tayvan'ın 3 büyük Telekomünikasyon firmasının satın alma ve ilgili stratejilerin uygulanması sonrasında firmaları nasıl etkileneceğini 2001-2005 döneminde VZA'dan Elde edilen sonuçlara göre, ilk bulgu, satın almaların kısa vadede daha yüksek ölçek etkinliği (ancak daha düşük saf teknik etkinlik) sergilediği yönündedir. İkinci bulgu, pazar payını büyütme gibi stratejileri finansal portföyleri geliştirmeye uyarlamının firmaların daha iyi ölçek büyüklüğüne ulaşmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Seyrek ve Ata (2010), 2003-2008 döneminde Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 20 mevduat bankasının etkinliklerini VZA yöntemini kullanarak ölçmeyi amaçlamışlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde Toplam Krediler / Toplam Mevduat oranının banka etkinliği açısından en temel belirleyici değişken olduğu bulunmuştur.

Budak (2011), 2008-2010 yıllarını baz aldığı çalışmasında VZA yöntemi kullanmıştır. Türk bankacılık sisteminde faaliyet gösteren 22 ticari bankanın etkinlik değerlerini hesaplamayı; son üç yılda hangi banka ya da bankaların etkin olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak, kamu sermayeli bankaların hem yabancı sermayeli bankalara hem de özel sermayeli bankalara göre etkinlik ortalamasının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Chaabouni (2011) çalışmasında girişim sermayesi faaliyetlerini etkileyen faktörlerin servet artışını ve bu artışın ekonomik büyüme üzerindeki etkisini bulmayı amaçlamıştır. ABD ve 11 tane AB ülkesi verisini aldığı çalışmasında 1990-2004 dönemini araştırmıştır. Yapılan veri zarflama analizinde girişim sermayesi ile AR-GE(Araştırma-Geliştirme) faaliyetleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, girişim sermayesi ile ekonomik büyüme arasında ise pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kahveci vd. (2013) iki aşamalı Veri Zarflama Pencere Analizi (VZPA) ile 2006-2011 yılları arasındaki Türkiye'deki mevduat bankalarının verilerini analiz etmişlerdir. Bu analizle bankaların performanslarını değerlendirmek amaçlanmıştır. Bankalar büyüklüklerine göre sınıflandırılarak 4 gruba ayrılmıştır. Bu ayrılan gruplar arasında hem grup içi hem de gruplar arasında etkinlik değerlendirmeleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre birinci ve ikinci aşama değerlerinin büyük ve orta ölçekli bankalarda yüksek; küçük ve mikro ölçekli bankalarda ise düşük çıktığı saptanmıştır.

Bektaş (2013), 2007-2011 yılları arasında VZA kullanarak Türk bankacılık sisteminde faaliyet gösteren 22 ticari bankasının etkinliğini incelemiştir. Yapılan analizden elde edilen sonuçlara göre, analize dahil edilen bankaların etkinlik skorları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Halkos ve Tzeremes (2013) 2007-2011 yıllarını kapsayan ve Yunanistan bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 18 bankanın verilerini inceledikleri çalışmalarında; fiziki kapasite ve toplam mevduatları girdi, toplam borçlar ve senetlerde çıktı değişken olarak kullanılmıştır. Analizde VZA kullanılmış ve analize dahil edilen bankaların %55'inin etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Croce, Martí ve Murtinu (2013) Firmaların verimlilikleri üzerinde girişim sermayesinin etkisini inceledikleri çalışmalarında karlılık verilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda girişim sermayesi destekli firmalarla, girişim sermayesi destekli olmayan firmalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Repkova (2014) Çek Ticari Bankalarının finansal performanslarını 2003-2012 yılları arasında VZA pencere analizi kullanarak karşılaştırmıştır. Analiz edilen dönemde, ölçüğe göre sabit getiri altında ortalama etkinliğin %70-78'e ve ölçüğe göre değişken getiri altında ortalama etkinliğin ise, %84-89'a ulaştığı görülmüştür. En verimli banka GE Money Bank, en düşük verimli banka ise Československá obchodní bank olmuştur.

Moualhi (2015) MENA bölgesinde faaliyet gösteren 33 İslami banka üzerine yaptığı araştırmada, 2006-2012 yıllarına ait verileri kullanmıştır. Toplam aktifler ve toplam mevduat girdi, yatırım tutarları, toplam gelir ve toplam krediler ise, çıktı değişken olarak kullanılmıştır. Yapılan analize göre 2008 yılı bankaların en verimsiz geçirdiği yıl olarak görülmüştür. Çünkü 2008 yılına ait verimlilik oranı %33'tür. Verimlilik ülke bazında değerlendirildiğinde; en verimsiz 4 ülkenin verimlilik ortalamasının %50 ve en verimli 4 ülkenin verimlilik ortalamasının %92 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Groh ve Wallmeroth (2016) panel veri yöntemini kullandığı çalışmada 2000-2013 dönemi verilerini kullanarak girişim sermayesi yatırım fonları üzerinde etkili olabilecek değişkenleri analiz etmiştir. 118 ülkenin 78 'i yükselen piyasa ekonomilerinden olmak üzere girişim sermayesi fonları kullanılmıştır. Çalışmada girişim sermayesi fonları üzerinde işsizlik, yatırımcıları koruma, birleşme ve satın alma, bilgi koruma, yolsuzluk, yasal haklar, inovasyon ve kurumlar vergisi ile değişkenlerinin etkili olduğu belirlenmiştir.

Akbulut vd (2016) çalışmalarında girişim sermayesi yatırım ortaklıklarının karlılık performansları 2011-2015 yılları arasında analiz etmişlerdir. Analizde promethee yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, şirketlerin karlılık performans sonuçlarının analiz döneminde yıllar itibarıyla farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Gün ve Karadağ (2016) 2006-2015 dönemi çeyrek verilerini kapsayan çalışmalarında GSYO'ların finansal yapısı, likidite ve kârlılık oranları arasında fark olup olmadığı, Kruskal Wallis ve Jonckheere-Terpstra trend test yöntemleri ile analiz etmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda GSYO'ların likidite, kârlılık oranı ve finansal yapıları bakımından birbirinden farklı performans gösterdikleri tespit edilmiştir.

Işık (2018), veri aralığı olarak 2012-2017 dönemini seçtiği çalışmada hisse senetleri Borsa İstanbul'da işlem gören ve Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 10 ticari bankanın finansal etkinliğini VZA (BCC yöntemiyle) analiz etmiştir. Faiz dışı giderler ve faiz giderleri girdi, faiz dışı gelirler ve faiz gelirleri çıktı değişkeni olarak kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, 2012-2017 yıllarında sadece iki bankanın tam etkinlik skoruna ulaştığı tespit edilmiştir.

Gasimov (2019) , Türkiye'de faaliyet gösteren 24 mevduat bankasının 2015-2017 döneminde finansal performansını analiz ettiği çalışmada VZA kullanmıştır. Analizde, personel giderleri, karşılık giderleri ve toplam mevduatı girdi, faaliyet kârı ve toplam kredileri ise, çıktı değişken olarak kullanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda kamu sermayeli bankaların analiz yapıldığı tüm yıllarda etkin olduğu, diğer bankaların ise etkin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Özkan (2019) çalışmada, Türkiye'de faaliyet gösteren 20 mevduat bankasının 2013-2018 yılları arasındaki verilerini analiz etmiştir. Diğer faaliyet giderleri, faiz giderleri ve mevduatları girdi, net kâr, diğer faaliyet gelirleri, faiz gelirleri ve kredi ve alacakları ise, çıktı değişkeni olarak kullanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, 1 kamu bankası, 3 özel sermayeli banka ve 5 yabancı sermayeli bankanın etkin düzeyde olduğu bulunmuştur. Analizin yapıldığı tüm yıl aralığı dikkate alındığında sadece Ziraat Bankasının etkin olduğu görülmüştür.

Günay ve Günay (2019) Türkiye'de faaliyette bulunan 15 mevduat bankasının 2012-2016 yılları verilerini kullandıkları araştırmalarında, likidite, aktif kalitesi, sermaye yeterliliği, kârlılık, bilanço yapısı değişkenlerini kullanmışlardır. Yapılan analiz sonucuna göre; 15 bankadan 2012 ve 2014 yılında 11'inin, 2013 yılında 8'inin, 2015 yılında 9'unun, 2016 yılında ise 7'sinin etkin düzeyde bulunduğu tespit edilmiştir.

Apan ve Öztel (2020) Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren 7 girişim sermayesi yatırım ortaklığı şirketinin finansal performanslarını seçili bazı oranlar yardımıyla ölçmüşler ve analizde promethee yöntemini kullanmışlardır. Analiz sonucunda başarı ortalamaları incelendiğinde, Vertu en düşük değere sahip firma olurken Gozde en başarılı performansı sergileyen firma olmuştur.

Aktaş ve Darwish (2020) çalışmalarında, Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıkları ile Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı sektöründe yer alan 32 firmanın finansal performanslarını 2014-2019 yılları arasında Veri Zarflama yöntemi ile karşılatırmışlardır. Analizde girdi değişkenler olarak; riskli yatırım tutarı, toplam öz sermaye tutarı ve toplam aktif tutarı kullanılırken çıktı değişkenler olarak, net kar tutarı ve hisse başına kar tutarı kullanılmıştır. Analiz sonucunda, genel olarak, girişim sermayesi yatırım ortaklığı sektöründe yer alan firmaların etkinlik değerlerinin, gayrimenkul yatırım ortaklığı sektöründe yer alan firmalara göre, daha düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir.

Çarıkçı ve Akbulut (2020), Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 24 bankanın etkinlik değerlerinin ölçülmesini amaçladıkları çalışmada VZA' yı kullanmışlardır. Toplam mevduat, toplam aktif, faiz gider ve şube sayısı girdi değişken, dönem net karı, krediler ve faiz gelirleri ise, çıktı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Bankaların genel anlamda verimlilik oranı %95,7 olarak bulunmuştur. Bankalar sermaye yapılarına göre değerlendirildiğinde, analize dahil olan özel sermayeli bankalardan sadece birinin etkin olduğu, katılım banlarının etkin olmadığı ve yabancı sermayeli bankalarının çoğunluğunun etkin olduğu sonucuna varılmıştır.

Meta vd. (2021) Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 15 mevduat bankasını örneklem olarak çalıştığı araştırmasında, Veri Zarflama Analizi (Window) yöntemini kullanmıştır. Çalışmayı iki dönem olarak incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı bankaların ölçek etkinliğinin araştırılmasıdır. 2000-2012 yılları arasındaki dönem değerlendirildiğinde bankaların, 2008 Küresel Finans Krizi karşısında dayanıklı bir duruş sergilediği görülmüştür. 2013-2020 arasındaki dönem değerlendirildiğinde, bu dönemde etkinlik değerlerinin daha yüksek olduğu ve yıllar itibarıyla de etkin banka sayısının artış gösterdiği saptanmıştır.

Literatürde incelenen kaynaklarda genel olarak bankacılık sektör verileri incelenmiştir. Bu çalışma da ise farklı olarak borsada faaliyet gösteren bir sektör analize konu edilmiş ve detaylı incelenmiştir.

3. YÖNTEM

Araştırmada, VZA Pencere analizi kullanılmıştır. VZA'da ölçeğe göre değişken getiri varsayımı altında girdi odaklı (I-V), ve ölçeğe göre sabit getiri varsayımı altında girdi odaklı (I-C), olmak üzere 2 ayrı pencere analizi yapılmıştır. VZA pencere analizi, aynı Karar Verme Birimini (KVB)'yi farklı zaman dilimlerinde tamamen farklı KVB'ler olarak ele alan dinamik bir bakış açısına dayanan bir yöntemdir. Her KVB'nin bağlı etkinliğini belirlemek için farklı referans seti seçmek için hareketli ortalama yöntemi kullanılır. Yani ayarlanan pencere bir kez kaydırıldığında her pencerenin ilk periyodu silinecek ve aynı anda yeni periyot eklenecektir. Bu yöntem her KVB'nin verimliliğindeki dinamik değişimi hem yatay hem de dikey olarak kapsamlı bir şekilde gösterdiği için diğer analiz yöntemlerine göre daha avantajlı sayılmaktadır. Yine VZA'ya getirilen temel eleştirilerden biride sadece incelenen yıl için KVB'lerin karşılaştırılmasının yapılmasıdır. Ancak pencere analizi KVB'lerin yıllara yayılan etkinlik skorlarını da karşılaştırmaya olanak sağlamaktadır.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Karar Verme Birimleri (KVB)'ler ve Kodları

1	GOZDE	Gözde Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.
2	HDFGS	Hedef Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.
3	HUBVC	Hub Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.
4	ISGSY	İş Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.
5	PRDGS	Pardus Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.
6	RHEAG	Rhea Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.
7	VERTU	Versaturk Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.

Bu çalışmanın evrenini, Borsa İstanbul (BİST)'de faaliyet gösteren şirketlerden Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıkları (GSYO) oluşturmaktadır. 2018-2022 yılları arasındaki 5 yıllık dönemde BİST'de faaliyet gösteren 7 şirketten 6'sı çalışmaya dahil edilmiştir. 1 şirketin finansal verilerine bazı dönemlerde ulaşılamadığı için, bu şirket çalışmaya dahil edilmemiştir. Tablo 1'de araştırmada kullanılan KVB'ler ve kodları verilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndan elde edilmiştir.

Analizde şirketlerin etkinlik düzeyleri girdi yönelimli olarak (I) ve ölçeğe göre değişken getiri ((VRS = Variable Returns to Scale) ve yine girdi yönelimli (I) ölçeğe göre sabit getiri, ((CRS = Constant Returns to Scale) varsayımı altında modellenmiş ve etkinlik düzeyleri pencere analizi yöntemiyle 1-5 yıl arası incelenmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmada Veri Zarflama Analizi yöntemlerinden pencere analizi kullanılmıştır. GSYO'ların farklı pencerelerdeki etkinlik sonuçları (I-V) ve (I-C) altında iki ayrı şekilde analiz edilmiştir. Analiz sonuçları her iki yöntem için de ayrı ayrı tablolar (Tablo-2 ve Tablo-3) altında açıklanmıştır. Ayrıca literatürde genellikle 3'er yıllık zaman dilimlerindeki skorların detaylı incelendiği gözlemlenmiştir. Bu sebeple Tablo 4 ve Tablo 5'de de VZA pencere analizi sonuçları 3'er yıllık zaman dilimlerinde ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo.2 GSYO'ların Farklı Pencerelerdeki Etkinlik Sonuçları (I-V)

KVB	Window 1					Window 2			
	2018	2019	2020	2021	2022	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Firma Kod.	2018	2019	2020	2021	2022	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
GOZDE	0.9999	1	1	1	1	0.9999	1	0.9999	1
HDFGS	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9816
HUBVC	1	1	0.6733	1	0.6555	0.7331	0.5775	0.8252	0.6567
ISGSY	1	0.9999	0.9999	1	1	1	0.9999	0.9999	1
RHEAG	0.9999	1	0.7926	0.9999	0.3839	0.4653	0.5258	0.6426	0.3491
VERTU	0.9999	1	1	1	1	0.9999	1	1	1
Ort.	1	1	0.9110	1	0.8399	0.8664	0.8505	0.9113	0.8312
KVB	Window 3			Window 4		Window 5			
	2018-20	2019-21	2020-22	2018-21	2019-22	2018-22			
Firma Kod.	2018-20	2019-21	2020-22	2018-21	2019-22	2018-22			
GOZDE	0.9998	0.9998	1	0.9996	0.9998	0.9997			
HDFGS	0.9999	1	0.9877	0.9999	0.9890	0.9870			
HUBVC	0.5435	0.6313	0.6339	0.4812	0.3808	0.3982			
ISGSY	0.9999	0.9999	0.9999	0.9999	0.9999	0.9999			
RHEAG	0.3274	0.6100	0.2515	0.4402	0.2100	0.1956			
VERTU	0.9999	1	1	1	1	0.9999			
Ort.	0.8118	0.8735	0.8122	0.8201	0.7366	0.7634			

VZA (I-V) pencere analizi sonuçlarının tamamı Tablo 2'de görülmektedir. Pencere uzunluğu 1 olarak alındığında; 2018-2022 dönemi 5 yıllık süre içerisinde en düşük etkinlik skoruna sahip firma 0.3839 değeri ile 2022 yılında RHEAG olmuştur. Analize dahil edilen firmaların pencere 1 'deki ortalama etkinlik skorları 2018-2022 yılları arası sırasıyla; 1.00, 1.00, 0.911, 1.00, 0.8399 olarak bulunmuştur. 2018-2022 yılları arası 3 yılda firmalar ortalama olarak tam etkinlik skorlarına ulaşmışlardır. 2020 ve 2022 yıllarında firmaların ortalama değerleri yeterli etkinlik skoruna ulaşamamıştır.

VZA (I-V) pencere analizinde pencere uzunluğu 2 için; ortalama etkinlik skorları 2018-19 yıllarında 0,8664, 2019-20 yıllarında 0,8505, 2020-21 yıllarında 0,9113 ve 2021-22 yıllarında 0,8312 olarak tespit edilmiştir.. En yüksek ortalama etkinlik skoru 2020-21 penceresinde elde edilmişken en düşük pencere skoru 0.8312 ile 2021-22 penceresinde oluşmuştur. Bu pencerede en düşük etkinlik puanı 0,3491 ile 2021-22 penceresinde RHEAG 'a aittir.

Pencere 3 (I-V) uzunluğu verileri incelendiğinde; 2019-21 penceresinde HDFGS ve VERTU KVB'leri, 2020-22 penceresinde ise, GOZDE ve VERTU Karar Verme Birimleri (KVB)'nin etkinlik skoruna ulaştığı görülmüştür. Pencere 3' te 2018-2020 arası etkinlik skoruna ulaşan bir firma olmamıştır.

2018-20 yılları arasında 3. Pencere birinci dönemde tam etkin olmayan ama etkinlik skoruna en yakın değerleri alan firmalar sırasıyla; ISGSY ,VERTU, HDFGS ve GOZDE KVB'leridir. Bu dönemde etkinlik skoruna en uzak değerleri alan firmaları ise, HUBVC ve RHEAG'dır.

3. Pencere ikinci dönemde tam etkin olmayan ama etkinlik skoruna en yakın firmalar sıraya göre; ISGSY, GOZDE'dir. Bu dönemde etkinlik skoruna en uzak değerleri alan firmaları ise, HUBVC ve RHEAG'dır.

3. Pencere üçüncü dönemde tam etkin olmayan ama etkinlik skoruna en yakın firmalar sıraya göre; ISGSY, HDFGS'dir. Bu dönemde etkinlik skoruna en uzak değerleri alan firmaları ise, HUBVC ve RHEAG'dır.

Pencere 4 (I-V) verilerine göre ortalama etkinlik skorları incelendiğinde; 2018-21 penceresinde 0,2814, 2019-2022 penceresinde 0,4928 bulunmuştur. En düşük etkinlik puanı 2018-21 penceresinde 0.4402 ile RHEAG'a aittir. 2019-22 penceresinde en düşük etkinlik skoruna sahip firma olarak yine RHEAG firması görülmektedir. Pencere 4 için tam etkinlik skoruna iki dönemde de sadece VERTU firması ulaşmıştır.

Pencere uzunluğu (I-V) 5 verileri dikkate alındığında; tam etkinlik skoruna ulaşan bir firma olmadığı görülmüştür. 0.1956'luk skoruyla RHEAG ve 0.3982'luk değeriyle HUBVC firmaları en düşük etkinlik skorlarına sahip firmalar olarak görülmektedir. Bu dönem tam etkinlik skoruna ulaşan firma olmasa da tam etkinlik skoruna yakın skor alan firmalar sırasıyla; VERTU, ISGSY, GOZDE ve HDFGS'dir. Pencere 4ve 5

birlikte incelendiğinde etkinlik sınırına en uzak olan firma RHEAG'dır. Bu dönemde tam etkinliğe en yakın firma ise SGSY'dir.

Tablo3. GSYO'ların Farklı Pencerelelerdeki Etkinlik Sonuçları (I-C)

KVB	Window 1					Window 2			
Firma Kod.	2018	2019	2020	2021	2022	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
GOZDE	0.0007	1	1	1	1	0.0003	0.5004	0.8311	1
HDFGS	1	1	1	1	1	0.500038	1	0.5763	0.5347
HUBVC	1	0.5749	0.6155	1	0.3781	0.500014	0.4385	0.7274	0.5145
ISGSY	1	0.5599	0.1279	0.6495	1	0.500009	0.2891	0.2247	0.5387
RHEAG	0.0723	0.9835	0.0075	0.0011	0.0006	0.0366	0.4924	0.0014	0.0004
VERTU	0.00001	1	1	1	1	0.0762	1	1	1
Ort.	0.51217	0.8530	0.6251	0.7751	0.7297	0.2688	0.6201	0.5601	0.5980
KVB	Window 3			Window 4		Window 5			
Firma Kod.	2018-20	2019-21	2020-22	2018-21	2019-22	2018-22			
GOZDE	0.33358	0.55433	0.88745	0.38330	0.6657	0.50664			
HDFGS	0.33339	0.71730	0.68985	0.25004	0.65065	0.20005			
HUBVC	0.33335	0.58640	0.45154	0.25002	0.32821	0.20002			
ISGSY	0.33334	0.23500	0.36372	0.25001	0.29263	0.20009			
RHEAG	0.0244	0.32480	0.00043	0.01831	0.01989	0.01465			
VERTU	0.3835	1	1	0.53701	1	0.434348			
Ort.	0.2902	0.5696	0.5655	0.2814	0.4928	0.2593			

VZA (I-C) pencere analizi sonuçlarının tamamı Tablo 3'de görülmektedir. Pencere uzunluğu 1 olarak alındığında; 2018-2022 dönemi 5 yıllık süre içerisinde en düşük etkinlik skoruna sahip firma 0.000014 değeri ile 2018 yılında VERTU olmuştur. Analize dahil edilen firmaların pencere 1'deki ortalama etkinlik skorları 2018-2022 yılları arası sırasıyla; 0.5121, 0.8530, 0.6251, 0.7751, 0.7297 olarak bulunmuştur. 2018-2022 yılları arası girdi odaklı ölçüğe göre sabit getiri altında hesaplanan ortalamalara göre hiçbir firma ortalama skor etkinliğine ulaşamamıştır.

2018 yılı pencere uzunluğu 1 için I-V ve IC veri sonuçları karşılaştırıldığında;

Analize dahil edilen firmaların girdi odaklı değişken getiri (I-V) varsayımı altında hesaplanan verimliliklerinin girdi odaklı sabit getiri varsayımı altında hesaplanan (I-C) verimliliklerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

VZA (I-C) pencere analizinde pencere uzunluğu 2 için; ortalama etkinlik skorları 2018-19 yıllarında 0.2688, 2019-20 yıllarında 0.6201, 2020-21 yıllarında 0.5601 ve 2021-22 yıllarında 0.5980' olmuştur. Bu yılda firmaların ortalama etkinlik skorları incelendiğinde; en yüksek ortalama değere sahip firma olarak 2020-21 penceresinde 0.8311'lik değeriyle GOZDE Sermaye Girişim ortaklığı görülmektedir.

En yüksek ortalama etkinlik skoru 2020-21 penceresinde elde edilmişken en düşük pencere skoru 0.8312 ile 2021-22 penceresinde oluşmuştur. Bu pencerede en düşük etkinlik puanı 0,3491 ile RHEAG'a aittir.

2018 yılı pencere uzunluğu 2 için I-V ve I-C veri sonuçları karşılaştırıldığında; incelenen tüm yıllarda firmaların ortalama etkinlik skorlarında I-V yaklaşımında daha yüksek etkinlik skorlarına ulaştıkları görülmektedir.

Pencere 3 (I-C) uzunluğu verileri incelendiğinde; 2019-21 penceresinde ve 2020-22 penceresinde VERTU firmasının etkinlik skoruna ulaştığı görülmüştür. Pencere 3' te 2018-2020 arası etkinlik skoruna ulaşan bir firma olmamıştır.

2018-20 yılları arasında 3. Pencere birinci dönemde etkinlik sınırına en uzak firma RHEAG'dır.

Bu dönemde diğer firmaların etkinlik skorları da etkin sınırdan oldukça uzak olup, değerler birbirine yakın seyretmiştir.

3. Pencere ikinci dönemde tam etkin olmayan ama etkinlik skoruna en yakın firmalar sıraya göre; HDFGS, HUBVC'dir. Bu dönemde etkinlik skoruna en uzak değerleri alan firmaları ise, ISGSY ve RHEAG'dır.

3. Pencere üçüncü dönemde etkinlik sınırından en uzakta olan firmalar sıraya göre; ISGSY, HDFGS'dir. Bu dönemde firmaların ortalama pencere değeri, 0.5655 bulunmuştur.

Pencere 4 (I-C) verilerine göre ortalama etkinlik skorları incelendiğinde; 2018-21 penceresinde 0,8201, 2019-2022 penceresinde 0,7366 bulunmuştur. En düşük etkinlik puanı 2018-21 penceresinde 0.0183 ile RHEAG'a

aittir. 2019-22 penceresinde en düşük etkinlik skoruna sahip firma olarak yine RHEAG firması görülmektedir. Pencere 4 için tam etkinlik skoruna sadece 2019-22 döneminde VERTU firması ulaşmıştır.

Pencere uzunluğu (I-C) 5 verileri dikkate alındığında; tam etkinlik skoruna ulaşan bir firma olmadığı görülmüştür. 0.1465'luk skoruyla RHEAG ve 0.200025'lik değeriyle HUBVC firmaları en düşük etkinlik skorlarına sahip firmalar olarak görülmektedir. Bu dönem tam etkinlik skoruna ulaşan firma bulunmamaktadır. pencere 4ve 5 birlikte incelendiğinde etkinlik sınırına en uzak olan firma RHEAG'dır. Bu dönemde tam etkinliğe en yakın firma ise GOZDE'dir.

Literatürde genellikle 3'er yıllık zaman dilimlerindeki skorların detaylı incelendiği gözlemlenmiştir. Bu sebeple Tablo 4 ve Tablo 5'de VZA pencere analizi sonuçları 3'er yıllık zaman dilimlerinde ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 4. GSYO'ların VZA Pencere Analiz Sonuçları (Lenght of Window 3) (I-V)

FİRMALAR		2018	2019	2020	2021	2022	Ort.
GOZDE	Window1	0.9999	0.9994	1			0.999808
	Window2		0.9999	0.9995	1		0.999833
	Window3			0.9999	1	1	1
HDFGS	Window1	1	0.999999	0.999999			0.999999
	Window2		1	1	0.999999		1
	Window3			1	0.963199	1	0.987733
HUBVC	Window1	1	0.46633773	0.164441073			0.543593
	Window2		0.538807858	0.35521915	1		0.631342
	Window3			0.588403888	0.658051	0.655522	0.633992
ISGSY	Window1	1	0.999999	0.999999			0.999999
	Window2		0.999999044	0.999999003	0.999999		0.999999
	Window3			0.999999003	0.999999	1	0.999999
RHEAG	Window1	0.5093	0.4212	0.05174			0.327454
	Window2		1	0.05174	0.7785		0.610094
	Window3			0.05832	0.3268	0.3701	0.25155
VERTU	Window1	0.9999	0.9999	1			0.999999
	Window2		1	1	1		1
	Window3			1	1	1	1

VZA (I-V) pencere 3 uzunluğu verileri incelendiğinde; pencere 1, 2 ve 3 için, 2019-21 yılları ve 2020-22 yılları için tam etkin 1 firma mevcuttur (VERTU).

Burada firmaların etkinlik sınırına uzaklıkları yıllar itibarıyla değişmiştir ve bu değişimler incelenmiştir. Örneğin; GOZDE firmasının pencere 3'teki uzunlukları incelendiğinde, 1. Pencerede firmanın etkinlik değerlerinin birbirine çok yakın olduğu ve son yılda etkinlik skorunu yakaladığı görülmektedir. HDFGS firmasının 2. Pencere değerlerine bakıldığında ilk iki yıl tam etkin çalışan firmanın 3. Yılda tam etkinlik değerine ulaşamadığı görülmüştür. HUBVC firması için pencere 3 değerleri incelendiğinde, ilk yıldan ikinci yıla geçişte etkinlik artışı sağlanmış, ikinci yıldan üçüncü yıla geçilirken bu etkinlik artışında bir parça düşüş yaşanmıştır.

Vertu ve ISGSY firmalarının pencere 3 değerleri incelediğinde; bu iki firmanın da neredeyse tüm yıllarda etkin çalıştığı söylenebilir. RHEAG firması ise pencere 3 verilerine göre en düşük etkinlik düzeyine sahip olan firmadır.

Pencere 2 uzunluğuna göre, firmaların farklı pencerelerdeki ortalama değerleri göz önüne alındığında; pencere 3 ortalama değeri en yüksek olan firma VERTU, HDFGS, ISGSY, iken en düşük olan firma ise, RHEAG'dır.

Tablo 5. GSYO'ların VZA Pencere Analiz Sonuçları (Lenght of Window 3) (I-C)

FİRMALAR		2018	2019	2020	2021	2022	Ort.
GOZDE	Window1	0.000695041	0.000049	1			0.333581
	Window2		0.000628256	0.662377	1		0.554335
	Window3			0.662371	1	1	0.887457
HDFGS	Window1	1	0.000076	0.000111			0.333396
	Window2		1	1	0.151919		0.717306
	Window3			1	0.069558	1	0.689853
HUBVC	Window1	1	0.000028	0.000026			0.333352
	Window2		0.538514746	0.302018	0.918689		0.586407
	Window3			0.325562	0.656559	0.372526	0.451549
ISGSY	Window1	1	0.000018	0.000038			0.333341
	Window2		0.302697022	0.055870706	0.346439		0.235002
	Window3			0.013760736	0.077427	1	0.363729
RHEAG	Window1	0.072327996	0.000934005	0.0000057			0.024423
	Window2		0.971897714	0.00141159	0.001096		0.324802
	Window3			0.000447616	0.000222	0.000631	0.000434
VERTU	Window1	0.000014	0.150646824	1			0.383554
	Window2		1	1	1		1
	Window3			1	1	1	1

VZA (I-C) pencere 3 uzunluğu verileri incelendiğinde; pencere 1, 2 ve 3 için, 2019-21 yılları ve 2020-22 yılları için tam etkin 1 firma mevcuttur (Vertu).

Burada firmaların etkinlik sınırına uzaklıkları yıllar itibarıyla değişmiştir ve bu değişimler incelenmiştir.

Örneğin; 2018 yılında firmaların pencere 1 etkinlik skorlarına göre, tam etkin firma sayısı %50 olduğu görülmektedir. Yani bu yılda analize dahil olan 6 firmadan 3'ü tam etkinlik skoruna ulaşmışken diğer 3 firma ise tam etkinlik skoruna ulaşmamışlardır.

2019 yılında pencere 1 ve pencere 3'de tam etkin bir firma bulunamamıştır. Pencere 2'de 2 firma (HDFGS ve Vertu) tam etkinlik skoruna ulaşmışlardır. Pencere 3 uzunluğu verilerine bakıldığında; 2020 yılı firmaların ortalama etkinlik değeri 0.4457 olarak bulunmuştur. 2021 yılında en etkin firmalar sırasıyla; GOZDE, VERTU, HUBVC, ISGSY, HDFGS, RHEAG firmalarıdır. 2022 yılında tam etkin firma sayısı etkin olmayan firma sayısının iki katıdır.

Pencere 3 uzunluğuna göre, firmaların farklı pencerelerdeki ortalama değerleri göz önüne alındığında; pencere 3 ortalama değeri en yüksek olan firma GOZDE iken en düşük olan firma ise, RHEAG'dır.

5. SONUÇ

2018-2022 yılları arası VZA (Window) analiz sonuçları incelendiğinde analize dahil edilen firmalar için; (I-V),

Firmaların pencere 1'deki ortalama değerlerinin pencere 2'deki ortalama değerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Pencere analizinde pencere 1'deki veriler 2018, pencere 2'deki veriler 2018-2019 yıllarına ait etkinlik sonuçlarını verdiği için dolayı firmaların 2019 yılında etkinliklerinin 2018'e göre daha düşük olduğu söylenebilir. Bu şekilde firma etkinlik skorları analiz edildiğinde pencere 1'den pencere 5'e kadar firmaların ortalama etkinlik skorlarının yıllar itibarıyla düştüğü sadece son pencerede, pencere 4'ten pencere 5'e geçerken az da olsa bir ortalama yükselme olduğu tespit edilmiştir. Yani firmalar her yıl yeni yıl eklenerek yeniden hesaplanan pencere analizi sonuçlarına göre ortalama olarak yıllar itibarıyla etkinlikleri düşmüş son yıl az da olsa etkinlikte bir artış sağlamışlardır.

2018-2022 yılları arası VZA (Window) analiz sonuçları incelendiğinde analize dahil edilen firmalar için; (I-C),

Firmaların pencere 1'deki ortalama değerlerinin pencere 2'deki ortalama değerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu şekilde firma etkinlik skorları analiz edildiğinde pencere 1'den pencere 5'e kadar firmaların ortalama etkinlik skorlarının yıllar itibarıyla sürekli düştüğü gözlemlenmiştir. Bu firmaların yıllar itibarıyla yeni yıl skorları eklendiğinde etkinlik skorlarının düşmesi; firmaların analize dahil edilen yıllarda ilerleyen dönemlerde bir önceki döneme göre, daha verimsiz çalıştıklarının göstergesidir. 2018-2022 yılları arası VZA (Window) analiz sonuçları incelendiğinde analize dahil edilen firmalar için; (I-V) ve (I-C), analiz sonuçları karşılaştırıldığında; Firmaların sabit getiri altında girdi odaklı ortalama etkinlik sonuçlarının, değişken getiri altında girdi odaklı ortalama etkinlik sonuçlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sabit getirili analiz sonucuna göre firma ortalama etkinlik değerleri her yeni pencerede düşerek devam etmiştir. Değişken getirili analiz sonuçlarına göre, son pencerede önceki döneme göre bir miktar artış olsa da genel seyir düşüş yönündedir.

Pencere analizi ile ilgili Türkiye’de az sayıda çalışma bulunmaktadır. Özellikle finans alanında ve borsa endekslerinde böyle bir çalışma olmadığı görülmüştür. Çalışmanın bu haliyle özgün bir yanı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bundan sonraki çalışmalarda çalışma evreni ve dönemi arttırılarak çalışmanın kapsamı genişletilebilir ve daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

Akbulut, R., Öztel, A. (2016), Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarının Critic-Promethee Bütünleşik Karar Verme Yöntemi İle Finansal Performans Değerlendirmesi: Borsa İstanbul’da Bir Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 63(2020), 54-73.

Aktaş M., Darwish, Z. (2020), Performance Comparison Of Real Estate Investment Trust Sector And Venture Capital Investment Trust Sector In Turkey, Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (2): 129-138

Apan, M. Ve Öztel, A. (2020), Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarının Critic-Promethee Bütünleşik Karar Verme Yöntemi İle Finansal Performans Değerlendirmesi: Borsa İstanbul’da Bir Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 63, 54-73

Apan, M., Rençber, Ö.F., Şen B. (2016), Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarının Karlılıklarına Göre Performanslarının Analizi, Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute, 19(36), 273-290.

Behdioğlu, S., Özcan, G. (2009). Veri Zarflama Analizi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 3, 301–326.

Bektaş, H. (2013). Türk Bankacılık Sektöründe Etkinlik Analizi”, Sosyo Ekonomi Dergisi, Ocak Haziran, 277-294.

Budak, H. (2011). Veri Zarflama Analizi ve Türk Bankacılık Sektöründe Uygulaması. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 23(3), 95-110.

Chaabouni, K. (2011). Determinants And Legitimacy Of Venture Capital Financing: An Empirical Verification. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1), 27-38.

Çarıkcı, O., Akbulut, F. (2020). Türk Bankacılık Sektörünün Veri Zarflama Analizi ile Etkinliğinin Ölçülmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (1), 215-226.

Erşin Meta, F., Taşdoğan, C., Saraçoğlu, M. (2021). Türk Bankacılık Sektöründe Ölçek Etkinliği: Window Analizi İle Değerlendirme, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 56(3), 2068-2089.

Gasimov, F. (2019). Banka Etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi Yöntemi ile Karşılaştırmalı Ölçümü: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Mevduat Bankalarının 2015-2017 Yıllarına Ait Verileri Üzerine Bir Uygulama, TC İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü, Tartışma Metni.

Groh, A. P., & Wallmeroth, J. (2016). Determinants of venture capital investments in emerging markets. Emerging Markets Review, 29, 104–132.

Gün, M., & Karadağ, H. (2016). A study on venture capital: Performance analysis of venture capital investment trust incorporations in Turkey. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 57-74.

Günay, A. ve Günay, B. (2019). Türkiye’deki Bankaların Etkinlik Ölçümü ve Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme yöntemleriyle Değerlendirilmesi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12 (62), ss. 1316-1325.

Halkos, G. E., Tzeremes, N. G. (2013). Estimating The Degree Of Operating Efficiency Gains From A Potential Bank Merger And Acquisition: A Dea Bootstrapped Approach, Journal of Banking&Finance, 37 (5), 1658-1668.

Işık, Ö. (2018). Türk Bankacılık Sektöründe Etkinlik: Borsa İstanbul’da İşlem Gören Ticari Bankalardan Kanıtlar. Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2), 75-100.

Kahveci, E., Celen, Y. Ve Ekşi, H.İ. (2013). Türk Mevduat Bankalarının Performansının VZA Pencere Analizi İle Belirlenmesi. Bankacılar Dergisi, Sayı 86, ss. 53-66.

Lin, T.T., Lee, C. and Chiu, T. (2009). Application of DEA in Analyzing A Bank’s Operating Performance, Expert Systems with Applications, 36, 8883-8891.

- Moualhi, M. (2015). Efficiency In Islamic Banking: Evidence From MENA Region, *International Journal Of Islamic Economics And Finance Studies*, 1 (2), ss. 5-21.
- Önal, Y.B. ve Sevimeser, N. C. (2016). Yabancı Banka Girişlerinin Türk Bankacılık Sistemine Etkileri: Yerli Ve Yabancı Bankaların Etkinlik Analizi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2), ss.295-312
- Özkan, T. (2019). Türk Bankacılık Sisteminde Veri Zarflama Tekniği İle Banka Etkinliğinin Ölçülmesi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54 (3), ss. 1511-1529.
- Repkova, I. (2014), Efficiency of the Czech banking sector employing the DEA window analysis approach, *Enterprise and the Competitive Environment 2014 conference, ECE 2014, 6–7 March 2014, Brno, Czech Republic, Procedia Economics and Finance* 12 (2014) 587 – 596.
- Seyrek, İ. H., Ata, H. A. (2010). Veri Zarflama Analizi ve Veri Madenciliği ile Mevduat Bankalarında Etkinlik Ölçümü. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar*, Cilt:4, Sayı:2, 6784.
- Taylor, W. M., Thompson, R. G., Thrall, R. M. And Dharmapala, P. S. (1997). DEA/AR efficiency and profitability of Mexican banks A total income model. *European Journal of Operational Research*, 98, ss. 346-363.
- Thompson, R. G., Dharmapala, P. S., Humphrey, D. B., Taylor, W. M., and Thrall, R. M. (1996). Computing DEA/AR efficiency and profit ratio measures with an illustrative bank application. *Annals of Operations Research*, 68, ss. 303-327.
- Yang, H.H., Chang, C.Y. (2009) Using DEA window analysis to measure efficiencies of Taiwan's integrated telecommunication firms, *Telecommunications Policy* 33 (2009) 98–108.

e-ISSN:2587-2168

Year: 2023
Vol: 9 Issue: 51
pp 1273-1279Article ID
71795Arrival
15 August 2023
Published
30 September 2023**DOI NUMBER**<http://dx.doi.org/10.29258/ideas.71795>**How to Cite This Article**

Mola, H. (2023). "Online Alışverişlerde Tüketici Davranışlarının Davranışsal İktisat Çerçevesinde İncelenmesi", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:9, Issue:51; pp: 1273-1279



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

Online Alışverişlerde Tüketici Davranışlarının Davranışsal İktisat Çerçevesinde İncelenmesi¹**Investigation Of Consumer Behavior In The Framework Of Behavioral Economics In Online Shopping**Hilal Mola¹ ¹ Arş.Gör.Dr. Atatürk Üniversitesi Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi; Maliye Bölümü, Erzurum, Türkiye**ÖZET**

Teknolojinin gelişmesi, akıllı telefon kullanımının artması, internete bağlanmanın günün her anında mümkün olması, yoğun bir çalışma hayatı, zamanın değerli ve kıstlı olması bireylerin yaşam şekillerinde birçok değişiklik meydana getirmiştir. Bu değişikliklerin arasında alışveriş şekilleri de yer almaktadır. Vitrin bakmayı sevmeyen, vakti kıstlı olan, vakit buldukları saatlerde alışveriş yapabilecek uygun ortam bulamayan bireyler geleneksel alışverişten online alışverişe yönelimi artırmışlardır. Yaşanan bu hızlı değişiklik pozitif etkiler kadar negatif etkilerde doğurmuştur. Pozitif etkilerin başında zaman kazandırma, 24 saat ulaşılabilir olma, çeşitlilik varken negatif etkilerin başında ise bireyleri rasyonellikten uzaklaştırabilecek kampanyalar indirimler, tanıtımlar yer almaktadır. Bu çalışmada online alışverişe yönelim nedenlerinin ortaya koyulması yanında bireyleri alışveriş süreçlerinde rasyonellikten uzaklaştıran ve öz kontrolsüz alışverişe yönlendiren etkenler üzerinde de durulmuştur. Çalışmada kolay ulaşılabilir örneklem seçilerek yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda bireylerin yaşadığı bölgelerin imkanlarının kıstlı olması, günün tüm saatlerinde alışveriş imkanlarının olması, indirim günleri gibi kampanyaların yapılması, ürünleri karşılaştırma imkanının fazla olması ve en önemlisi de zamandan tasarruf sağlaması amacıyla online alışverişe yönelindikleri belirlenmiştir. Online alışveriş ile bazı tüketicilerin özellikle kargonun bedava olması ve akıllarında olmayan ürünlerinde görsellerinin sürekli önlerine çıkması, bir ürünü çok fazla kişinin sepetine eklemesi ve ürün ile ilgili fazla sayıda olumlu yorum olması, düşündükleri ürünün son birkaç adet kalmış olması ve ikinci üründe yüzde elli indirim gibi kampanyaların olması karşısında bireylerin rasyonel davranışlardan uzaklaştıkları ve bireylerin bedavanın cazibesine kapılarak, sürü psikolojisi ile hareket ederek ihtiyaç dışı ürünlere yöneldiklerini ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Online Alışveriş, Davranışsal İktisat, Rasyonel**ABSTRACT**

The development of technology, the increase in the use of smart phones, the possibility of connecting to the internet at any time of the day, a busy working life, and the precious and limited time have brought about many changes in the lifestyles of individuals. Among these changes, there is also the way of shopping. Individuals who do not like to shop window, cannot find time even if they do, and cannot find a suitable place to shop when they find time, have increased their tendency from traditional shopping to online shopping. This rapid change has had negative as well as positive effects on individuals. While the positive effects include saving time, being available 24 hours a day, and an abundance of variety, the main negative effects are campaigns, discounts and promotions that can distract individuals from rationality. In this study, besides revealing the reasons for the tendency to online shopping, the factors that lead individuals away from rationality in shopping processes and lead to self-controlled shopping are also emphasized. In the study, a semi-structured interview method was used by choosing an easily accessible sample. As a result of the study, it has been determined that individuals tend to online shopping in order to have limited opportunities in the regions where they live, to have shopping opportunities at all hours of the day, to make campaigns such as discount days, to have more opportunity to compare products, and most importantly to save time. With online shopping, some consumers, especially the free shipping and the images of the products that they do not think about, are constantly in front of them, too many people add a product to their cart and there are many positive comments about the product, the last few items of the product they think are left, and a 50% discount on the second product. It has been revealed that individuals move away from rational behaviors in the face of this situation and that individuals are attracted to free goods and turn to unnecessary products by acting with herd psychology.

Keywords: Online Shopping, Behavioral Economics, Rationality**1. GİRİŞ**

Gelişen teknoloji ile hızlı bir şekilde tüketicilerin alışveriş şekillerinin de değiştiği görülmektedir. Bu değişiklik özellikle geleneksel alışveriş yönteminden online alışverişe yönelim şeklinde olmaktadır. Köy, kent gibi yaşam alanı fark etmeyen ve sadece bir telefon ile ulaşım sağlanabilecek kadar kolay olan bu alışveriş yöntemi ile ilgili günümüzde neredeyse herkes bilgi sahibidir. Oldukça fazla kişi tarafından kullanılan bu alışveriş yönteminde çeşitliliğin fazlalığı, indirim ve ücretsiz kargo gibi bireyleri cezbedecek birçok kampanya ve fırsatın yoğun olması nedeniyle tüketicileri ihtiyaçları dışında tüketime yönlendirmektedir. Bu durum bireylerin her zaman rasyonel karar alamadıklarını ve bazen dış etkilerle birlikte rasyonellikten saptıklarını göstermektedir.

Rasyonel davranış, iktisadi bireyin düşünerek, hesaplayarak ve elde etmek istediği sonucu en az kaynakla veya belirli bir kaynakla optimal sonucu elde edecek şekilde tercihlerde veya kararlarda bulunmasıdır. Yani rasyonel davranmak ekonomik davranmaktır (Baloğlu, 2011: 217). Rasyonellik varsayımı neo-klasik iktisadın temel varsayımlarının ortak noktasıdır. Rasyonel birey, faydasını maksimum yapmak için en uygun değişkenleri tercih eder ve bu doğrultuda matematiksel yöntem kullanır (Dudu, 2014: 32). Ancak bireylerin davranışlarını belirleyen faktör bazen akıllık bazen de sosyal norm veya alışkanlıklardır. İnsan davranışlarının belirli bir

¹ IERFM'23 kongresinde aynı başlıkla sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

formül çerçevesinde tasvir edilmesi iktisadi bir varlıktan çok psikolojik bir varlık olan insan için oldukça güçtür. İnsanların bilgi elde etme, elde ettikleri bilgileri değerlendirme ve yorumlama kapasitelerinde sınırlar olması nedeniyle bazı iktisatçılar, rasyonelite kavramını reddetmekte ve sınırlı rasyonelite kavramını öne sürmektedir (akademikkaynak.com). Rasyonelliğe karşı çıkılan noktada karşımıza davranışsal iktisat kavramı çıkmaktadır. Davranışsal iktisat, iktisat bilimi ile psikoloji biliminin bir araya gelmesiyle ortaya çıkmıştır ve son zamanlarda birçok ekonomist tarafından benimsenen ve çalışma alanı olarak tercih edilen bir alan olmuştur.

İnsanları merkezine koyan bilim dalı psikoloji, insanların hangi davranışı neden yaptıklarını araştırırken, iktisat bilimi ise bireylerin ekonomik davranışları ile ilgili araştırmalar yapmaktadır. Psikoloji biliminin ortaya çıkması ile birlikte ekonomik davranışlarda insan psikolojisinin yerini de incelemeye çalışan iktisatçılar çalışmaları ile yeni bir alan olarak “davranışsal iktisat” kavramını ortaya koymuşlardır (Eser ve Toigonbaeva, 2011:288). Davranışsal iktisat ile hedeflenen amaç, bireylerin kararlarında rasyonellikten sapmalara neden olan davranış eğilimlerini tanımlayarak neoklasik modellerin daha iyi hale gelmesidir (Kamber, 2018:170). Çalışmada bireyleri online alışveriş yaparken rasyonellikten saptıran durumların neler olduğu ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda online alışveriş sürecini davranışsal iktisat açısından ele alan çalışmanın birinci bölümünde online alışveriş ve tüketici davranışlarından bahsedilerek yapılan çalışmalara değinilecektir. İkinci bölümde ise çalışmanın veri seti ve yöntemi açıklanarak elde edilen veriler değerlendirilecektir. Çalışmanın üçüncü kısmında ise sonuç ve tartışmaya yer verilecektir. Çalışmada kolay ulaşılabılır örneklem seçilerek yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Çalışma online alışveriş üzerinde rasyonellik davranışını inceleyen ve online alışveriş sürecinde bedavanın cazibesinin ve sürü psikolojisinin önemini ortaya koyan ilk çalışma olması açısından önem arz etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Online Alışveriş ve Tüketici Davranışları

Tüketicilerin tercihleri ve ürün arama ile ilgili davranışları son yirmi yılda gerçekleşen gelişmeler doğrultusunda daha karmaşık hale gelmiştir. Tüketici davranışlarının değişiminde önemli rol oynayan bir faktör ise internet ve online alışveriştir (Jain vd. 2014:65). İnternet aracılığı ile ürün veya hizmet satın alma süreci anlamına gelen online alışverişte geleneksel alışveriş gibi tüketiciler belirli aşamalardan geçerek alışverişini gerçekleştirmektedirler. Bu aşamalar geleneksel alışveriş yönteminden farklılık göstermektedir. Online alışverişte çeşitli kampanyalar, ödüller, indirimler ve reklamlarla birlikte şirketler çeşitli web siteleri oluşturarak tüketicileri çekmeye çalışmaktadır (Li ve Zhang, 2002, 508). Tüketicileri online alışverişe çekebilmek için yapılabilecek politikaları araştıran Shanthi ve Kannaiah (2015) yaptıkları çalışmada tüketicilerin online alışveriş ile ilgili tutumlarını ve tercihlerini ortaya koymuşlardır. Çalışmada potansiyel tüketicileri aktif tüketici olarak online alışverişe çekmek ve dönüştürmek için uygun bir pazarlama stratejisi geliştirilmesi ve online tüketicilerin daha iyi desteklemelerini ve onları etkin bir şekilde satın alma kararı vermeye teşvik edeceklerini ortaya koymuşlardır.

Online alışverişin ortaya çıktığı zamanlar yönelim çok az olmasına rağmen bu oran giderek artış göstermiştir. Online alışverişe yönelimdeki yavaş ilerleyişin arkasında, geleneksel alışveriş ile arasındaki birkaç farklılık yatmaktadır.

Bu farklılıklardan birincisi, tüketicilerin online alışveriş yaparken teknoloji ile etkileşim halinde olma zorunluluklarıdır. Çünkü geleneksel alışverişlerdeki mağazaların yerini elektronik alışveriş ortamları almaktadır. İkinci önemli neden ise tüketicilerin yeni bir durum olan online alışverişe güven duyamamalarıdır. Online alışveriş sistemlerinde ürün bilgisi, ödeme şekli ve ürün sahipleri hakkında daha az bilgi olması nedeniyle geleneksel alışveriş yöntemine göre tüketicileri ikna etmek amacıyla daha fazla güven ortamı sağlanması gerekmektedir (Heijden vd. 2003: 42). Zamanla hem teknolojik hem de tüketici odaklı bakış açılarının benimsenmesi ile birlikte online alışveriş artış göstermiştir. Tüketici odaklı bakış açısı bireylerin online alışveriş süreçlerinde göze çarpan kısımlarla ilgilenirken, teknoloji odaklı bakış açısı ise, online mağazalara yönelmekte ve bu mağazaların teknik özelliklerini inceleyerek, tüketicilerin alışveriş sürecini nasıl gerçekleştireceğini öngörmektedir. Bu iki bakış açısı birbirini tamamlayarak web site içeriği, tasarım, kullanılabilir sistem gibi özelliklerin kullanılabilirliği ele alınmaktadır (Özgüven, 2011: 47-54). Tüm bu gelişmelerle birlikte tüketicilerin online alışverişe yönelimleri daha da artmış ve değişen alışveriş yöntemiyle birlikte birçok faktörden etkilenen tüketici davranışlarında da değişiklikler gözlemlenmiştir.

Tüketici davranışlarını etkileyen faktörler; demografik özellikler, sosyal, kültürel, durumsal ve psikolojik etkiler olarak sınıflandırılmaktadır (Odabaşı ve Barış, 2007: 225). Demografik faktörler başlığı altında yaş, meslek, eğitim-öğretim, gelir ve aile durumu yer alırken, sosyo-kültürel faktörler ise tüketicinin içerisinde yaşadığı

çevreyle ilgili unsurlardan oluşmaktadır. Bu unsurlar, arkadaş, aile, iş ortamı, toplumsal sınıflar ve kültürel faktörlerdir. Tüm bunlar tüketicilerin satın alma davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Atılgan, 2003: 91-93). Hahim vd. (2009) yaptıkları çalışmada online alışveriş üzerinde demografik faktörlerin etkilerini araştırmışlardır. Çalışmada yaş, cinsiyet, gelir, meslek, ikamet edilen ülke, eğitim seviyesi, medeni durum ve tutumlar gibi tüketicilerin demografik profilinin alışveriş yapanların online satın alma kararlarında büyük ölçüde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Uygun vd. (2011), yapmış oldukları çalışmalarında tüketicilerin online alışverişlerdeki tüketici davranışlarını bazı kuramlara dayalı olarak incelemişlerdir. Çalışmada anket yöntemi kullanılarak çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışma sonucunda online tüketici davranışlarını hem teknolojik yönlü değişkenlerin hem de tüketici yönlü değişkenlerin etkilediği görülmüştür. İşler vd. (2014) ise çalışmalarında online alışveriş yapan tüketicilerin davranışlarını etkileyen faktörleri ve bu faktöre yönelik geliştirilen tutumların demografik değişkenlerle ilişkisini araştırmışlardır. Anket yöntemi kullanarak istatistiksel analiz yapılan çalışmada tüketicilerin medeni durumlarının, mesleklerinin, eğitim durumlarının ve yaşlarının tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tüketici davranışlarındaki en temel değişim göstergesi, önceleri sosyalleşmek ve vakit geçirmek amaçlı yapılan alışverişlerin zamanla sıkıcı bir faaliyet haline almasıdır. Alışverişin sıkıcı ve zaman kaybına neden olduğunu düşünen tüketiciler internette pazarlamanın hızlı gelişmesiyle birlikte iyi bir alternatif geliştirmişlerdir. Online alışverişe yönelim arttıkça tüketicilerin online satın alma davranışlarının incelenmesi de önem kazanmıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında online tüketicileri kazanmak için tüketicilerin psikolojik ve demografik özellikleri gibi karar verme süreçlerini etkileyen faktörlerin anlamlandırılması gerektiği görülmüştür (Khin vd. 2016:4).

3. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Çalışmada online alışverişlerin artış göstermesi ile birlikte değişen tüketici davranışları davranışsal iktisat açısından araştırılmıştır. Araştırmada bireylerin rasyonellikten sapmalarına neden olan online alışveriş seçenekleri incelenmiştir. Çalışmada kolay ulaşılabilir örneklem seçilerek yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca yorumsamacı yaklaşım yönteminden faydalanılmıştır. Yorumsamacı yaklaşım yönteminin tercih edilme nedeni araştırma konusunun niteliğini gözler önüne serebilmektir. Bu yaklaşım doğrultusunda katılımcıların online alışveriş hakkındaki yorumlamaları elde edilmiştir. Çalışma E.210096737 sayılı etik kurul izni alınarak gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmada toplamda 21 katılımcıya mülakat uygulanmış ve bu katılımcıların cinsiyet ve yaşları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılar

Görüşmeciler	Cinsiyet	Yaş
Görüşmeci 1	Bayan	32
Görüşmeci 2	Bay	38
Görüşmeci 3	Bay	37
Görüşmeci 4	Bayan	35
Görüşmeci 5	Bayan	41
Görüşmeci 6	Bayan	28
Görüşmeci 7	Bay	50
Görüşmeci 8	Bay	47
Görüşmeci 9	Bay	27
Görüşmeci 10	Bayan	30
Görüşmeci 11	Bay	41
Görüşmeci 12	Bayan	40
Görüşmeci 13	Bay	41
Görüşmeci 14	Bay	48
Görüşmeci 15	Bayan	29
Görüşmeci 16	Bayan	42
Görüşmeci 17	Bay	19
Görüşmeci 18	Bayan	39
Görüşmeci 19	Bay	49
Görüşmeci 20	Bayan	33
Görüşmeci 21	Bayan	39

Tablo 1’de katılımcıların 11’i kadın 10’u ise erkektir. Ayrıca katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında 18 ile 50 yaş aralığında online alışveriş yapan kişiler olduğu görülmektedir.

Görüşmecilerin Online Alışveriş ile İlgili Görüşleri

Online alışveriş teknolojik gelişmeler ile paralellik göstererek yaşam şeklimizde önemli bir yer edinmiştir. Büyük şehirlerde veya alternatiflerin fazla olduğu yerlerde alışveriş yapabilecek durumda olmayan bireylerin özellikle tercih ettiği bir yöntem olan online alışveriş sadece tercih kısıtından değil ürünün tüketicinin kapısına kadar geliyor olması, indirimlerin kampanyaların olması ve özellikle geleneksel alışveriş yönteminin aksine daha az enerji sarf ederek yapılabiliyor olması da online alışveriş tercihinde etkili olmuştur.

✓ Online Alışveriş Yöntemi Neden Tercih Ediliyor

Görüşmecilere neden online alışveriş yaptıkları sorulduğunda görüşmecilerin bazıları yaşadıkları yerin koşullarını neden olarak göstermişlerdir. “çok sık online alışveriş yapıyorum, çünkü küçük bir ilçede yaşıyorum ve alışveriş yaptığım mağazaların hiçbiri burada yok” (G1), “yaşadığım yerde tercih ettiğim markaların eksik olması nedeniyle online alışveriş yapıyorum” (G12), “bulduğum yerde istediğim tüm ürünlere ulaşamıyorum bende online alışveriş yaparak istediğim ürünleri kolaylıkla alıyorum” (G2) diyerek online alışverişini yaşadıkları yer ile ilişkilendirmişlerdir. Başka bir görüşmeci ise “hem kolay hem daha az maliyetli hem de 24 saat kullanabileceğim bir yöntem” (G21) diyerek neden online alışverişe yöneldiğini farklı yönleriyle değerlendirmişlerdir.

✓ Online alışverişte akıllı telefon uygulamaları

Son yıllarda yapılan araştırmalar akıllı telefon kullanımının artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Akıllı telefonlar, sıradan mobil telefonların özelliklerinden çok daha fazlasını sunan aygıtlar haline gelmiştir. Akıllı telefonlar, bilgisayar ile yapılabilecek birçok işlemi yapabilmektedir (Ada ve Tatlı, 2012). Her gün geliştirilen yeni uygulamalarında etkisiyle akıllı telefonlar hayatın her alanına yayılmıştır (Özkoçak, 2016:106). Kullanılan uygulamalar tüketicilerin zevk ve tercihlerine, duydukları güvene göre değişiklik göstermektedir. Özellikle online alışverişini yoğun olarak kullanan tüketiciler alışveriş siteleri ile ilgili uygulamalara yönelebilmekte ve akıllı telefonlarına bu uygulamaları indirebilmektedirler. Görüşmecilere online alışveriş sitelerinin uygulamalarını kullanıp kullanmadıkları sorulmuş ve katılımcıların bazıları herhangi bir uygulama indirmeden online alışveriş yaptıklarını belirtirken bazıları ise uygulamaların kolaylık sağladığını ve telefonlarına bu uygulamaları yüklediklerini belirtmişlerdir. “internetten her ürünü aldığım oluyor, uygulamaları indirmişim bunlar üzerinden alışveriş yapıyorum, bana kolaylık sağlıyor” (G18) diyerek alışveriş çeşitliliğini uygulamaları indirmek için sebep göstermiştir, “neredeyse telefonum bu uygulamalarla dolu çünkü hiçbir indirim kaçırılmak istemiyorum” (G21) diye cevap veren başka bir görüşmeci ise uygulamalar üzerinden gelen bildirimlerden haberdar olmak amaçlı uygulamalara yöneldiğini ortaya koymuştur. Başka bir görüşmeci ise “ben geniş çerçeveli siteleri indirmiyorum tercih ettiğim markaların kendi uygulamalarını indiriyorum çünkü burada satıcı mağaza ama diğer uygulamalarda birçok satıcı var” (G20) diyerek kurumsallaşmış mağazalara kişilerden daha çok güvendiğini ve bu doğrultuda online alışveriş yaptığını belirtmiştir. Uygulamaları indirmeden online alışveriş yaptığını belirten iki görüşmeci ise “ben uygulama indirmiyorum çünkü telefonda gereksiz yer kapladığını düşünüyorum ihtiyacım olunca istediğim siteye girip alışveriş yapıyorum” (G2), “uygulama indirmedim çünkü çok fazla alışveriş yapmıyorum ama gerekli durumlarda sitelere girip alışveriş yapıyorum” (G3) diye cevap vermişlerdir.

✓ Online alışverişte sıklıkla tercih edilen ürün

Neredeyse her gün online alışveriş yaptığını belirten görüşmecilerden birisi “hemen hemen her gün alışveriş yapıyorum ve genellikle konfeksiyon, elektronik ev eşyaları, dergi ve kitap alıyorum” (G16), diyerek online alışverişte farklı ürün kategorilerini aldığını belirtmiştir. Diğer bir görüşmeci ise “gıda harici her şeyi online alışveriş yoluyla alıyorum” (G1) ifadelerini kullanmıştır. “elektronik ürünler ve kozmetik ürünler hariç diğer ürünleri genellikle internetten alıyorum, elektronik ürünlerin ve özellikle son kullanma tarihine dikkat edilmesi gerektiğini düşündüğüm kozmetik ürünlerini incelemeyi güvenip alamıyorum” (G20) şeklinde ifadeler kullanarak online alışverişe tamamen güvenemediğini ortaya koymuştur.

✓ Reklamlar ve indirim günleri

Tüketicileri ihtiyaçları olsun olmasın her koşulda satın almaya ikna edici durumlar yaratabilen reklamlar, günün her anında tüm duyu organlarımız ile maruz kaldığımız ve etkilenmemenin mümkün olmadığı, yüzyılın en çok gelir sağlayan kaynaklarından biri olarak değerlendirilmektedir (Öncel Taşkıran ve Bolat, 2013:50). Kısacası medya aracılığıyla satışlara reklam denilmektedir (Pektaş, 1987: 222). Reklamlar aracılığıyla tüketiciler ile en iyi şekilde iletişim kurulmakta ve etkileşim yaratılmaktadır. Tüketicilere marka ve ürünlere dair bilgi aktarımı yapan reklamlar küçük büyük ayırt etmeksizin herkes için yapılabilmektedir. Hem firmalar için hem bizler için

oldukça önemli olan reklamlar yaşamımız içerisinde büyük bir yer kaplamaktadır (Kannan, 2013: 2). Yaşamımızda reklamların bu kadar etkili olduğu bilinirken online alışverişlerde tüketicileri ne gibi davranışlara yönlendirdiği ortaya koyulması amacıyla görüşmecilere online alışveriş siteleri ile ilgili reklamları gördüklerinde ve indirim günlerinden ne gibi davranış sergiledikleri sorulmuştur. Bazı görüşmeciler bunlardan etkilenerek alışveriş yaptıklarını belirtirken bazı görüşmeciler ise indirim günlerine inanmadıklarını bu nedenle reklamlardan da etkilenmediklerini ifade etmişlerdir. “Genelde bir şey alacağım zaman indirim günlerini bekliyorum bu yüzden indirim günleri ile ilgili reklamlar özellikle dikkatimi çekiyor” (G15) diyerek ihtiyacı doğrultusunda indirim günlerini takip ettiğini belirtirken başka bir görüşmeci ise “reklamlar ve indirim günleri beni çok etkiliyor, neredeyse kontrolümü kaybediyorum, aldıklarımın hepsini kullanıyorum diyemem bu nedenle gereksiz harcamalarım olmasında da reklamların etkisi var” (G1) diyerek rasyonel davranışlarında reklamların olumsuz yönde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir görüşmeci ise indirim günlerine inanmadığını ve bu nedenle reklamlardan da etkilenmediğini (G2) “indirim günlerinde bence fiyatı artırıp tekrardan indirim yapıyorlar bu nedenle reklamlardan etkilenmiyorum” şeklinde ifade etmiştir.

✓ Uygulama bildirimleri

Online alışverişlerde uygulamaların telefonlara indirilmesi ile gün içerisinde birçok bildirim gelmektedir. Bu bildirimlere baktığımızda; baktığın ürüne indirim geldi, belirli bir miktarlık alışverişinde kullanabileceğin hediye kupon, son iki ürün, tükenmeden al, beğendiğin ürün başka kişilerin sepetinde, sepetine eklediğin ürüne son 24 saatte 30 kişi daha baktı, 3 TL'lik daha alışveriş yaparsan kargon bedava, aynı gün kargoda, ücretsiz kargo gibi tüketicileri alışverişe yönlendiren birçok bildiri olduğunu görmekteyiz. Görüşmecilere bildirimlerin etkileri sorulduğunda çoğunluğu bu bildirimlerden etkilenerek uygulamalara girdiklerini ve ihtiyaç dışı ürünleri alabildiklerini belirtirken birkaç görüşmeci ise bildirimleri dikkate almadıklarını belirtmişlerdir. “Özellikle alışveriş yaparken belirli bir fiyat üzerine kargonun bedava olması bildirimini beni çok fazla etkilemektedir. Kargoya para vermemek için başka ürünler sepete ekleyerek kargoyu bedava hale getiriyorum ve kargoya para ödemiyorum ama eklediğim bu ürünler bazen ihtiyacım olmayan ürünler olabiliyor” (G14), “Kargonun bedava olması, ürünün stoğunun azalması ve indirim girmesi benim alışverişimi hızlandırıyor ve miktarını artırıyor. Ürün stoğunun azalması ile hızlı hareket ederken çoğu zaman kargo bedava olması için ihtiyacım olmayan ürünler ekliyorum” (G15), diyerek kargonun bedava olmasının rasyonel davranışlardan uzak hareket etmesine neden olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir görüşmeci ise farklı bir bildirimden etkilendiğini belirterek “özellikle verilen hediye kuponlarını kullanabilmek için gereksiz çok fazla ürün satın alabiliyorum. Bu ürünlerden hiç kullanmadıklarım bile oluyor” (G20) diyerek özellikle tüketiciler üzerinde bedavanın etkisini göstermiştir. Çünkü bedavanın cazibesi doğrultusunda hareket eden bireyler ihtiyaç olsun olmasın bedava ürüne karşı koyamamakta ve gerekirse o ürünü evde bekletme veya eve kadar taşıma maliyetine bile katlanmaktadır. Başka bir görüşmeci ise “ikinci ürünün bedava olması veya ikinci üründe çok daha fazla indirim olması durumunda o ürünlere yöneliyorum. Ne yazık ki bu yönelmem ihtiyacım olmayan ürünlere karşıda oluyor” (G4) diyerek indirimden ve bedavanın cazibesinden etkilendiğini ortaya koymuştur. Bazı görüşmeciler ise baktıkları ürüne çok sayıda kişinin de bakıyor olması veya sepetine eklemiş olmalarından etkilenerek hareket ettiklerini belirtmişlerdir. “Özellikle benim beğendiğim ürünü çok fazla kişi sepetine eklediğinde o ürünün gerçekten iyi ve güzel olduğunu düşünüyorum ve hızlı hareket ederek stoktayken alıyorum” (G21), “beni en çok etkileyen beğendiğim üründe çok fazla yorum olması, çünkü ürünü fazla kişinin aldığını ve fazla kişi tarafından beğenilen bir ürün olduğunu düşünüyorum” (G22). Görüşmecilerin diğer bireylerden etkilenerek onların yaptıkları hareketleri yapıyor olmaları bu tüketicilerin sürü psikoloji ile hareket ettiklerini göstermektedir. Sürü psikolojisi ile hareket eden bireyler karar verirken çevrelerinden etkilenmekte ve çoğu kişi tarafından tercih edilene yönelebilmektedirler.

✓ Online alışveriş olmasaydı

Görüşmecilere online alışveriş olmasaydı davranışlarınızda veya tercihlerinizde ne gibi değişiklikler olurdu sorusu yöneltilmiştir ve neredeyse katılımcıların tamamı tüketim miktarlarının azalacağını, daha az alışveriş yapacaklarını belirtmişlerdir. “Eğer hayatımızda online alışveriş olmasaydı alışveriş miktarım yarı oranda azalabilirdi çünkü bulunduğum yer ile alakalı. Bulamadığım ürünleri alamazdım. Böylece tüketim miktarım azalırdı” (G3), “Online alışveriş olmasaydı alışveriş miktarım çok azalırdı çünkü canım sıkıldığında bile girip alışveriş yapabiliyorum. Çünkü bir ürüne ulaşmamız oldukça kolay ve basit. İştayken gidip mağaza gezemem fakat iştayken ve o an yapacağım işim yoksa internetten oturduğum yerden alışveriş yaparım” (G5), “Hayatımızda online alışveriş olmasaydı tüketimim belli bir miktar azalırdı. Çünkü ürüne ulaşmak zorsa belki bir süre ertelerdim daha sonra da vazgeçerdim. Bu nedenle de azalırdı alışverişim (G7), “hayatımızda online alışveriş olmasaydı tüketim miktarım, harcamalarım çok fazla azalırdı. Çünkü online alışveriş beni tüketime itiyor. Online alışverişin kolay olması çok fazla alışveriş yapmama neden oluyor” (G10). Başka bir görüşmeci

ise tasarruf boyutuna değinerek “online alışverişin birçok faydası var ama birçok zararı da var çünkü ihtiyacım olmayan birçok ürünü almama neden oluyor, bu ürünleri hiç kullanmadığım bile oluyor bu yüzden online alışveriş olmasaydı hem tüketimim azalırdı hem de tasarrufum artardı” (G20) tasarruf yapamama ile online alışverişini ilişkilendirmiştir. Bir başka görüşmeci ise “online alışverişin kolay olması çok fazla alışveriş yapmama neden oluyor” (G10) diyerek online alışverişin geleneksel alışveriş yöntemi aksine kolayca erişilebilir olmasına vurgu yaparak bu durumun alışveriş miktarını artırıcı yönde etki yaptığını belirtmiştir. Başka bir görüşmeci ise alışveriş sürecinde harcanan emek ve katlanılan maliyete vurgu yaparak “online alışverişte oturduğum yerden, herhangi bir ulaşım ücreti ödmeden veya yorulmadan alışveriş yapabiliyorum ama bu durum benim daha fazla alışveriş yapmama da neden oluyor” (G8) diyerek online alışverişin geleneksel alışverişe göre daha kolay olduğunu belirterek bu alışveriş yöntemi ile tüketim miktarının arttığını belirtmiştir.

5. SONUÇ

Online alışverişlerin yaygınlaşmasıyla birlikte bireylerin davranışlarında da değişiklik gözlemlenmiş ve bu değişiklikler bazen olumlu yönde olurken bazen de bireyleri rasyonellikten uzaklaştıracak doğrultuda olmuştur. Bireyleri rasyonellikten uzaklaştırabilen online alışveriş özelliklerinin ortaya koyulması amaçlı yapılan görüşmeler sonucunda kadın katılımcıların daha çok online alışverişlerdeki reklamlar, kampanyalar ve indirimlerden etkilendikleri ve bu doğrultuda alışveriş yaptıkları dikkat çekmektedir. Ancak telefona uygulama indirmede herhangi bir cinsiyet etkisi görülmemiştir. Görüşmecilerin çoğu, yapılan indirim günlerinde gereksizce alışveriş yaptıklarını belirtirken bazı görüşmeciler ise bu indirim günlerine inanmadıklarını fakat almak istedikleri ürünleri bu günlerde de takip ettiklerini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda yapılan indirimlerin gerçek olup olmadığını takip etmekte ve buna göre alışveriş gerçekleştirmektedirler. Yapılan görüşmeler sonucunda özellikle telefonlarına uygulamayı yükleyen görüşmeciler kargonun bedava olması, ikinci üründe indirim olması, baktıkları ürünün birçok kişinin sepetine eklenmiş olması doğrultusunda hareket ederek ihtiyaç dışı ürünleri aldıkları ortaya koyulmuştur. Özellikle ikinci ürünün veya kargonun bedava olması durumunda ihtiyaç dışı ürünleri dahi alabilen görüşmecilerin bedavanın cazibesine karşı koyamadıkları dikkat çeken bir nokta olmuştur. Bazı görüşmecilerin tüketim sürecinde sürü psikoloji ile hareket ettikleri ve alma konusunda kararsız oldukları ürünü bile sürü psikolojisiyle hareket ederek aldıkları belirlenmiştir. Ayrıca, özellikle belirli bir fiyat üzerinde kargonun bedava olması tüketicileri ihtiyaç dışı ürünleri alabilmeye yönlendirmiştir. Bu durum göstermektedir ki tüketiciler online alışveriş ile rasyonel davranışlardan uzaklaşabilmekte ve belirli bir maliyete katlanarak kargosunu bedava yapmayı amaçlayabilmektedir.

Çalışmada dikkat çeken başka bir durum ise online alışverişte çeşit fazlalığı veya bilinmeyen ürünlerin merak doğrultusunda satın alındığı olmuştur. Görüşmecilerden (G21 ve G5) online alışveriş sırasında karşılaştıkları ve daha önce bilmediği bir ürünü dahi merak ederek alabildiğini bu ürünlerin işine yaramaması durumunda iade ile uğraşmamak için ürünü elinde tuttuğunu belirtmişlerdir. Görülmektedir ki online alışverişteki çeşitlilikte bireyleri rasyonellikten saptırabilmektedir. Görüşmecilerin tamamı online alışverişin sunduğu kolaylıkların ve imkanların tüketim miktarlarını artırmalarına neden olduğunu ve daha fazla alışveriş yaptıklarını belirtmişlerdir. Görülmektedir ki her ne kadar ihtiyaç dışı alışveriş yapılmamasına dikkat edilse de online alışverişin sunduğu imkanlar ile daha fazla alışveriş yapılabilmektedir. Bu durumun yaşanan yerdeki kısıtlılıktan, zaman tasarrufundan ve ürün çeşitliliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca bazı görüşmeciler online ortamda ürün tanıtıcılardan etkilenecek alışveriş yaptıklarını özellikle kıyafet alırken kendi ürünlerini tanıtan ürün tanıtıcılardan daha fazla etkilendiklerini ve akıllarında olmayan ve ihtiyaçları olmayan kıyafetleri böylece alabildiklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda ürün tanıtıcılarının da etkileri dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Ada S. & Tatlı H., S. (2012). “Akıllı Telefon Kullanımını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”. <https://ab.org.tr/ab13/bildiri/74.pdf>, Erişim tarihi 08.03.2023
- Atılğan T. (2003). “Ege Üniversitesi Öğrencilerinin Tekstil Ürünlerinin Markaları Hakkındaki Görüşleri Üzerine Bir Araştırma”. Ege Akademik Bakış, 3(1), 90-118.
- Baloğlu, F. (2011). “Rasyonel ve Ekonomik Sosyoloji”. Sosyoloji Konferansları, 26, 217-226.
- Dudu, H. (2014). “Neoklasik İktisat Kuramının Genel Çerçevesi ve Eleştirisi”. Aydınlanma 1923. 48(48), 25-38
- Eser, R. & Toigonbaeva, D. (2011). “Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak, Davranışsal İktisat”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 287-321

- Heijden H. van der, Verhagen T. & Creemers M. (2003). "Understanding Online Purchase Intentions: Contributions From Technology And Trust Perspectives". *European Journal of Information System*, 12, 41-48.
- İktisadi Rasyonelite ve Nöroiktisat, Akademik Kaynak, <https://www.akademikkaynak.com/iktisadi-rasyonelite-ve-noroiktisat.html> Erişim tarihi: 03.18.2023
- İşler D., B., Yarangümelioğlu D. & Gümülü E. (2014). "Online Tüketici Satın Alma Davranışlarını Etkileyen Faktörlere Yönelik Bir Durum Değerlendirmesi: Isparta İlinde Bir Uygulama". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 6(3), 77-94
- Jain D., Goswami S. & Bhutani S. (2014). "Consumer Behavior Towards Online Shopping: An Empirical Study From Delhi". *Journal of Business and Management*, 16(9),65-72
- Kamber, Can, S. (2018). "Davranışsal İktisat ve Rasyonellik Varsayımı: Literatür İncelemesi". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 7(1), 168-199
- Khin A. A., Chau W., H., Chuan C., S., & Tong L., K. (2016). "Factors Affecting for Online Marketing Strategy of Business Development in Malaysia". *Journal of Economics, Management and Trade*, 11(2), 1-17
- Kannan, R. & Tyagi S. (2013). "Use of Language in Advertisements". *English for Specific Purposes World*, 37(13), 1-10.
- Li N. & Zhang P. (2002). "Consumer Online Shopping Attitudes and Behavior: An Assessment Of Research". *Eighth Americas Conference on Information System*, 508-517.
- Odabaşı Y. & Barış G. (2007). "Tüketici Davranışları". *MediaCat Kitapları*. İstanbul.
- Öncel Taşkıran N. & Bolat N. (2013). "Reklam ve Algı İlişkisi: Reklam Metinlerinin Alımlanmasında Duyu Organlarının İşlevleri Hakkında Bir İnceleme". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 49-70.
- Özgüven N. (2011), "Tüketicilerin Online Alışverişe Karşı Tutumları İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizi". *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(21), 47-54
- Özkoçak Y. (2016). "Türkiye'de Akıllı Telefon Kullanıcılarının Oyalanma Amaçlı Tercih Ettikleri Mobil Uygulamalar". *Global Media Journal TR Edition*, 6(12), 106-131
- Pektaş H. (1987). "Reklam Nedir? İşlevi ve Etkileri Nelerdir". *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 2(1), 222-231.
- Said J., Hashim A. & Ghani E. K. (2009). "Does Consumers Demographic Profile Influence Online Shopping?: An Examination Using Fishbein's Theory". *Canadian Social Science*, 5(6), 19-24
- Shanthi R. & Kannaiah D. (2015). "Consumers Perception on Online Shopping". *Journal of Marketing and Consumer Research*, 13, 14-20.
- Uygun M., Özçifçi V. & Uslu Divanoğlu S. (2011). "Tüketicilerin Online Alışveriş Davranışını Etkileyen Faktörler". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 373-385

e-ISSN:2587-2168

Year: 2023
Vol: 9 Issue: 51
pp 1280-1292Article ID
71974Arrival
21 August 2023
Published
30 September 2023**DOI NUMBER**<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.71974>**How to Cite This Article**

Mola, H. (2023). "Online Alışverişlerde Tüketici Davranışlarının Davranışsal İktisat Çerçevesinde İncelenmesi", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:9, Issue:51; pp: 1280-1292



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

Doğrudan Yabancı Yatırımların Yolsuzluk Algısı ve Sivil Özgürlükler Açısından Değerlendirilmesi: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine GMM Panel Veri Analizi**The Evaluation Of Foreign Direct Investments in Terms Of Corruption Perception and Civil Liberties: A GMM Panel Data Analysis on Developing Countries**Sümevra Gazel¹ Figen Tombak² ¹ Doç. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF; Finans ve Bankacılık Bölümü, Yozgat, Türkiye² Dr. Öğr.Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF; İktisat Bölümü, Yozgat, Türkiye**ÖZET**

Bu çalışma doğrudan yabancı yatırımların (DYY) yolsuzluk algısı, politik haklar ve sivil özgürlükler indeksi açısından alt orta ve üst orta gelirli sınıfta yer alan 22 gelişmekte olan ülke ekonomisinde değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Çalışmada 2002-2020 yılları arasındaki dönem hem Arellano & Bond hem de Blundell & Bond GMM analizleri ile incelenmiştir. Yolsuzluk algısı 0 ile 100 arasında değerler alan bir indekstir. Bu indekse göre 0 yüksek derecede yolsuzluğu ifade ederken 100 yolsuzluğun olmadığını (temiz) göstermektedir. Politik haklar indeksi ve sivil özgürlükler indeksleri 7 ile 1 arasında değer almaktadır. 7 zayıf politik hakları ve sivil özgürlüğü gösterirken 1 ise güçlü politik haklar ve sivil özgürlüğü göstermektedir. Arellano & Bond modeli sonuçlarına göre incelenen dönemde yolsuzluk algısı indeksinin DYY üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve yolsuzluk arttıkça DYY'ın arttığını ifade eden "yardım eli" ve "tekerlekleri yağlama" teorisinin desteklediği görülmektedir. Bununla birlikte Blundell & Bond modeli sonuçları sivil özgürlükler ve politik haklar indeksinin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Politik haklar indeksinin daha güçlü katsayılara ulaştığında doğrudan yabancı yatırımların arttığı tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde sivil özgürlükler indeksinin de güçlü katsayılara ulaştığında doğrudan yabancı yatırımların arttığı görülmüştür. Ayrıca doğrudan yabancı yatırımları etkileyen diğer makroekonomik faktörlerin kontrol değişkeni olarak yer aldığı çalışmada ekonomik büyüme, ticari açıklık ve sermaye oluşumu için istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif katsayılar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sivil Özgürlük, Sistem GMM, Doğrudan Yabancı Yatırım**ABSTRACT**

This study aims to evaluate foreign direct investment (FDI) in 22 developing country economies in the lower middle and upper middle income class in terms of corruption perception, political rights and civil liberties index. In the study, the period between 2002-2020 is analyzed with both Arellano & Bond and Blundell & Bond GMM analyses. Corruption perception is an index that takes values between 0 and 100. According to this index, 0 indicates a high degree of corruption while 100 indicates no corruption (clean). The political rights index and civil liberties index take values between 7 and 1. 7 indicates weak political rights and civil liberties, while 1 indicates strong political rights and civil liberties. According to the results of the Arellano & Bond model, it is seen that the corruption perception index has a significant effect on FDI in the analyzed period and the "helping hand" and "greasing the wheels" theory, which states that as corruption increases, FDI increases, is supported. However, Blundell & Bond model results show that civil liberties and political rights index have an impact on FDI. It is found that FDI increases when the political rights index reaches stronger coefficients. Similarly, when the civil liberties index reaches strong coefficients, FDI increases. In addition, statistically significant and positive coefficients were found for economic growth, trade openness and capital formation in the study where other macroeconomic factors affecting FDI were included as control variables.

Keywords: Civil Liberties, System GMM, Foreign Direct Investments**1. GİRİŞ**

Doğrudan yabancı yatırım, önemli bir sermaye kaynağıdır. Bu özelliği nedeni ile ev sahibi ülkenin ekonomik gelişimine önemli katkıları bulunmaktadır. Bu katkılar; istihdam, ekonomik büyüme, verimlilik, rekabet, teknoloji transferi ve yönetim bilgisi gibi pozitif dışsallıklardır (Bayır, 2020: 859). Bundan dolayı, özellikle gelişmekte olan ülkeler, DYY'yi kendilerine çekebilmek için adeta yarış içerisindedirler. DYY önceleri daha çok gelişmiş ülkelerde yoğunlaşırken, 1980'lerin sonlarından itibaren, gelişmekte olan ülkeler de gittikçe artan miktarlarda DYY çekmeyi başarmışlardır. Bununla birlikte bu ülkelerden bazılarının diğerlerine göre DYY çekme konusunda çok daha başarılı oldukları görülmektedir (Karagöz, 2007: 931). Daha açık bir ifade ile ev sahibi ülkenin koşulları ile ilgili belirleyiciler DYY için önemli olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin son zamanlarda daha fazla DYY çekmesi de bu ülkeler için DYY belirleyicilerinin ortaya konulmasını gerekli kılmaktadır.

DYY'nin belirleyicileri arasında literatürde, ekonomik büyüklük, işgücü maliyeti, döviz kuru, vergi oranı, dış açıklık oranı, altyapı ve doğal kaynaklar gibi ekonomik faktörler önemli olurken, son dönemde ev sahibi ülkedeki hukuki altyapı, kurumların güvenilirliği, siyasi riskler, sivil özgürlükler, ekonomik özgürlükler ve yolsuzluk algısı gibi politik belirleyiciler de öne çıkmaya başlamıştır (Nur ve Dilber, 2017: 17). Literatürde sivil özgürlükler indeksi, politik haklar ve yolsuzluk algısı gibi politik belirleyicilerin DYY'ye etkisini hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için araştırıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda, yolsuzluk algısı, sivil özgürlükler ve politik hakların DYY'ye etkisi için farklı sonuçlar ortaya konulmuştur. Bundan dolayı, politik belirleyicilerin DYY'ye etkisini ortaya koyabilmek için literatüre daha çok katkıda bulunulması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, gelişmekte olan ülkelerde, yolsuzluk algısı, sivil özgürlükler ve politik hakların DYY'ye etkisini ortaya koymaktır. Çalışmaya dahil edilen gelişmekte olan ülkeler Brezilya, Çin, Endonezya, Hindistan, Malezya, Meksika, Rusya, Güney Afrika, Türkiye, Şili, Kolombiya, Gürcistan, Ürdün, Kenya, Nijerya, Pakistan, Paraguay, Peru, Polonya, Romanya, Ukrayna ve Vietnam'dır. Çalışma, 2002-2020 döneminde bu ülkelerde DYY'yi etkileyen politik belirleyicileri özellikle, sivil özgürlükler, politik haklar ve yolsuzluk algısı açısından belirleyerek, literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, dinamik panel veri analizi ile hem fark GMM hem de sistem GMM sonuçlarını bu ülkeler için ortaya koyarak, bulguları güçlü bir şekilde desteklemeye çalışmaktadır.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, DYY teorik olarak açıklanırken, sivil özgürlük, yolsuzluk algısı ve politik haklar ile olan ilişkisi ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, literatür ayrıntılı bir biçimde incelenerek elde edilen sonuçlar özet olarak eklenmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde, analizde kullanılan yöntem özet bir şekilde açıklanmaya çalışılırken, ampirik analizin sonuçlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise sonuçlar tartışılmış ve politika önerileri ortaya konulmuştur.

2. DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLAR VE YOLSUZLUK ALGISI, POLİTİK HAKLAR VE SİVİL ÖZGÜRLÜKLER İLİŞKİSİ

Doğrudan yabancı yatırım, bir firmanın, başka bir ülkede bulunan bir firmayı satın alması veya o ülkede yeni iş yaratma süreci olarak tanımlanmaktadır (İlloie, 2015: 627). DYY'nin ev sahibi ülkeye, istihdam, verimlilik, rekabet, teknoloji transferi ve yönetim bilgisi gibi pozitif dışsallıklar sağlaması nedeni ile ülkelerde ekonomik gelişmenin temel belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Denisia, 2010: 53). DYY'nin, ekonomik gelişmenin önemli bir belirleyicisi olduğunu gösteren birçok yaklaşım vardır. Bunların en önemlileri; Vernon (1966), Hymer (1976) ve Dunning (1988) tarafından yapılmıştır. DYY'yi açıklayan bu yaklaşımlara baktığımızda Vernon (1966), DYY'yi, ürün dönemleri teorisi ile açıklamıştır. Yeni bir ürünün yaşam döngüsünü dörde ayırmıştır. Bunlar; yeni ürün, büyüme, olgunluk ve ürünün ölmesidir. Yeni ürün aşamasında, firma üretimi yalnızca yerel pazarlar için yapmakta, dış pazarların ihtiyacını sadece ihracat yoluyla karşılamaktadır. Büyüme aşamasında, iç pazarlara yeni firmaların girmesi ile üretim maliyeti artmaktadır. Bu nedenle, firmalar ölçek ekonomisi sağlamak ve üretim maliyetlerini azaltmak için diğer ülkelere yatırım yapmaktadır. Olgunluk aşamasında, firmalar fiyatlarla rekabet eder hale gelmektedir. Bu nedenle, üretim emeğin daha düşük maliyetli olduğu gelişmekte olan ülkelere kaymakta ve bu ülkeler yüksek oranda DYY almaktadır. Ürünün ölmesi aşamasında ise ürünü ilk ortaya koyan ülke ürünün ithalatçısı olur ve yeni bir ürün gelişmiş ülkeler tarafından piyasaya sürülür. Hymer (1976)'a göre, DYY'lerin, ev sahibi ülkelerde yerel şirketlere karşı monopol avantajlara sahip olduklarından dolayı rekabet güçleri yüksektir. Böylece, DYY'ler ölçek ekonomileri elde edebilecekleri ülkelere yatırım yapmaktadırlar (Bayır, 2020: 860). Dunning (1988) ise DYY'nin ev sahibi ülkeye girişini belirleyen üç koşul olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar (Boddewyn, 1983:346-347; Dunning, 2009: 21; Özcan ve Arı, 2010: 66; Denisia, 2010: 56):

- ✓ Sahiplik avantajı,
- ✓ İçselleştirme avantajı,
- ✓ Mekânsal avantaj,

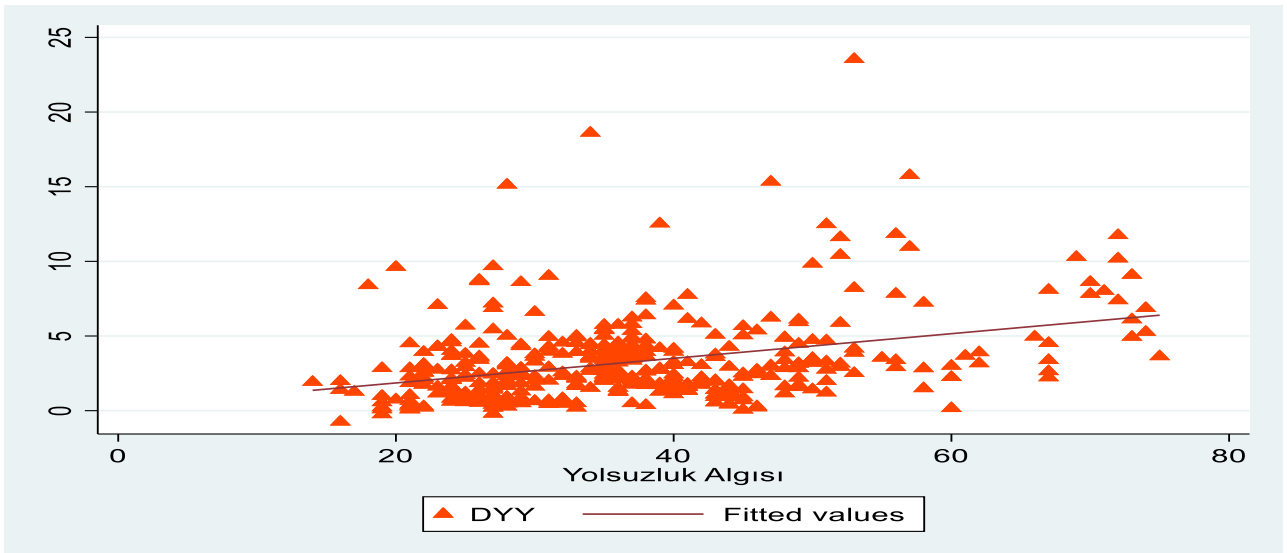
Sahiplik avantajı, firmaya özgü olan teknoloji, patent ve marka gibi maddi olmayan duran varlıklara sahip olunmasını kasteder. İçselleştirme avantajı, firmanın yabancı firmalara sağladığı ayrıcalık verme ve lisanslama gibi faaliyetlerin yarattığı piyasa aksaklıklarının yurtdışında yaptığı üretimler nedeni ile ortadan kaybolmasına denir. Mekansal avantaj ise firmanın doğrudan yatırım yapacağı ülkenin doğal kaynaklar, faktör fiyatları, kurumsal kalite ve politik istikrar açısından olumlu şartlara sahip olması demektir (Bayır, 2020: 861). Mekansal avantajlar ise üçe ayrılmaktadır. Bunlar (Denisia, 2010: 57):

- ✓ Üretim faktörleri, ulaşım maliyetleri, iletişim ve piyasa büyüklüğü gibi nitel ve nicel ekonomik avantajlar,
- ✓ DYY akışını etkileyen ortak ve spesifik hükümet politikaları ile ilgili politik avantajlar,
- ✓ Doğrudan yabancı yatırımcı ve ev sahibi ülke arasındaki mesafe ve yabancılara olan davranışlar gibi kültürel avantajlardır.

Sahiplik, İçselleştirme ve mekansal avantajlar, şirketten şirkete farklılıklar gösterirken aynı zamanda ev sahibi ülkelerin ekonomik, politik ve sosyal karakterlerine bağlı olarak da değişmektedir. Bundan dolayı, firmaların stratejileri, farklı avantajlara sahip olan ev sahibi ülkelerin fırsatlarını ve giriş engellerini takip ederek üretimlerini yönlendirmek olmalıdır (Denisia, 2010:58). Ayrıca, globalleşmenin tüm dünyada hız kazanması,

ekonomilerde liberal politikaların yaygınlaşması ve uluslararası rekabetin şiddetlenmesi, DYY için uluslararası mekansal avantajlarda mevcut kuralların eskimesine neden oldu. Bu kapsamda, çok uluslu şirketler, onlara rekabet üstünlüğü kazandıracak yeni mekansal avantajları araştırmaya başladılar. Böylece, mekansal avantajı oluşturan hükümet politikaları ile ilgili politik avantajlar, iki kola ayrılmıştır. Bunlardan birincisi kurumların rolü ikincisi ise kritik faktör olarak belirlenen yolsuzluktur. Kurumların rolü, ekonomik ajanların davranışlarını düzenleyen ve çerçeveleyen kurallarla ilgilidir. Bu kurallara “oyunun kuralları” adı verilir. Bu kurallar, mülkiyet hakları, politik istikrar, sivil özgürlükler ve şeffaflık olarak şekillenmekte ve bunlara sahip kurumlara iyi kurumlar denilmektedir. Böylece iyi kurumlar, önemli bir mekansal avantaj sunmakta ve DYY’yi teşvik edebilmektedir. Ayrıca, gelişmekte olan ülkelerde DYY’yi teşvik eden iyi bir iş atmosferi de oluşturmaktadır. Mekansal belirleyicinin ikinci kolu olan, yolsuzluk ise kurumların kalitesini düşüren ve zayıflatan önemli bir gösterge olarak yer almaktadır (Schneider, Matei ve Sattar, 2022: 3). Yolsuzluğun DYY’ye etkisi, iki farklı yaklaşımla ortaya konulmaktadır. Birinci yaklaşım (Bardhan 1997), “yardım eli” ve “tekerlekleri yağlama” olarak adlandırılmıştır. Bu yaklaşımlara göre, yolsuzluk, DYY’nin bir ülkeye girişini kolaylaştıran ve nispi olarak çekici hale getiren bir olgudur. Bu olgu üç mekanizma ile açıklanmaktadır. Bunlar; para sirkülasyonunun hızlanması, hükümet yetkililerinin sorumluluklarının artması ve yatırımcılar için çevrenin uygun hale gelmesidir (Cruz, Jha, Kırşanlı ve Sedai, 2023:1). Ayrıca, yolsuzluğun artması, rüşvet mekanizması yolu ile işlemlerin kolaylaşmasına ve prosedürlerin hızlanmasına neden olmaktadır. Böylece, DYY’nin ev sahibi ülkelere girişi kolaylaşmaktadır. Bu yaklaşımlara göre DYY ile yolsuzluk arasında pozitif ilişki vardır (Petrou ve Thanos, 2014: 444). İkinci yaklaşım (Shleifer ve Vishny, 1998; Frye ve Shleifer, 1997) ise “çalan el” ve “tekerleklerdeki kum” olarak adlandırılmıştır. Bunlara göre yolsuzluk, doğrudan yabancı yatırımcıların maliyetlerini artıran ve yatırımları engelleyen bir olgudur. Böylece, yolsuzluk, üretimde etkinliğin ve yeniliğin azalmasına neden olarak ekonomik büyümeyi engelleyici rol oynamaktadır (Cruz vd., 2023:2). Ayrıca, yolsuzluk, özellikle, yabancı yatırım girişlerinde maliyetlere neden olduğu için, DYY girişinin azalmasına neden olur. Bu yaklaşımlara göre DYY ile yolsuzluk arasında negatif bir ilişki vardır (Petrou ve Thanos, 2014: 445). Bu teorik yaklaşımlarla beraber, gelişmiş ülkelerin düşük yolsuzluk oranına ve yüksek kurumsal kaliteye sahip olmalarına karşılık, gelişmekte olan ülkelerin, yüksek yolsuzluk oranı, düşük kurumsal kalite ve zayıf demokrasiye sahip oldukları görülmektedir. “Yardım eli” ve “tekerlekleri yağlama” yaklaşımlarına göre yolsuzluk, daha esnek kurallara ve yanlış yönlendirilmiş kurumsal düzenlemelere neden olmasından dolayı, özellikle gelişmekte olan ülkelerde DYY’yi çekmek için yardımcı olabilmektedir (Schneider vd., 2022: 5).

Yolsuzluk algısı ve kurumsal kalite göstergelerinden olan politik haklar ve sivil özgürlükler indeksinin çalışmaya dahil olan gelişmekte olan ülkelere gelen DYY’ye olan etkisi, sırası ile Şekil 1, Şekil 2 ve Şekil 3 üzerinde gösterilmiştir. Şekil 1’e baktığımızda, DYY’ye, yolsuzluk algısı arasındaki dağılım grafiği görülmektedir.

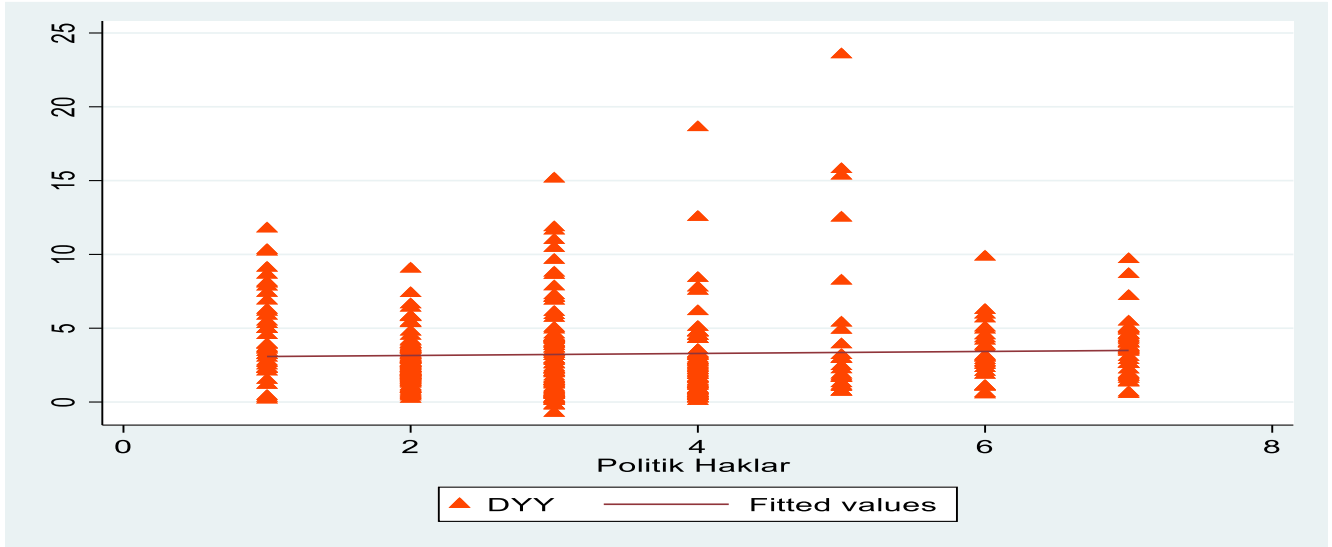


Şekil 1. Yolsuzluk Algısının Doğrudan Yabancı Yatırımlara Etkisi

Kaynak: www.theglobaleconomy.com’dan alınan verilerle yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1’de, dikey ekseninde, örnekleme dahil olan ülkelerin ortalama DYY değerleri yer alırken, yatay ekseninde de benzer şekilde örneklemedeki ülkelerin ortalama yolsuzluk algısı değerleri yer almaktadır. Yolsuzluk algısının, yüksek değerler almasının, yolsuzluğun azaldığını ima etmesi olduğu, göz önüne alındığında, Şekil 1’de, yolsuzluğun arttığı (yolsuzluk algısının düştüğü) değerlerde DYY’nin de yoğun dağılım gösterdiği

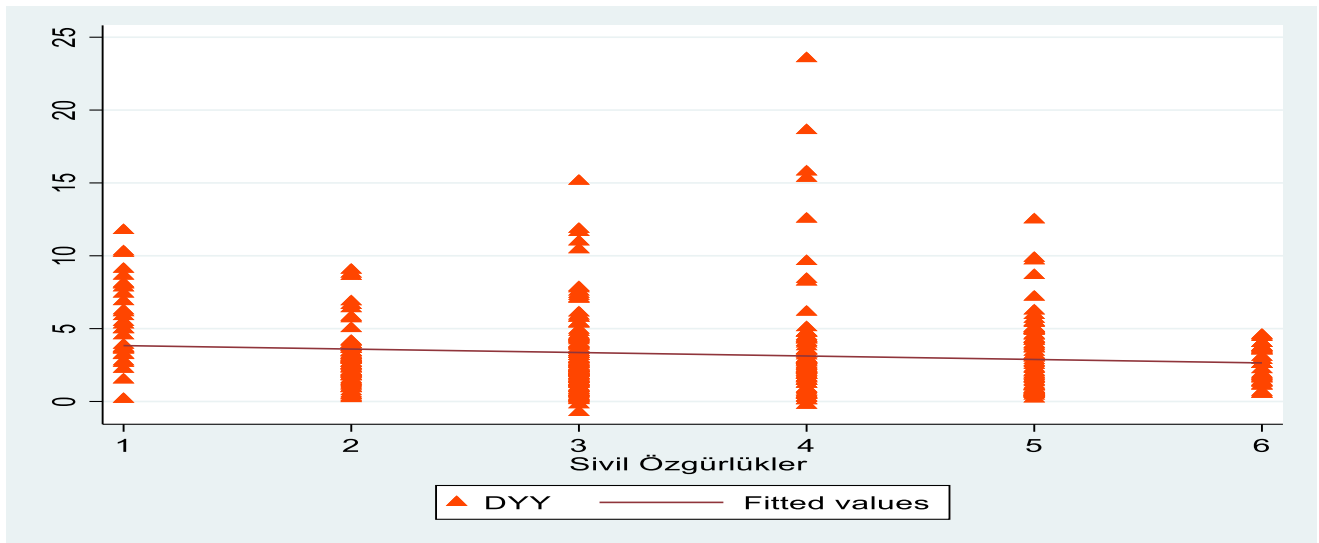
görülmektedir. Böylece, bu ülkelerde yolsuzluk seviyesinin yüksek olmasının DYY'nin azalmasına neden olmadığı söylenebilir.



Şekil 2. Politik Hakların Doğrudan Yabancı Yatırımlara Etkisi

Kaynak: www.theglobaleconomy.com'dan alınan verilerle yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2'de, DYY ile politik haklar arasındaki dağılım grafiği görülmektedir. Dikey eksen, örnekleme dahil olan ülkelerin ortalama DYY değerleri yer alırken, yatay eksen de benzer şekilde örneklemedeki ülkelerin ortalama politik haklar değerleri yer almaktadır. Politik hakların, yüksek değerler almasının, hakların azaldığını ima etmesi olduğu, göz önüne alındığında, Şekil 2'de, politik hakların yüksek olduğu 2 - 4 aralığında DYY'nin de yoğun dağılım gösterdiği görülmektedir. Böylece bu ülkelerde, politik hakların yüksek olmasının, DYY'nin artmasına neden olduğu söylenebilir.



Şekil 3. Sivil Özgürlükler İndeksinin Doğrudan Yabancı Yatırımlara Etkisi

Kaynak: www.theglobaleconomy.com'dan alınan verilerle yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3'de, DYY ile sivil özgürlükler indeksi arasındaki dağılım grafiği görülmektedir. Dikey eksen, örnekleme dahil olan ülkelerin ortalama DYY değerleri yer alırken, yatay eksen de benzer şekilde örneklemedeki ülkelerin ortalama sivil özgürlükler indeksi değerleri yer almaktadır. Sivil özgürlükler indeksinin, yüksek değerler almasının, özgürlüklerin azaldığını ima etmesi göz önüne alındığında, Şekil 3'de, sivil özgürlüklerin yüksek olduğu 2 - 4 aralığında DYY'nin de yoğun dağılım gösterdiği görülmektedir. Böylece, bu ülkelerde sivil özgürlüklerin yüksek olmasının, DYY'nin artmasına neden olduğu söylenebilir.

Çalışmanın bu kısmında, DYY'nin, yolsuzluk algısı, politik haklar ve sivil özgürlüklerle ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bundan sonraki kısımda, literatürde bu ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilmiştir.

3. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde DYY'nin, ev sahibi ülkelere gelişini etkileyen nedenleri araştıran birçok çalışma mevcuttur. Özellikle, son yıllarda sivil özgürlüklerin, politik hakların ve yolsuzluk algısının DYY'ye etkisinin önem kazanması ile bu değişkenlerin dahil olduğu çalışmaların sayısı da artmıştır.

Adam ve Flippaouis (2007), çalışmalarında yolsuzluk seviyesi, sivil özgürlükler indeksi ve politik hakların DYY'ye etkisini panel veri analizi ile incelemişlerdir. Sabit etkiler ve tesadüfi etkiler tahmincileri ile yapılan analize, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere ilişkin 105 ülkenin verisi dahil edilmiştir. Çalışma, gelişmekte olan ülkelerin veri kısıtlarından dolayı, 1989'dan, 1997'ye kadar olan ki dönemi kapsamaktadır. Analize, bağımlı değişken olarak, DYY dahil edilirken, bağımsız değişkenler olarak ise; GSYİH, ticari açıklık, ücretler, yolsuzluk seviyesi, sivil özgürlükler indeksi, politik haklar, mala zorla el koyma indeksi, bürokrasi, okur yazarlık oranı ve altyapı düzeyi dahil edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen ülkeler, toplam ülkeler grubu, OECD'ye üye olan ülkeler grubu ve OECD'ye üye olmayan ülkeler grubu olarak üç gruba ayrılmıştır. Bu üç gruba göre ayrı modeller kurulmuştur. Çalışmada, yolsuzluk düzeyi verisi, yüksek değerler aldıkça, yolsuzluk seviyesinin azaldığını göstermektedir. Buna karşılık, sivil özgürlükler ve politik haklar verilerinin yüksek değerler alması, özgürlüklerin ve hakların azaldığını ima etmektedir. Sonuçlara göre yolsuzluk düzeyi katsayısı tüm ülke gruplarında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretlidir. Böylece, bu sonuç, bu üç ülke grubunda yolsuzluk düzeyinin azalmasının, DYY'nin azalmasına neden olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, politik hakların katsayısı da yine tüm ülke gruplarında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretli çıkmıştır. Sivil özgürlükler indeksinin katsayısı, sadece OECD'ye üye ülkelerin oluşturduğu grupta istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretlidir. Hem toplam ülke grubunda, hem de OECD'ye üye olmayan ülke grubunda ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli çıkmıştır. Buna göre politik hakların tüm ülke gruplarında ve sivil özgürlüklerin ise sadece OECD'ye üye ülkeler grubunda azalmasının DYY'yi de azalttığını ortaya koymuşlardır.

Karagöz (2007), Türkiye'ye DYY girişlerini etkileyen faktörleri, 1970-2005 arasındaki dönem için belirlemeye çalışmıştır. DYY, bağımlı değişken olarak çalışmaya dahil edilirken, bağımsız değişkenler olarak; toptan eşya fiyat indeksi, ihracatın GSYİH'ya oranı, döviz kuru, eğitim düzeyini temsil etmek için lise mezun sayısı, sermaye stoğunu temsilen ise açılan şirket sayısı, kamu yatırımlarından enerji ve ulaştırmaya ayrılan pay, sivil özgürlükler indeksi ve yapısal reformları temsil etmek için kukla değişkenler kullanılmıştır. Sivil özgürlükler indeksi, yüksek değerler aldıkça özgürlüklerin azaldığını göstermektedir. Ampirik analizde, Johansen Eşbütünlük Testi ile Granger Nedensellik testleri yapılmıştır. Sonuçlara göre ticari açıklığın, Türkiye'ye doğru olan DYY girişlerinin Granger nedeni olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, sivil özgürlükler indeksinin, Türkiye'de DYY üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Özcan ve Arı (2010), DYY'nin belirleyicilerini, 1994-2006 arasındaki dönemi kapsayan dinamik panel veri analizi ile ortaya koymaya çalışmışlardır. 27 OECD ülkesinin verilerini kullanarak, sistem GMM tahmincisini kullanarak model oluşturmuşlardır. Bağımlı değişken olarak, DYY'nin GSYİH içerisindeki % oranı alınmıştır. Bağımsız değişkenler olarak ise; GSYİH yıllık % büyüme oranı, GSYİH deflatörü, ticari açıklık, altyapı düzeyi ve cari açığın GSYİH içerisindeki % payı kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre DYY'nin, GSYİH büyüme oranı, altyapı düzeyi ve GSYİH deflatörü ile pozitif ilişkili olduğu belirtilirken, ticari açıklık ve cari açığın GSYİH içerisindeki % payı ile de negatif ilişkili olduğu söylenmiştir.

Literatürde, DYY'yi bağımsız değişken olarak analize dahil eden yazarlardan olan, Reiter ve Steensma (2010), çalışmalarında, 1980-2005 arasındaki dönemi kapsayan 49 gelişmekte olan ülke verisi ile insani gelişim indeksi ve DYY arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya dahil edilen ülkelere, 21 tanesinin kısıtlama politikalarından daha liberal politikalara geçiş yaptığını, 13 ülkenin DYY'nin gelişmesini engelleyen ayrımcı politikalara bazı sektörlerde devam ettiğini ve 7 ülkenin ise liberal politikaları sürdürdüğünü analizin başında ortaya koymuşlardır. İnsani gelişim indeksi, ortalama ömür süresi ve yetişkinlerde okur yazarlık oranı bağımlı değişken olarak modellere dahil edilmiştir. Bununla birlikte, DYY'leri kısıtlanan sektörler oranı, DYY ayrımcılığı, yolsuzluk algısı ve yabancı yardımlar da bağımsız değişkenler olarak çalışmaya dahil edilmiştir. Bütün bağımsız değişkenlerin 1 ile 4 arasında gecikmeli değerleri alınmış ve bazı ülkelerin verileri eksik olduğu için dengesiz panel veri modeli kurulmuştur. Sonuç olarak, DYY'de bazı sektörlerde kısıtlamalar uygulayan ülkelere, DYY artışlarının, insani gelişim indeksine etkisinin olmadığı görülmüştür. Ayrıca, DYY'de yapılan ayrımcılığın da yine insani gelişim indeksine bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, DYY ile yolsuzluk algısının etkileşim katsayısı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretlidir. Yolsuzluk algısı indeksi bu çalışmada 1'den 10'a kadar değer almakta ve 10 neredeyse hiç yolsuzluk yok demek olduğundan, Reiter ve Steensma (2010) bu durumu, yolsuzluk düşük seviyelerde iken yani 10'a yakın değerler aldığında,

doğrudan yabancı yabancı yatırımların, insani gelişim indeksine pozitif etkisinin olduğunu gösteren güçlü bir gösterge olarak yorumlamışlardır.

Literatürde, DYY'yi, bağımsız değişken olarak alan bir diğer çalışma da Anwar ve Cooray (2012), tarafından yapılmıştır. Çalışmalarında DYY'nin, kişi başı reel GSYİH'ı nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Kişi başı reel GSYİH bağımlı değişken olurken, işçi başına düşen sermaye stoğu, beşeri sermaye, kamu harcamalarının GSYİH'ya oranı, M2 para arzının GSYİH'ya oranı, DYY'nin GSYİH'ya oranı, ihracatın GSYİH'ya oranı, demokrasi indeksi, sivil özgürlükler indeksi ve politik haklar ise bağımsız değişkenler olarak çalışmada yer almıştır. Demokrasi indeksinin değerinin artması, daha yüksek demokratik değerlere işaret etmektedir. Sivil özgürlükler indeksi ve politik hakların da değerleri, yüksek değerler aldıkça özgürlük ve hakların arttığını ima edecek şekilde demokrasi indeksi ile uyumlu olması için yazarlar tarafından değiştirilmiştir. En küçük kareler, sabit etkiler ve sistem GMM tahmincileri ile ayrı ayrı modeller kurularak Güney Asya ülkelerinin verilerinin dahil olduğu ampirik analiz yapılmıştır. Özellikle, Bangladeş, Nepal, Pakistan ve Sri-Lanka gibi politik karışıklık yaşayan ülkeler ampirik analize dahil edilmiştir. Sonuçlara göre her üç modelde de sivil özgürlükler indeksi ve politik hakların katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretlidir. Böylece, bu ülkelerde sivil özgürlüklerin ve politik hakların artmasının kişi başı GSYİH'ı artırdığı görülmüştür. Yine her üç tahmincide DYY, ihracat ve para arzının katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli çıkarken, kamu harcamaları katsayısı da istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretli çıkmıştır. Demokrasi indeksi sağlamlık analizinde kullanılmış ve sivil özgürlükler ve politik haklar ile uyumlu bir şekilde ekonomik büyüme ile pozitif ilişkili çıkmıştır.

Barassi ve Zhou (2012), gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere ilişkin ve bunların arasından DYY yapan 20 OECD ülkesi ile 52 ev sahibi ülkenin, 1996-2003 arasındaki dönemi kapsayan verileri ile yolsuzluk algısının, DYY üzerine etkisini araştırmışlardır. Araştırma, parametrik ve parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılarak yapılmıştır. Bağımlı değişken olarak, DYY ve DYY stoğu modele ayrı ayrı dahil edilmiştir. Bağımsız değişkenler olarak; yolsuzluk algısı, nüfus, emek maliyeti, ticari açıklık, vergi, rüşvetin önlenmesi sözleşmesi, ticari kısıtlama, demokrasi, GSYİH büyümesi, sabit sermaye büyümesi, kişi başı GSYİH ve GSYİH verileri kullanılmıştır. Yolsuzluk algısı verisi, "-1" ile çarpılmış olup büyük değerler aldıkça, ülkelerde yolsuzluk seviyesinin arttığını ima etmektedir. Parametrik tahmin sonuçlarına göre bağımlı değişkenin DYY olduğu modelde, yolsuzluk algısı arttıkça, yani yolsuzluk seviyesi arttıkça DYY'nin azaldığı görülmüştür. Bağımlı değişkenin DYY stoğu olduğu modelde ise yolsuzluk algısının artmasının DYY'yi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, yardım eli hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Parametrik olmayan tahmin sonuçlarına göre ise yolsuzluk algısının DYY'ye etkisinin ev sahibi ülkeye bağlı olarak değiştiğini açıklamışlardır.

Godinez ve Liu (2015), yolsuzluk algısı ve yolsuzluk mesafesinin, DYY'ye olan etkisini, 12 Latin Amerika ülkesi için araştırmışlardır. Yolsuzluk mesafesini, doğrudan yatırım yapan ülkenin yolsuzluk seviyesi ile ev sahibi ülkenin yolsuzluk seviyesi arasındaki fark olarak tanımlamışlardır. Latin Amerika ülkeleri olarak; Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya, Kosta-Rika, Ekvador, Guetamala, Honduras, Meksika, Nikaragua, Panama ve Peru çalışmaya dahil edilmiştir. Analizde, toplam 308 gözlem yer almıştır. Bu gözlemlerden 212 tanesi ev sahibi ülkelere daha düşük yolsuzluk oranına sahip ülkelere gelen DYY'yi ifade ederken, kalan 96 gözlem ise ev sahibi ülkelere daha yüksek yolsuzluk oranına sahip olan ülkelere gelen DYY'yi ifade etmektedir. Bağımlı değişken olarak, DYY alınırken, bağımsız değişkenler olarak ise yolsuzluk algısı, yolsuzluk mesafesi, insani gelişim indeksi, hukukun üstünlüğü indeksi, bürokrasi, altyapı kalite indeksi, ekonomik özgürlük indeksi, eğitimsel kazanımlar, ev sahibi ülkenin enflasyonu, ev sahibi ülkenin GSYİH'sı ve işsizlik oranı çalışmaya dahil edilmiştir. Tesadüfi etkiler tahmincisinin kullanıldığı panel veri analizi gerçekleştirilmiştir. Yolsuzluk algı indeksi 0 ile 10 arasında değer almakta ve 10'a yaklaştıkça, yolsuzluğun arttığını göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre yolsuzluk algısının artmasının yani 10'a yaklaşmasının, DYY'yi engellediği ortaya konulmuştur. Ayrıca, ev sahibi ülke DYY yapan ülkeye göre daha düşük yolsuzluk seviyesine sahipse, yani yolsuzluk mesafesi negatif ise bu ülkelere doğru DYY'nin azalacağı ortaya konulmuştur. Yüksek yolsuzluk seviyesine sahip olan yatırımcı ülkeden, yine yüksek yolsuzluk seviyesine sahip olan ev sahibi ülke arasındaki DYY ilişki katsayısı ise istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Bununla birlikte, hukukun üstünlüğü, insani gelişim indeksi ve altyapı düzeyi katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli çıkarken, diğer değişkenlerin katsayıları ise istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır.

Illoie (2015), ülke risk değerlendirmesi ve yolsuzluk algısının, Merkez Avrupa ve Doğu Avrupa ülkelerine gelen DYY'ye olan etkisini, 2008-2014 arasındaki dönem için araştırmıştır. Romanya, Bulgaristan, Avusturya, Almanya, Macaristan, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Moldova, Hırvatistan, Sırbistan, Slovenya, Slovakya, Ukrayna ve İsviçre gibi ülkelerin, DYY'yi, ülke risk değerlendirmeleri ve yolsuzluk algısı verileri karşılaştırılarak yapılan teorik çalışma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır; yolsuzluk algısının artması ile DYY

arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Ülke risk değerlendirmesi açısından bakıldığında ise ülke risk değerlendirmesi ile DYY arasında yine herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Özellikle, Ukrayna'nın ülke risk değerlendirmesinin yüksek olmasına rağmen, yüksek oranda DYY çektiği görülmüştür. Diğer ülkelerde de aynı sonuçla karşılaşmıştır. Böylece, Illoie (2015), çalışmaya dahil ettiği ülkelere de aynı sonuçla karşılaşmıştır. Böylece, Illoie (2015), çalışmaya dahil ettiği ülkelere de aynı sonuçla karşılaşmıştır. Böylece, Illoie (2015), çalışmaya dahil ettiği ülkelere de aynı sonuçla karşılaşmıştır.

Gelişmekte olan ülkelere yönelik olan DYY'yi çeken temel faktörleri belirlemek için Nur ve Dilber (2017), yaptıkları çalışmada 18 gelişmekte olan ülke verisini kullanmışlardır. Bu ülkeler; Arjantin, Brezilya, Bulgaristan, Çin, Çek Cumhuriyeti, Endonezya, Hindistan, Güney Afrika, Kolombiya, Macaristan, Malezya, Meksika, Peru, Polonya, Romanya, Rusya, Türkiye ve Yunanistan'dır. Çalışmada 1996-2014 dönemini kapsayan süreç için panel veri analizi yapılmıştır. Bağımlı değişken olarak, DYY'nin GSYİH'ya oranı ele alınmıştır. Bununla birlikte, GSYİH, enflasyon, altyapı düzeyi, ticari açıklık, işgücü, gayri safi sabit sermaye, teknoloji, borç stoğu, doğal kaynaklar, yolsuzluk kontrolü, sivil özgürlükler indeksi ve hukukun üstünlüğü gibi değişkenler de bağımsız değişkenler olarak modele eklenmiştir. Westerlund Eşbütünlük Testi ile beraber PMG ve MG tahmincilerinin kullanıldığı modelde sonuç olarak DYY'yi etkileyen en önemli değişkenin yolsuzluk kontrolü olduğu ortaya konulmuştur. Bir diğer ifade ile yolsuzluk üzerinde kontrol arttıkça DYY girişlerinin artacağı ortaya konulmuştur. Sivil özgürlükler indeksi 1'den 7'ye kadar olan değerler almakta ve 7 özgürlüklerin olmadığına işaret etmektedir. Sivil özgürlük indeksindeki herhangi bir artışın da, gelişmekte olan ülkelere DYY'yi artırdığı görülmüştür. Böylece, Nur ve Dilber (2017), gelişmekte olan ülkeye gelen yatırımların sivil özgürlüklere kayıtsız kaldığını ortaya koymuştur. Ayrıca kontrol değişkenlere bakıldığında, işgücü, hukukun üstünlüğü, teknoloji, doğal kaynaklar ve altyapı değişkenlerinin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretlidir. Buna karşılık, gayri safi sabit sermaye ve borç stoğunun katsayıları ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretlidir.

Gossel (2018), Sahra-altı Afrika'da yer alan 30 ülkeye DYY girişlerini etkileyen faktörleri araştırmıştır. 1985-2014 arasındaki dönemi kapsayan verilerle çalışmıştır. Hem fark GMM, hem de sistem GMM tahmincileri ile modeller kurmuştur. Özellikle, yolsuzluk, demokrasi indeksi ve demokratik sermaye indeksinin DYY'ye olan etkisini ölçmek çalışmanın temel amacını oluşturmuştur. Yolsuzluk, politik risk hizmet indeksi kullanılarak temsil edilmiştir ve "0" ile "1" arasında değerler almaktadır. Değerler "1"e yaklaştıkça, yolsuzluk seviyesinin arttığı belirtilmiştir. Demokratik sermaye indeksi, Gossel (2018) tarafından, demokratik değerlerin yavaş yavaş pekiştirilmesi ile oluşan bir terim olarak açıklanmıştır. Demokrasi indeksi ve demokratik sermaye indeksi "0" ile "1" arasında değerler almakta ve "1" yaklaşıkça demokrasinin arttığı söylenmiştir. Modellere dahil edilen diğer makro ekonomik değişkenler ise kişi başı GSYİH, ticari açıklık, enflasyon ve sabit yatırımlardır. Sonuçlara göre yolsuzluk katsayısı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitifdir. Böylece, Sahra-altı Afrika ülkelerinde yolsuzluk seviyesinin artmasının DYY'yi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Böylece yardımcı el hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Bununla birlikte, Gossel'in (2018) fark ve sistem GMM tahmincileri kullandığı iki farklı model sonucunda demokrasi indeksinin katsayı işaretleri farklı çıkmıştır. Demokratik sermaye indeksi katsayısı ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitifdir. Böylece, demokratik ortamın artmasının daha fazla DYY'ye neden olduğu görülmüştür. Kontrol değişkenlerine baktığımızda, ticari açıklık ve sabit sermaye yatırımları katsayıları beklenildiği gibi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli çıkarken, kişi başı GSYİH ve enflasyon katsayıları ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretli çıkmıştır.

Brada vd., (2019), DYY yapan ülkelere, ev sahibi ülkelere gelen yatırımları etkileyen faktörleri incelemişlerdir. 2005-2009 arasındaki dönemi kapsayan, 43 DYY yapan ülke verileri ile 151 ev sahibi ülkenin verilerini çalışmaya dahil etmişlerdir. Gravity denklemi kullanılarak hazırlanan model, doğrusal olmayan en küçük kareler tahmincisi, en küçük kareler tahmincisi ve Polissen Pseudo Maksimum Likelihood (PPML) tahmincileri kullanılarak sınanmıştır. Bağımlı değişken, DYY olurken, bağımsız değişkenler ise; ev sahibi ülkenin yolsuzluk algısı, DYY yapan ülke ile ev sahibi ülke arasındaki yolsuzluk seviyesi farkı, her iki ülkenin GSYİH'ları, uzaklık, GSYİH benzerliği, ev sahibi ülkenin faktör donanımı, eğitim farklılıkları ile GSYİH farklılıklarının etkileşimi, ortak resmi dil, geçmiş koloni ilişkisi, ortak ticaret antlaşmaları ve ortak yatırım antlaşmaları olmuştur. Doğrusal olmayan tahminci sonuçlarına göre ev sahibi ülkenin yolsuzluk seviyesi katsayısı ve DYY yapan ülke ile ev sahibi ülke arasındaki yolsuzluk seviyesi farkı katsayısı, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli çıkarken, en küçük kareler ve PPML tahmincilerine göre de her iki değişkenin katsayısı istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretli çıkmıştır. Brada vd., (2019), sonuçları, yolsuzluk algısı ve DYY yapan ülke ile ev sahibi ülke arasındaki yolsuzluk seviyesi farkı arttıkça DYY'nin azalacağı olarak yorumlamışlardır.

Planlı ekonomi sisteminden liberal ekonomi politikalarına geçiş yapan ve Orta Asya, Doğu Asya ve Doğu Avrupa bölgelerinde bulunan geçiş ekonomilerine gelen DYY'yi etkileyen faktörleri araştıran Bayır (2020),

2001-2015 dönemi için panel veri modeli oluşturmuştur. Bağımlı değişken olarak, DYY'yi ele alırken, GSYİH, ticari açıklık, enflasyon, doğal kaynaklar, altyapı, DYY alma yoğunluğu ve ücretleri de bağımsız değişken olarak ele almıştır. Bununla birlikte, Bayır (2020), hukuki yapının güvenilirliğini, devletin serbest piyasaya müdahale biçimini ve emek ve para piyasalarındaki düzenlemeleri kapsayan ekonomik özgürlük indeksini de bağımsız değişken olarak çalışmaya dahil etmiştir. Böylece, kurumsal yapının sağlamlığının DYY'ye etkisini de sınamıştır. Sabit etkiler tahmincisinin kullanıldığı ve 24 ülke verisinin dahil olduğu model sonuçlarına göre geçiş ekonomilerinde ekonomik özgürlük indeksi katsayısının istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli olduğu ortaya konulmuştur. Böylece, ekonomik özgürlüklerin artmasının, DYY'yi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, GSYİH, doğal kaynaklar, DYY alma stoğu (yoğunluğu) ve enflasyon katsayılarının da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli çıktığı görülmüştür.

Liv vd., (2021), 2010 ile 2016 arasındaki dönemde, Çin kaynaklı imalat sanayi firmalarından, ev sahibi ülkelere doğru gelen DYY'yi etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Liv vd., (2021), literatürden farklı olarak, ev sahibi ülkenin yolsuzluk algısını temsil etmek üzere yolsuzluğun dış kontrol indeksini, bağımsız değişken olarak kullanmışlardır. Bu indeksin yükselmesi, ev sahibi ülkenin yolsuzluk üzerindeki kontrolünün arttığını göstermektedir. DYY oranının bağımlı değişken olduğu modelde, diğer bağımsız değişkenler ise ev sahibi ülkenin dijital medya özgürlüğü oranı, yolsuzlukla mücadelede uluslararası önlemler, firma şeffaflığı, CEO ikililiği, CEO değişimi, yönetim takımında bulunan yönetici sayısı, bağımsız yönetici sayısı, CEO denizaşırı iş tecrübesi, firma büyüklüğü, firma yaşı, kaldıraç oranı, kârlılık oranı, yatırım sermaye getirileri, devlet mülkiyeti, maddi olmayan duran varlıklar, uluslararasılaşma derecesi, kültürel mesafe, ekonomik büyüme ve sanayi üretimidir. Logit ve Probit regresyon tahmincilerinin kullanıldığı analiz sonuçlarına göre yolsuzluğun dış kontrol indeksinin katsayısı, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretlidir. Böylece, ev sahibi ülkede, yolsuzluk kontrolünün artmasının, DYY'nin artmasına neden olacağı ortaya konulmuştur. Ayrıca, dijital medya özgürlüğü oranı ile yolsuzluk dış kontrol indeksinin çarpılması ile elde edilen etkileşim katsayısı da bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiş ve katsayısı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olarak tespit edilmiştir. Böylece, dijital medya özgürlüğü ile beraber yolsuzluk kontrolünün de ev sahibi ülkede artmasının DYY'yi artıracağı ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, maddi olmayan duran varlıklar, firma büyüklüğü, yönetim takımında bulunan yönetici sayısı, bağımsız yönetici sayısı ve CEO denizaşırı iş tecrübesi katsayıları da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli olarak tespit edilmiştir.

Saha vd., (2022), altı farklı bölgeden seçtikleri 28 düşük-orta gelirli ülke verileri ile kurumsal kalitenin, DYY'ye olan etkisini 2002-2018 dönemi için araştırmışlardır. Kaufmann vd., (2009)'ne göre kurumsal kalite; yolsuzluk kontrolü, hükümet etkinliği indeksi, politik istikrar ve şiddet yokluğu, düzenleme kalitesi, hukukun üstünlüğü ve söz hakkı ve hesap verilebilirlik verileri ile ölçülmektedir. Saha vd. (2022) tarafından kurumsal kalitenin modele dahil edilmesi için Kaufmann vd., (2009)'nin belirlediği bu veriler kullanılmıştır. Kişi başı GSYİH, GSYİH deflatörü, ticari açıklık ve nüfus analize dahil edilen diğer bağımsız değişkenlerdir. İki aşamalı sistem GMM tahmincisi ile edilen sonuçlara göre yolsuzluk kontrolü ve düzenleme kalitesi katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli çıkarken, hukukun üstünlüğü ve söz hakkı ve hesap verilebilirlik katsayıları ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretlidir. Böylece, yolsuzluk kontrolünün artmasının DYY'yi teşvik ettiğini ortaya koymuşlardır. Buna karşılık, hükümet etkinliği indeksi ve politik istikrar ve şiddet yokluğu katsayıları ise istatistiksel olarak anlamsızdır. Ayrıca, kişi başı GSYİH, ticari açıklık ve nüfus katsayıları da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretlidir.

Doğal kaynaklarla ilgili olan DYY'nin iki sebeple diğer DYY'den ayrıldığını söyleyen Cruz vd. (2023)'ne göre birinci sebep, doğal kaynakların çeşitli uluslararası fiyat dalgalanmalarına maruz kalması olurken, ikinci sebep, doğal kaynakların temel olarak sömürülmesine dayandırılmaktadır. Çalışmalarında yolsuzluğun, doğal kaynaklarla ilgili DYY'yi nasıl etkilediğine odaklanmışlardır. Ayrıca, ülkelerin durgunluk dönemlerinde yolsuzluğun DYY ile ilişkisini de araştırmışlardır. 1995-2020 yılları arasındaki dönem için 20 Latin Amerika ve Karayip ülkesinin verilerini kullanmışlardır. Ampirik analizde bağımlı değişken olarak doğal kaynaklarla ilgili DYY yer alırken, bağımsız değişken olarak ise; uluslararası ülke risk rehberi yolsuzluk indeksi, yolsuzluk algısı, politik haklar indeksi, ülkelerin kriz dönemlerini belirlemek için kukla değişken, kişi başı GSYİH, ticari açıklık, ev sahibi ülkenin nüfusu, reel mal fiyatları, ticari özgürlük indeksi ve bürokrasi kalite indeksi yer almıştır. Bağımsız değişkenlerden, uluslararası ülke risk rehberi yolsuzluk indeksinin artması, yolsuzluk seviyesinin azaldığını göstermektedir. Dinamik panel veri tahmincisi olan sistem GMM'in kullanıldığı analiz sonucuna göre uluslararası ülke risk rehberi yolsuzluk indeksinin artmasının, yani yolsuzluk seviyesinin azalmasının, DYY'yi artırdığı ortaya konulmuştur. Bu sonuç, "gasp eden el" hipotezini desteklemektedir. Bununla birlikte, politik haklar, kişi başı GSYİH ve ticari özgürlük indeksi katsayıları da istatistiksel olarak anlamlı ve negatif işaretlidir. Politik haklar indeksi, yüksek değerler aldıkça, hakların azaldığını göstermektedir. Böylece, politik hakların

azalmasının yani yüksek değerler almasının DYY'yi azaltacağı sonucuna ulaşmışlardır. Yolsuzluk algısı indeksi ise sağlamlık testi için kullanılmıştır. Bu indekse göre yüksek değerler düşük yolsuzluğu ima etmektedir. Sağlamlık model sonucuna göre yolsuzluk algısının artmasının DYY'yi artırdığı elde edilmiştir. Böylece, sağlamlık testi sonucu ampirik analizle tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca kriz dönemlerinde de yolsuzluk indeksi ile DYY arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişki görülmüştür. Böylece, kriz dönemlerinde, yolsuzluk seviyesinin azalmasının, doğrudan yabancı yatırımları da azalttığı ortaya konulmuştur.

Literatüre baktığımızda, Okara'nın (2023) çalışması da DYY'yi bağımsız değişken olarak modele dahil eden çalışmalardan biridir. DYY'nin politik istikrar üzerine etkisini araştırmıştır. Bağımlı değişken olarak, politik istikrarın ele alındığı çalışmada, DYY'nin GSYİH yüzdesi, kişi başı reel GSYİH, kişi başı reel GSYİH büyüme oranı, mal ihracatının GSYİH yüzdesi, işsizlik, demokrasi indeksi, etnik kırım ve ortaöğretim eğitim seviyesi de bağımsız değişkenler olarak çalışmaya dahil edilmiştir. Ampirik analize, 116 gelişmekte olan ev sahibi ülke verileri ile 158 hem gelişmiş hem de gelişmekte olan DYY yapan ülke verileri dahil edilmiştir. 2003-2017 dönemini kapsayan çalışmada, PPML tahmincisi, en küçük kareler tahmincisi ve iki aşamalı sistem GMM tahmincisi ile gravity model uygulanmıştır. Sonuca göre DYY'nin, politik istikrarı, desteklediği görülmüştür.

Özetle; yolsuzluğun artması Adam ve Flippaouis (2007) ve Gossel'e (2018) göre DYY'yi artırırken, Barassi ve Zhou (2012), Godinez ve Liu (2015), Nur ve Dilber (2017), Brada vd., (2019), Liv d., (2021), Saha vd., (2022) ve Cruz vd., (2023) göre DYY'yi azaltmaktadır. Ayrıca, Barassi ve Zhou'ya (2012) göre yolsuzluğun artması, DYY stoğunu (yoğunluğunu) artırmaktadır. Illo'i'e (2015) göre yolsuzluğun DYY üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Adam ve Flippaouis (2007), Cruz vd., (2023)'ne göre politik hakların azalmasının DYY'yi azalttığı gözlemlenmiştir. Saha vd., (2022)'ne göre ise politik hakların DYY üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Sivil özgürlüklerin azalması ise göre gelişmiş ülkelerde DYY'yi azaltırken (Adam ve Flippaouis, 2007) gelişmekte olan ülkelerde ise DYY'yi artırmaktadır (Adam ve Flippaouis, 2007; Nur ve Dilber, 2017). Karagöz'e (2007) göre sivil özgürlüklerin DYY üzerinde etkisi yoktur.

Literatürde görüldüğü gibi, mekânsal avantajların DYY'ye etkisinin belirlenebilmesi için çok sayıda çalışma bulunmakla beraber bu çalışmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Özellikle, gelişmekte olan ülkeler üzerinde daha çok çalışma yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı, bu çalışma gelişmekte olan ülkelerde yolsuzluk algısının, politik istikrarın ve sivil özgürlükler indeksinin DYY'ye olan etkisini hem fark GMM hem de sistem GMM tahmincilerini kullanarak açıklamaya çalışmıştır. Bu çalışma zaman aralığı ve incelenen ülkeler açısından literatürde yer alan diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir.

4. VERİ, YÖNTEM VE BULGULAR

4.1. Veri

Bu çalışmada yolsuzluk algısı, politik haklar ve sivil özgürlükler indeksinin DYY üzerindeki etkisi 2002-2020 yılları arasındaki dönem için alt ve üst orta gelirli sınıfta yer alan (Dünya Bankası sıralamasına göre) gelişmekte olan ülkeler (Brezilya, Çin, Endonezya, Hindistan, Malezya, Meksika, Rusya, Güney Afrika, Türkiye, Şili, Kolombiya, Gürcistan, Ürdün, Kenya, Nijerya, Pakistan, Paraguay, Peru, Polonya, Romanya, Ukrayna, Vietnam) üzerinde araştırılmaktadır. Ülkeler araştırmada kullanılan tüm verilere incelenen dönemde ulaşılabilirlik esasına göre seçilmiştir. Veriler ekonomik veri sağlayıcı kuruluşlardan biri olan the GlobalEconomy'den elde edilmiştir. Araştırmada Arellano ve Bond İki aşamalı GMM ve Blundell ve Bond İki Aşamalı Sistem GMM yaklaşımları kullanılmıştır. Analizde doğrudan yabancı yatırımların belirleyicilerinden olabilecek diğer makro ekonomik faktörler de kontrol değişken olarak modele eklenmiştir. Literatür dikkate alınarak belirlenen bu değişkenler yine verilerin bulunabilirliği kısıtı altında modele dahil edilmiştir. Dolayısıyla DYY'nin belirleyicileri arasında yer alıp (ücretler gibi) tüm ülkeler için elde edilemediğinden denklemde yer almayan değişkenler de söz konusudur. Bu kapsamda gayrisafı yurt içi hasıladaki yıllık büyüme oranı (GDPGROWTH), ticari açıklık (LNOPENESS), işgücüne katılım oranı (LNLABOR), tüketici fiyat indeksi (LNCPI), brüt sermaye oluşumu (LNCAPITAL) kontrol değişken olarak modele dahil edilmiştir. Negatif veri içermeyen seriler modele logaritmik formları ile dahil edilmiştir. Modelde yer alan bağımsız değişkenler yolsuzluk algı indeksi (CONTROLCORROPTION), politik haklar indeksi (POLITICALRIGHTS) ve sivil özgürlükler indeksidir (CIVILLIBARITIES).

Yolsuzluk algı indeksi Uluslararası Şeffaflık Örgütü tarafından yayımlanan ve 0 ile 100 arasında değerler alan bir indekstir. Bu indekse göre 0 yüksek derecede yolsuzluğu ifade ederken 100 yolsuzluğun olmadığını (temiz) göstermektedir. Politik haklar indeksi ve sivil özgürlükler indeksi Freedom House tarafından yayımlanan indekslerdir. Bu iki indeks 7 ile 1 arasında değer almaktadır. 7 zayıf politik hakları ve sivil özgürlüğü gösterirken 1 güçlü yapıyı göstermektedir.

4.2. Yöntem

Bu çalışmada Arellano ve Bond (1991) İki Aşamalı Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi (GMM) ve Blundell ve Bond (1998) İki Aşamalı Sistem GMM yöntemine yer verilmiştir. Bu modeller dinamik panel veri analizleri arasında yer almaktadır. Dinamik modeller geçmiş dönem deneyim ve davranışlarının analize dahil edilmesi adına değişkenlerin gecikmeli değerlerinin modele açıklayıcı faktör ya da faktörler olarak eklenmesini ifade etmektedir. Başka bir deyişle, panel veri analizinde dinamik yapı modelde gecikmeli değişken ya da değişkenlerin varlığını ifade etmektedir (Tatoğlu, 2013:65). Normal şartlar altında incelenen ekonometrik modeldeki bağımlı değişkenler zaman içinde seri olarak ilişkilidir. Bu durumda statik panel veri modellerinde tahmin sonuçları güvenilir olmayabilir. Bu sebeple, bağımlı değişkenin gecikmeli terimini regresyon denkleminde eklemek modeli daha güvenilir hale getirmektedir. Dinamik panel veri modeline ilişkin genel denklem Eşitlik 1’de yer almaktadır (Sun ve Chen, 2022:4).

$$y_{i,t} = \alpha + \rho y_{i,t-1} + \beta_j \sum_j X_{j,i,t} + \eta_i + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$i = 1,2, \dots, N; j = 1,2, \dots, M; t = 1,2, \dots, T$$

Yukarıdaki formülde X bağımlı değişkenin gecikme terimini ve birkaç gecikme terimi dışında ekonometrik modeldeki diğer açıklayıcı değişkenleri içeren bir vektörü temsil eder. Normal şartlar altında $y_{i,0}$ ve $X_{i,0}$ terimlerinin belli sayıda varsayım altında bilindiği ya da belli bir veri üretim sürecine tabi olduğu varsayılmaktadır. Denklemden η_i zamanla değişmeyen ve gözlemlenemeyen bireysel etkiyi, $\varepsilon_{i,t}$ hata terimini temsil etmektedir.

Dinamik panel veri modellerinde çoğu durumda bireysel etkileri açıklayan η_i ve bağımlı değişken ($y_{i,t}$) ile bağımsız değişkenlerin gecikme terimleri korelasyona sahip olabileceği gibi hata terimi ile hata teriminin gecikme terimi arasındaki varyans kovaryans matrisi de sıfır olmayabilir. Bu durum bu modellerin endojen problemler içerebileceğini ifade etmektedir.

Arellano ve Bond (1991) yukarıda bahsedilen problemleri Eşitlik 1’i birinci dereceden fark işlemine tabi tutarak elimine etmiştir. Bununla birlikte bu modelin tahmin sonuçları sonlu örneklerde katsayıların sapmalı olmasına sebep olabilmektedir. Blundell ve Bond (1998), Arellano ve Bond (1991) modelinden yola çıkarak daha iyi moment koşulu elde ettikleri bir model geliştirmişlerdir. Sistem GMM yaklaşımı olarak da adlandırılan bu model fark ve düzey denklemlerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. Eşitlik 1’in birinci fark dönüşümü yolu ile elde edilen denklem Eşitlik 2’de yer almaktadır.

$$\Delta y_{it} = \rho \Delta y_{i,t-1} + \Delta X'_{it} \beta + \Delta \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Bu iki tahminci için statik yöntemlerde (rassal ve sabit etkiler tahminçileri) olduğu gibi birbirleri yerine kullanılan alternatif modeller olmadığı dolayısıyla aynı modelin farklı yöntemlerle tahmin edildiği hususuna dikkate etmek gerekmektedir. Blundell ve Bond (1998), fark GMM’nin sonlu örneklerde tahmin gücünün zayıf olabileceğini ve katsayı tahminlerinin sapmalı olduğunu ortaya koyarak sistem GMM yaklaşımının tahmin gücünün daha yüksek olduğuna karar vermişlerdir (Dökmen, 2012).

Çalışmanın amacına uygun olarak literatür incelenerek oluşturulan model Eşitlik 3’de yer almaktadır.

$$FDI_{it} = \beta_0 + \beta_1 FDI_{it-1} + \beta_2 GOV_{it} + \beta_3 GDP_{it} + \beta_4 OPENESS_{it} + \beta_5 LABOR_{it} + \beta_6 CPI_{it} + \beta_7 CAP_{it} + \eta_i + \lambda_t + \mu_{it} \quad (3)$$

Burada FDI_{it} doğrudan yabancı yatırımları, FDI_{it-1} doğrudan yabancı yatırımların bir gecikmeli değerini, GOV_{it} Model 1, 2 ve 3 için sırasıyla yolsuzluk algısı, politik haklar ve sivil özgürlükler indeksini, GDP_{it} gayri safi yurt içi hasıla büyüme oranını, $OPENESS_{it}$ ticari açıklığı, $LABOR_{it}$ işgücünü, CPI_{it} enflasyonu, CAP_{it} sermayeyi ve $\eta_i, \lambda_t, \mu_{it}$ sırasıyla birim etkileri, zaman etkileri ve hata terimini göstermektedir.

4.3. Bulgular

Tablo 1’de iki aşamalı GMM (Arellano ve Bond) ve iki aşamalı sistem GMM (Blundell ve Bond) yaklaşımına göre analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1. GMM Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Arellano ve Bond İAGMM			Blundell ve Bond İASGMM		
	Model 1	Model 2	Model3	Model 1	Model 2	Model3
DYY_{t-1}	0.574*	0.547*	0.468*	0.590*	0.676*	0.619*
CONTROLCORROPTION	-0.028**	-	-	0.022	-	-
POLITICALRIGHTS	-	-1.060**	-	-	-0.394***	-
CIVILLIBARITIES	-	-	-0.407	-	-	-0.843*
GDPGROWTH	0.121*	0.112*	0.119*	0.109*	0.123*	0.108*
LNOPESS	2.585*	2.002*	3.055**	2.050**	2.343*	2.239**
LNLABOR	-6.050***	-3.907	-11.063**	-0.035	-0.281	0.049
LNCPI	0.024	-0.504	-0.182	0.170	0.476	0.445
LNCAPITAL	0.099*	0.085*	0.096*	0.087*	0.057*	0.057*
Wald Testi	1322.64*	819.62*	1946.06*	606.4*	1005.2*	1072.9*
Sargan Testi	16.214	14.327	12.658	15.093	18.014	14.167
AR (1)	-3.149*	-3.064*	-2.80*	-3.11*	-3.44*	-3.48*
AR (2)	-0.655	-1.007	-0.806	-0.698	-0.734	-0.697
Gözlem Sayısı	374	374	374	374	374	374
Ülke Sayısı	22	22	22	22	22	22

Not: * %1, ** %5, *** %10 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre Yolsuzluk Algısı Arellano ve Bond modeli için istatistiksel olarak anlamlı ve negatif iken yatırımlar arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Yolsuzluk algısı indeksi artarken (0 yolsuzluğun yüksek; 100 yolsuzluğun olmadığı durumu ifade etmektedir) DYY 'nin düştüğü ya da tam tersi olarak yolsuzluk algısı azalırken DYY 'nin arttığı tespit edilmiştir.

Politik haklar indeksi her iki model için de negatif ve istatistiki olarak anlamlı katsayılarla sahiptir. Buna göre Politik haklar indeksi artarken (1 Güçlü -7 Zayıf) DYY azalmaktadır ya da politik haklar indeksi azalırken DYY artmaktadır. Sivil özgürlükler indeksinin ise Blundell ve Bond modelinde anlamlı ve negatif katsayı aldığı görülmektedir. Tıpkı politik haklar indeksinde olduğu gibi sivil özgürlükler artarken (1 Güçlü -7 Zayıf) DYY azalmaktadır ya da sivil özgürlükler indeksi azalırken DYY artmaktadır. Bu durumda politik haklar ve sivil özgürlükler daha güçlü katsayılarla ulaştığında DYY artarken, daha zayıf katsayılarla DYY azalmaktadır. Bunun dışında DYY 'ın bir gecikmesinin tüm modellerde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir katsayıya sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte modele açıklayıcı değişken olarak dahil edilen gayri safi yurtiçi hasıladaki büyüme oranının, ticari açıklığın ve brüt sermaye oluşumunun bağımlı değişkeni tüm modellerde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde pozitif şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

GMM modelinde tahminlemenin doğruluğu optimum araç değişkenlerinin seçimi ile ilişkilidir. Optimum araç değişkenlerin seçiminde iki kriterin varlığı aranmaktadır. AR (1) ve AR (2) testleri ile ölçülen bu kriterlere göre modelde birinci dereceden otokorelasyonun bulunması ve ikinci dereceden otokorelasyonun varlığının olmaması gerekmektedir (Güney, 2017). Ayrıca modelde kullanılan araç değişkenlerin dışsallığının ölçülmesi adına Arellano ve Bond (1991) tarafından önerilen Sargan test istatistiğinin de hesaplanması gerekmektedir. Bu kapsamda AR (1) ve AR (2) istatistiklerinin (sırasıyla) beklenildiği gibi istatistiksel olarak anlamlı ve anlamsız olduğu Tablo 1'de görülmektedir. Bununla birlikte Sargan test istatistiğinin prob değerinin %5 anlamlılık düzeyinden yüksek olduğu bulgusu ile modelde kullanılan araç değişkenlerinin dışsal olduğu saptanmıştır. Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı bulunan Wald test istatistikleri bağımlı değişkeni açıklamada bağımsız değişkenlerin yeterli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçları yolsuzluk algısı için Adam ve Flippaiois (2007), Gossel (2018) ve Barassi ve Zhou'nun (2012) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Buna göre bu çalışma ile birlikte incelenen ülkelerde araştırma dönemi için yardım eli veya tekerlekleri yağlama yaklaşımları desteklenmiş olmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın sonuçları politik haklar için Adam ve Flippaiois (2007) ve Cruz vd. (2023)'nin ve de sivil Özgürlükler için Adam ve Flippaiois (2007)'in çalışma sonuçlarını desteklemektedir.

5. SONUÇ

Doğrudan yabancı yatırımlar teknoloji transferi, know-how, istihdam ve rekabet gibi birçok önemli katkısı sebebiyle özellikle gelişmekte olan ülkelerin önemli sermaye kanallarından biridir. Öyle ki menkul kıymet yatırımları ile kıyaslandığında DYY 'nin ülkedeki kısa süreli değişimlerden daha az etkilenmesi, sermayenin ülkeden çıkmasının belirli bir zaman gerektirmesi ve birçok pozitif dışsallığı sağlaması sebebi ile ülkelerin özellikle talep ettiği yatırımlar arasında yer almaktadır. Her ne kadar gelişmekte olan ülkeler DYY 'yi çekme isteğinde olsa da sermaye sahipleri bu yatırımlar için ülke seçiminde bulunurken çeşitli faktörleri dikkate almaktadır. Bu faktörlerin tespit edilmesi DYY yatırımlarının ülkeye gelişini kolaylaştırabilmektedir. Bu açıdan bir ülkedeki yolsuzluk algısı, sivil özgürlükler ve politik haklar DYY için belirleyici bir faktör olabilir.

Literatürde DYY'nin potansiyel açıklayıcısı olarak bu değişkenlerin sıklıkla DYY ile birlikte incelendiği görülmektedir.

Bu çalışmada DYY yatırımları alt ve üst orta gelir sınıfında yer alan ülkeler için incelenmiştir. İki aşamalı GMM yaklaşımına da birlikte yer verilen çalışma sonuçlarına göre yolsuzluk algısının DYY üzerindeki etkisi "yardım eli" ve "tekerlekleri yağlama" teorilerini destekler niteliktedir. Buna göre incelenen dönemde yolsuzluk algı indeksi arttıkça DYY azalmaktadır. Yolsuzluk algı indeksinin artmasının (100'e doğru yaklaşması) daha temiz ya da yolsuzluğun daha az olduğu bir piyasayı temsil ettiği düşünülürse yolsuzluğun artmasının DYY'nin ülkeye girişine engel olmadığı bulgusu ortaya çıkmaktadır. İki aşamalı sistem GMM yaklaşımı sonuçları ise sivil özgürlükler ve politik haklar indeksinin DYY ile ilişkisinin benzer olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlara göre sivil özgürlükler ve politik haklar indeksi daha düşük değerler aldıkça (daha güçlü sivil özgürlük ve politik haklar) DYY artmaktadır. Bu durumda yolsuzluk algı indeksinin aksine sivil özgürlük ve politik hakların iyileşmesi DYY için pozitif bir durumu ifade etmektedir.

Bu durumda incelenen ülkeler için yolsuzluk algısı indeksinin daha iyi noktalarda olması ya da daha temiz bir piyasanın oluşması DYY'nin ülkeye girişi için önemli bir belirleyici olarak dikkate alınmaz iken politik haklar ve sivil özgürlüklerin daha iyi değerlere ulaşması DYY'nin artması için bir belirleyici olabilir. Bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda araştırmacıların farklı kurumsal kalite göstergelerini dahil etmeleri, zaman boyutunu ve ülke örneklemini çeşitlendirmeleri literatüre katkıyı artıracaktır. Ayrıca sivil özgürlükler ve politik hakların iyileştirilmesi için gerekli adımların atılması doğrudan yabancı yatırımları geliştirmekte olan ülkelere doğru çekeceğinden bu noktada gerekli politikaların hayata geçirilmesi önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Adam, A. & Filippaiois, F. (2007). "Foreign Direct Investment and Civil Liberties: A New Perspective", *European Journal of Political Economy*, 23:1038-1052.
- Anwar, S. & Cooray, A. (2012). "Financial Development, Political Rights and Civil Liberties and Economic Growth: Evidence From South Asia", *Economic Modelling*, 29: 974-981.
- Arellano, M. & Bond, S. (1991). "Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations", *Review of Economic Studies*, 58 (2): 277:297.
- Barassi, M. & Zhou, Y. (2012). "The Effect of Corruption on FDI: A Parametric and Non-Parametric Analysis", *European Journal of Political Economy*, 28: 302-312.
- Bardhan, P. (1997). "Corruption and Development: A Review of Issues", *Journal of Economic Literature*, 35(3): 1320-1346.
- Bayır, M. (2020). "Geçiş Ekonomilerine Yönelik Doğrudan Yabancı Yatırımın Belirleyicileri", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2): 858-871.
- Blundell, R. & Bond, S. (1998). "Initial Conditions and Moment Restrictions in Dynamic Panel Data Models", *Journal of Econometrics*, 87: 115-143
- Brada, J.; Drabek, Z.; Mendez, J. & Perez, M. (2019). "National Levels of Corruption and Foreign Direct Investment", *Journal of Comparative Economics*, 47: 31-49.
- Boddewyn, J. (1983). "Foreign Direct Divestment Theory: Is It the Reverse of FDI Theory?", *Weltwirtschaftliches Archiv*, 119(2): 345-355.
- Cruz, D. M.; Jha, K.C.; Kırşanlı, F. & Sedai, K., A. (2023). "Corruption and FDI in Natural Resources: The Role of Economic Downturn and Crises", *Economic Modelling*, 119, <http://doi.org/10.1016/j.econmod.2022.106122>.
- Denisia, V. (2010). "Foreign Direct Investment Theories: An Overview of The Main FDI Theories", *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 3, December.
- Dökmen, G. (2012). "Yolsuzlukların Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi: Dinamik Panel Veri Analizi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1): 41-51.
- Dunning, J. H. (1988). "The Eclectic Paradigm of International Production: A Restatement and Some Possible Extensions", *Journal of International Business Studies*, 19, Spring.

- Dunning, J. H. (2009). "Location and the Multinational Enterprise: John Dunning's Thoughts on Receiving The Journal of International Business Studies 2008 Decade Award", *Journal of International Business Studies*, 40(1): 20-34.
- Frye, T. & Shleifer, A. (1997). "The Invisible Hand And The Grabbing Hand", *American Economic Review*, 87: 354-358.
- Godinez, R. J. & Liu, L. (2015). "Corruption Distance and FDI Flows Into Latin America", *International Business Review*, 24:33-42. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibusrev.2014.05.006>
- Gossel, J. S. (2018). "FDI, Democracy and Corruption in Sub-Saharan Africa", *Journal of Policy Modelling*, 40: 647-662.
- Hymer, S. (1976). "The International Operations of Nation Firms: A Study of Foreign Direct Investment", 1960 Dissertation, MLT Press, Cambridge.
- Illoie, R. (2015). "Connection Between FDI, Corruption Index and Country Risk Assessment in Central and Eastern in Europe", *Procedia Economics and Finance*, 32: 626-633.
- Karagöz, D. K. (2007). "Türkiye'de Doğrudan Yabancı Yatırım Girişlerini Belirleyen Faktörler: 1970-2005", *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(8): 929-994.
- Kaufmann, D.; Kraay, A. & Zoido-Lobation, P. (1999). "Governance Matters", World Bank Working Paper, Washington (2196).
- Li, Y.; Zhang, B.; Fan, D. & Li, Z. (2021). "Digital Media, Control of Corruption and Emerging Multinational Enterprise's FDI Entry Mode Choice", *Journal of Business Research*, 130: 247-259.
- Nur, B. H. & Dilber, İ. (2017). "Gelişmekte Olan Ülkelerde Doğrudan Yabancı Yatırımları Belirleyen Temel Unsurlar", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2): 15-45.
- Okara, A. (2023). "Does Foreign Direct Investment Promote Political Stability? Evidence From Developing Economies", *Economic Modelling*, 123, <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2023.106249>.
- Özcan, B. & Arı, A. (2010). "Doğrudan Yabancı Yatırımların Belirleyicileri Üzerine Bir Analiz: OECD Örneği", *Ekonometri ve İstatistik*, 12: 65-88.
- Petrou, A. P. & Thanos, I. C. (2014). "The Grabbing Hand or The Helping Hand View of Corruption: Evidence From Bankforeign Market Entries", *Journal of World Business*, 49: 444-454.
- Reiter, S. & Steensman H. (2010). "Human Development and Foreign Direct Investment in Developing Countries: The Influence of FDI Policy and Corruption", *World Development*, 38(12): 1678-1691.
- Saha, S.; Sadekin, N. & Saha, S. (2022). "Effects of Institutional Quality on Foreign Direct Investment Inflow in Lower-Middle Income Countries", *Heliyon*, 8, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10828>.
- Shleifer, A. & Vishny, R. (1998). *The Grabbing Hand: Government Pathologies and Their Cures*, Harvard University Press, Cambridge.
- Schneider, K. H.; Matei, I. & Sattar, A. (2022). "FDI, Corruption and Financial Development Around The World: a Panel Non-Linear Approach", *Economic Modelling*, 110, <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2022.105809>.
- Sun, H. & Chen, F. (2022). "The Impact of Green Finance on China's Regional Energy Consumption Structure Based on System GMM", *Resources Policy*, 76, <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.102588>
- Tatoğlu, Y. F. (2013). *İleri Panel Veri Ekonometrisi: Stata Uygulamalı*, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Vernon, R. (1966). "International Investment and International Trade in The Product Cycle", *The Quarterly Journal of Economics*, 80(2):190-207.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2023

Vol: 9 Issue: 51

pp 1293-1301

Article ID

72304

Arrival

05 August 2023

Published

30 September 2023

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.72304>**How to Cite This Article**

Arslan, N. (2023). "Covid-19 Sonrası Dönemde Gig Ekonomisi ve Çalışma Hayatına Etkisi", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:9, Issue:51; pp: 1293-1301



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

Covid-19 Sonrası Dönemde Gig Ekonomisi ve Çalışma Hayatına Etkisi¹**Gig Economy and Its Effect on Working Life in the Post-Covid-19 Period**Neslihan Arslan¹ ¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, İİBF; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Balıkesir, Türkiye**ÖZET**

Covid-19 salgını dünyayı birçok alanda etkilemiştir. Salgının ortaya çıkmasıyla birlikte ülkelerin hasta sayıları artmış ve dünyanın birçok bölgesinde can kayıpları ortaya çıkmıştır. Salgının etkileri insan sağlığının yanı sıra ekonomi, sosyal hayat, çalışma hayatı gibi pek çok alanda önemli düzeyde hissedilmiştir. Çalışma hayatı açısından; bu dönemde esnek çalışma biçimi olan hibrid çalışma modeli benimsenmiştir. Genel bir yaklaşımla ele alınan ve geçmişi oldukça eski dönemlere uzanan gig ekonomisi ise platform ekonomisi, talep yönlü ekonomi, çevrimdışı mikro çalışma, 1099 ekonomisi gibi farklı isimlerle anılan ve Covid-19 sonrasında artarak uygulanan bir çalışma modelidir. Günümüzde çeşitli sektörlerde uygulanmaya devam eden bu çalışma modeli çalışılan yer, çalışmanın bağımsızlığı gibi konuları çalışma hayatının gündemine taşımıştır. Bu çalışma Covid-19'un çalışma hayatına olan etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada Gig ekonomisinin avantaj ve dezavantajlarına değinilerek çalışma hayatındaki etkisi incelenmiştir. Covid-19'un çalışma hayatı üzerindeki etkisine; "istihdamda bağımsız yüklenici sorunu", "örgütlenme ve toplu pazarlık alanındaki kısıtlar" ve "güvencesi esneklik" başlıkları ile yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Pandemi, Gig Ekonomisi, Dijital İşgücü Platformlar, Çalışma Hayatı**ABSTRACT**

The Covid-19 outbreak has affected the world in many areas. With the emergence of the pandemic, the number of patients in the countries increased and deaths occurred in many parts of the world. The effects of the epidemic have been felt significantly in many areas such as economy, social life and working life, as well as human health. In terms of working life, a hybrid working model, which is a flexible working style, was adopted in this period. The gig economy, which is approached with a general approach and dates back to ancient times, is a working model that is known by different names such as platform economy, demand-side economy, offline micro-working, 1099 economy and has been increasingly implemented after Covid-19. This working model, which continues to be implemented in various sectors today, has brought issues such as place of work and independence of work to the agenda of working life. This study aims to reveal the impact of Covid-19 on working life. In the study, the Gig economy's impact on working life was examined by touching upon its advantages and disadvantages. The impact of Covid-19 on working life is covered under the headings "independent contractor problem in employment", "constraints in the field of organise and collective bargaining" and "flexibility assurance".

Keywords: Covid-19, Pandemic, Gig Economy, Digital Workforce Platforms, Working Life**1. GİRİŞ**

Son yılların en büyük salgınlardan olan Covid-19 pandemisi dünyada birçok ülkede hayati kayıplara neden olmuş; pek çok insanın virüse yakalanarak ağır vakalarla karşılaşılmasıyla kendini göstermiştir. Ekonomik ve sosyal hayat üzerinde pek çok etkisi görülen salgına karşı ülkelerin uyguladığı çeşitli tedbirlerle risk faktörü azaltılmaya çalışılmıştır. İnsanların çeşitli yasaklarla evlerinde izole bir yaşam sürdürmeye başladığı bu dönem çalışma hayatında da çeşitli değişimlere sahne olmuş; birçok sektörde esnek çalışma modeline geçilmesini mecburi kılmıştır.

Platform ekonomisi olarak da adlandırılan gig ekonomisinin geçmişi 1970'li yıllarda çıkan mini bilgisayarlar kadar götürülmektedir. 1980'li yıllarda kişisel bilgisayarların yanı sıra 1990'larda internetin yayılmasıyla birlikte giderek artan bu değişim ve dönüşüm sürecine işletmeler de kendi bilgi sistemleri yoluyla adapte olmaya başlamıştır. Özellikle çeşitli uygulamalar ve mobil cihazların artması platformların aktif olarak yer aldığı çalışma anlayışını teşvik etmiştir (Wallas ve Schor, 2020:274). Pandeminin çalışma hayatı üzerindeki etkisi görece yeni olup bu konudaki güncel çalışmaların sayısının düşük olduğu bilinmektedir. Nitekim Covid-19 ve gig ekonomisi ilişkisi üzerine çok fazla bilgi olmadığına dikkat çekilerek salgın son on yılın en büyük değişimi olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte gig ekonomisi genel anlamda çevrimiçi aracılık hizmetleri, kişisel hizmetler, bağımsız çalışanlar ve ücretli işlerin dâhil olduğu bir kavramsal çerçeve sunmaktadır (Umar vd., 2021:2285).

Covid-19 sonrası dönemde çalışma hayatında gig ekonomisinin yükselmesini ortaya koyan bu çalışmada öncelikle pandeminin nasıl ortaya çıktığı ve yayılmasıyla ilgili süreç anlatılmıştır. Devamında salgının çalışma

¹ Bu çalışma IERFM2023 Kongresinde sunulan "Covid-19 Sonrası Dönemde Gig Ekonomisi ve Çalışma Hayatına Yansıması" adlı bildirinin gözden geçirilmiş ve düzenlenmiş halidir.

hayatı üzerindeki etkileri açıklanmıştır. Ayrıca çalışmada gig ekonomisi kavramı üzerinde durularak bu ekonomi modelinin birtakım avantaj ve dezavantajları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın son bölümünde ise gig ekonomisinin çalışma hayatı üzerindeki etkileri anlatılmıştır. Çalışmada gig ekonomisi modelinin çalışma hayatındaki etkisi üç başlıkta incelenmiştir. Bunlar; istihdamda bağımsız yüklenici sorunu, örgütlenme ve toplu pazarlık alanındaki kısıtlar ve güvencesiz esneklik başlıklarından oluşmaktadır. Gig ekonomisi her ne kadar geçmişe eskilere uzanan bir model olmakla birlikte Covid-19 salgınıyla birlikte anılması çalışmaya değer bulunmasını açıklamaktadır.

Özetle bu çalışma, gig ekonomisi ile Covid-19 salgını ilişkilendirerek ve bu ilişkiyi salgınla birlikte farklılaşan ekonomi anlayışı çerçevesinde ele alarak, bu bağlamlarda literatürde ele alınan avantajları ve çalışma hayatı için oluşabilecek riskleri tartışmaktadır.

2. COVID-19 SALGINI, ORTAYA ÇIKIŞI VE ETKİLERİ

Çin'in Vuhan şehrinde 2019 yılının aralık ayında ortaya çıkan ve Covid-19 olarak adlandırılan Yeni Koronavirüs hastalığı 13 Ocak 2020 tarihinde tanımlanmış olup; ateş, öksürük nefes darlığı gibi solunum belirtileriyle kendini gösteren bir virüs olarak hayatımıza girmiştir. Başlangıçta hayvan pazarında satılan hayvanlar ve deniz ürünlerinde rastlanan Covid-19 virüsü ilerleyen zamanlarda insandan insana bulaş yoluyla Hubei eyaletindeki şehirler, diğer eyaletler ve dünyaya yayılmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2023).

Tüm dünya insanlarını ciddi düzeyde etkileyen Covid-19 salgını sonucu ekonomik ve sosyal hayatın durmasının yanı sıra ülkeler sınırlarını birbirine kapatmış ve böylelikle salgının yayılmasını minimum düzeye indirmiştir. Avrupa ülkelerinin sağlık sisteminde çöküşe neden olan salgın sonucu, ülkeler düzeyinde fiziki temas ve yaklaşmanın önlenmesi konusunda kısıtlayıcı tedbirler alınmıştır. Devletlerin yönetmekte giderek zorlandığı sosyal hayatın neredeyse durduğu ülkelerde ulaşımdan ticarete ve çalışma hayatına kadar pek çok alan salgından derinden etkilenmiştir (Balcı ve Çetin, 2020:41).

Birçok toplumsal sorunun da meydana geldiği bu dönemde toplumda kadınlardan çocuklara gençlerden yaşlılara pek çok grubun salgının sonuçlarından muzdarip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte salgından etkilenen her birey gibi özellikle yaşlılar toplumsal hayatta sosyal izolasyonu yaşayan önemli bir grup olmuştur. Yaş faktörüyle birlikte birçok hastalığa sahip olan yaşlılar virüsün neden olabileceği bulaş ihtimali açısından hassasiyet gösteren ve hastalığa yakalanma ihtimali yüksek olan grupta yer almıştır.

Covid-19 salgını normal durumdan sapma hali olarak ifade edilerek salgının etkileri üç başlıkta ifade edilmiştir (Kurttaş, 2020:534):

- ✓ Biyomedikal anlamda; Covid-19 hastalığı bir sapma ve rahatsızlık görünümündedir. Virüs bu yönüyle insan vücudunda bir rahatsızlık ve sapma yaratan, vücut işleyişini bozan bir özellik göstermektedir.
- ✓ Sosyal anlamda; Covid-19 toplumsal ve ekonomik sorunlara yol açan bir rahatsızlık ve sapma durumu oluşturmaktadır. Bu açıdan toplumsal yapıyı etkileyerek dönüştürmektedir.
- ✓ Mental anlamda ise; bireyde görünür semptomlar göstermese dahi korku, travma ve enfekte olmayan bireyler üzerinde hastalık etkisine yol açabilmektedir.

Özetle Covid-19 fiziksel etkilerinin yanı sıra sosyalleşmeyi engelleyerek bazı mental sorunlara da yol açabilmektedir.

Tablo 1. Covid-19 Salgınının Etkilediği Sektörler

Sektörler	Etkilenme düzeyi
Toptan ve perakende ticaret	Yüksek

Üretim	Yüksek
Konaklama ve yemek hizmetleri	Yüksek
Emlak, ticaret ve yönetsel faaliyetler	Yüksek
Sanat, eğlence, dinlenme ve yeni faaliyetleri	Orta yüksek
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	Orta yüksek
İnşaat	Orta
Finans ve sigortacılık işlemleri	Orta
Madencilik sektörü ve taş ocakçılığı	Orta
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Düşük orta
İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler	Düşük
Eğitim	Düşük
Kamu hizmetleri	Düşük
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	Düşük

Kaynak: ILO Monitor (2020).

Salgın dünyada pek çok sektörü ciddi anlamda etkilemiş ve mali kayıpların yaşanmasına neden olmuştur. Nitekim salgının en fazla etkilendiği sektörler içerisinde yine üretim, emlak, yemek gibi alanlar yer alırken eğitim, kamu hizmetler, sosyal güvenlik gibi alanlar düşük düzeyde etkilenen sektörlerdendir (Tablo 1)

3. COVID-19 SALGINININ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİSİ

Covid-19 salgını çalışma hayatında pek çok kırılmanın oluşmasına neden olmuştur. Bu kapsamda istihdamın şeklinin değişmesi ve işyerlerinin faaliyetlerinin geçici ya da tamamen durması salgının öne çıkan özelliklerindedir. Nitekim uzaktan çalışma modelinin ağırlık kazanması ve çalışma saatlerinin azaltılması bu dönemde yaygın olarak görülen istihdam uygulamaları arasındadır. İşyerlerinde faaliyetlerin kısmen ya da tamamen durması ise maliyetlerin artması sorununu beraberinde getirmiştir (Erol, 2020:226).

Salgının ortaya çıktığı dönemde çalışma ilişkileri ve çalışma hayatının bir değişim ve dönüşüm süreci geçirmekte olduğu ve bu durumun tüm dünyayı etkilediği ifade edilmektedir (Omay, 2020:155). Pek çok salgında olduğu gibi Covid-19 ile sosyal izolasyon ve sokağa çıkma yasaklarıyla birlikte çalışanların iş ortamlarından uzaklaştıkları görülmüştür. İşletmeler bu dönemde çalışanlarına getirdikleri farklı çalışma uygulamaları ile çalışanları kontrol etmeye çalışmıştır. Salgın döneminde dönüşümlü çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma sıklıkla benimsenen esnek çalışma modellerindedir (Özkanan, 2022:354).

Salgının Türkiye'deki etkisine karşı çalışma hayatına ilişkin alınan önlemlerin başlıcaları arasında; işten çıkarmaya yönelik yasak getirilmesi, bu kapsamda işten çıkarılmayan işçilerin üç ay ücretsiz izne çıkarılması olanağı, ücretsiz izne çıkarılacak olan işçilere İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödeme yapılması, kısa çalışma ödeneğiyle ilgili uygulamanın başlatılması ve buna bağlı olarak çalışma sürelerinin geçici süreli olmak koşuluyla azaltılması ve işçilerin sağlık sigortası primlerinin karşılanması, sigortalılar açısından üç ayın aşılması ve çalışılmayan dönemlerde geçerli olmak kaydıyla gelir desteği sağlanması ve işverenlerin bünyelerinde çalıştırdıkları işçi başına günlük ve aylık asgari ücret desteğinden yararlanabilmesi şeklinde sıralanabilir (Balcı ve Çetin, 2020:49-50).

4. GİG EKONOMİSİ

Gig ekonomisi çalışanların gelir elde etmek amacıyla birden çok iş yaptıkları bir iş modeli olarak kabul edilmektedir. Bu çalışma şekli kendi hesabına çalışan, birden fazla işveren için çalışmayı esas alan yahut birden fazla iş sözleşmesiyle çalışan kişileri kapsamaktadır. Bu yönüyle işin kendisinin, çalışma saatlerinin ve düzenli ücret almayı gerektiren açık uçlu iş sözleşmelerini içeren geleneksel çalışma şekline farklı bir anlayışı beraberinde getirmektedir (Sargeant, 2017:2). Çeşitli türdeki çalışma modellerini karşılama amacıyla kullanılan kavramın yer aldığı ekonomik yapının önemli bir bölümü; çalışanların müşteriler ve işlerle bir araya gelmelerini sağlayan dijital platformlar ve uygulamalara dayalı bir özellik göstermesidir. Çalışma süresi ve gününü bireylerin özgürce seçmesini olanaklı kılan esnek çalışma modellerinin farklı bir görünümünü sunan gig ekonomisi işverenlerin ihtiyaç duydukları işgücünü büyük bir havuzdan seçmesini kolaylaştıran bir sistem üzerine kuruludur (Erdoğan ve Çiğdem, 2018:237).

Tablo 2. Platform Ekonomisinin Terminolojisi

	Gig Ekonomisi (Genel bir yaklaşımla incelenir): Geçici ve kısa süreli iş ilişkilerinden oluşan gig ekonomisi müşteri, çalışan, birey ve şirket arasında iş
--	--

Platform Ekonomisi	hukukunun kapsamı dışında yer alan bir piyasa olarak bilinir.
	Online Outsourcing/Platform Sourcing/Crowd Sourcing (İşveren merkezli incelenir): İşverenler açısından esnek, hızlı ve bütün gün üretkenlik esaslı erişim sağlayan sistemde; bilgisayara ve internete erişim olduğu sürece bulunulan herhangi bir yerden iş piyasalarına ulaşım ve yeni fırsatlar yakalama olanağı bulunur.
	Online Emek/Dijital Emek/Kalabalık Çalışma (Çalışma ve emek merkezli incelenir): Bağımsız yükleniciler, freelance çalışanlar, kalabalık (crowd) çalışanların da dâhil olduğu yapı iş güvencesinden yoksun olmakla birlikte özgürlük, esneklik, özerklik ve kendi patronu olabilen girişimciliği merkeze alan yeni kendi hesabına çalışanları ifade eder.
	Paylaşım Ekonomisi/Bölünmüş (Fissured) İşyeri/Tam zamanında işgücü/ Talep üzerine çalışma/Sanal çalışma/ Bulut çalışma (Diğer kavramlar bu kapsamda incelenir)

Kaynak: Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77, s. 181.

İnternet merkezli çalışmanın geçmişinin çok daha eskilere uzandığını söyleyen çeşitli görüşlerin yanı sıra internet tabanlı platformlarla 1990'lı yıllarda karşılaşmaktadır. Nitekim bu platformlardan Elance'nin 1999 yılındaki kuruluşu bu konuda somut bir örnek olarak kabul edilebilir. Bir başka görüşe göre platform tabanlı uygulamaların yaklaşık on yıl önce ortaya çıkmaya başladığı ileri sürülmektedir. Uber ve Lyft gibi araç paylaşım uygulamalarında görülen bu yeni ekonomi modeli zaman içerisinde diğer platformların dâhil olmasıyla giderek büyümeye başlamıştır. Nitekim 2012 yılında neredeyse hiç olmayan araç paylaşımı uygulamalarındaki sürücülerin sayısı 2018 yılına gelindiğinde ABD'de bir milyonu geçmiştir (Oyer, 2020:3).

Gig ekonomisi taşımacılık, eğitim, konaklama, sağlık gibi birçok alanda görünürlüğe sahiptir (Gururaj, 2015:) Ayrıca kullanım kolaylığı, güvenilirlik, kullanıcılar (üreticiler ve tüketiciler) arasındaki alışverişi kolaylaştırma fonksiyonu gibi pek çok avantajı bünyesinde barındırdığı söylenebilir (Watts, 2020:3).

5. AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI YÖNÜYLE GİG EKONOMİSİ

Kısa süreli, esnek ve bağımlı çalışmanın yer aldığı dijital işgücü piyasasına vurgu yapan gig ekonomisi çevrimiçi ve mobil uygulamaların kullanıldığı bir istihdam modeli sunmaktadır. Burada çevrimiçi ve mobil uygulamalar yoluyla müşteriler ve çalışanlar bir araya gelmektedir. Temel avantaj ve dezavantajları açısından küresel iş yapma mantığının egemen olduğu gig ekonomisi, emek bağımlılığının daha az olduğu ve büyük bir işgücü kitlesine ihtiyaç duyulan ekonomi modeli görünümündedir. Çalışanlar iş güvenceleri ve hukuki statüleri açısından çeşitli sorunlarla karşı karşıyadır. Sosyal güvenlik gibi yükümlülüklerden kaçınmaya neden olmasıyla eleştirilen model yetenek ve uzmanlığa kısa sürede ulaşmayı, işe alım sürecinde çeşitli idari engelleri kaldırmayı mümkün kılan maliyet avantajıyla öne çıkmaktadır (Erdoğan ve Çiğdem, 2018:254-255).

Gig kültürünün dünyanın pek çok bölgesine taşınmasında dijital platformlar önemli bir rol oynamaktadır. Bireylerin ilgi duydukları alanlarda çalışmalarına olanak sağlamasının yanında, sözü edilen model aynı zamanda küresel düzeyde iş ilanlarına erişim gibi önemli fırsatların yakalanmasında bir tercih nedeni olmaktadır. İşletmelerin maliyet avantajlarının yanı sıra daha az yükümlülüğe sahip olma, talep yönlü yetenek gibi unsurlar modelin diğer avantajları arasında gösterilirken; daha düşük ücretler, sosyal yardımların eksikliği ve iş güvenliği sorunu modelin dezavantajlarındandır (Roy ve Shrivastava, 2020:23).

Dijital platformların işletmeler ve çalışanlar açısından özellikleri şunlardır (Minter, 2017:440).

- ✓ İşlerin belirli alanlara bölünmesi ve çalışanların işe devamlılık koşulu olmaksızın işlerde görevlendirilmesi
- ✓ İşle ilgili görevlerin müşteriler ve/veya işletmelerin dâhil olduğu modelde çalışanlar tarafından yerine getirilmesi
- ✓ Çalışanların işle ilgili performanslarının Uber gibi kâr amaçlı şirketler tarafından takip edilen platform merkezli web tabanlı uygulamalarca kontrol edilmesi
- ✓ Bu modelde bağımsız yükleniciler olarak görülen çalışanların yıllık izin, asgari ücret, hastalık izni gibi standart olan istihdam haklarına sahip olamaması
- ✓ İşler için ödenecek ücretlerin müşteriler tarafından belirlendiği bu ekonomi modeli içerisinde ödemelerin platform aracılığıyla toplanması.

Tablo 3. Geleneksel Çalışma Anlayışı ve Gig Ekonomisine Dayalı Çalışma Anlayışının Karşılaştırması

	Geleneksel Çalışma Anlayışı	Gig Ekonomine Dayalı Çalışma Anlayışı
--	-----------------------------	---------------------------------------

Finansal istikrarsızlık ve iş güvencesi eksikliği	Düşük	Yüksek
Özerklik anlayışı	Düşük	Yüksek
Kariyer süreçlerinin belirsizliği	Düşük	Yüksek
İşin geçici özelliği	Düşük	Yüksek
Fiziksel ve ilişkisel ayırım	Düşük	Yüksek

Kaynak: Ashford vd. 2018:26.

6. COVID-19 SONRASI DÖNEMDE GİG EKONOMİSİNİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİSİ

Gig ekonomisi ABD'nin yanı sıra pek çok Avrupa ülkesinde giderek artan bir hızla yayılmaktadır. Çalışanların büyük bir bölümünün gençlerden oluştuğu ekonomi modeli sahip olduğu esnek çalışma koşulları nedeniyle birçok işletme ve çalışan tarafından tercih edilmektedir. (Narin ve Küçük, 2021:58).

Bu bölümde Covid-19 sonrası giderek yaygınlaşan gig ekonomisinin çalışma hayatına etkisi irdelenmektedir. Gig ekonomisinin çalışma hayatında üç somut etkiyi ortaya koyduğu görülmektedir. Bu etkiler; "istihdamda bağımsız yüklenici" sorunu, "örgütlenme ve toplu pazarlık alanındaki kısıtlar" ve güvencesiz esneklik başlıklarıyla ele alınmaktadır.

6.1. İstihdamda Bağımsız Yüklenici Sorunu

Dijital emek platformları bireylere alışlagelen istihdam anlayışından farklı içerik ve özelliklere sahiptir. Öncelikle kendi bünyelerinde çalışan bireylere "bağımsız yüklenici" sıfatıyla yaklaşan bu platformlar kendi bünyelerinde çalışanları tâbi kırdıkları sınıflandırma ile ücret ve çalışma saatine ilişkin güvence, işsizlik yardımı ve işçi tazminatı dâhil olmak üzere yasal anlamda birçok temel haktan mahrum bırakmaktadır (Zipperer vd., 2022:1).

Gig ekonomisi çalışanlarının istihdam statülerinin belirsizliği ise iş hukuku kapsamında korunmaları sorunu açısından tartışma konusudur. Nitekim gig çalışanlarının işçi statüsünde kabul edilmeleri hâlinde hukuki olarak sağlanan korumalardan faydalanacağı yönünde öngörülebilir bir yaklaşımdan söz edilebilir. Diğer taraftan işlerin fikri hakları yönüyle bağımsız yüklenici statüsü söz konusu platformun çalışanları için önem arz etmekle birlikte işlerdeki farklılık gig çalışanlarının istihdam statülerinin netliği konusunda belirsizliğe neden olmaktadır. Bu yönüyle platformların bir kısmı çalışanları serbest bırakma yolunu seçerken diğer bir kısmı ise çalışanları üzerinde kontrol uygulamaktadır. Gig ekonomisinin istihdam yönüyle tek bir sınıflandırma kapsamında ele alınamayacağını gösteren bu durum karşısında (Fransa'da "oto girişimci", Avusturya'da "çalışan benzeri" gibi) bir ara kategori düzenlemesinin yapılmasının istihdamın korunmasına olumlu sonuçlar sağlayabileceği düşünülmektedir (Görmüş, 2020:242). Dolayısıyla gig ekonomisi modeli her ne kadar bağımsız yüklenicilerin özerk ve esnek biçimde çalışma hayatında faaliyet göstermelerine olanak tanımış olsa da mevcut model içerisinde bağımsız yüklenicilerin hukuki boyutuyla işçi kabul edilmemeleri istihdam korumalarından mahrum kalmaları sorununa yol açmaktadır (Ertürk, 2022:115).

Gig ekonomisinin yaygınlaştığı ülkelerden biri olan ABD'de 2022 yılı itibarı ile bağımsız çalışan sayısı 57.3 milyon olarak kayda geçmiştir. Ülkede gig ekonomisi içerisinde gerçekleştirilen çalışma süreleri 11 saat ile 30 saat arasında değişiklik göstermektedir (Statista, 2022).

Tablo 4. ABD'de Çalışanlar ve Bağımsız Yükleniciler İçin İşyerinde Yasal Korumaların Görünümü

Çalışma Standardı	Çalışanlar	Bağımsız Yükleniciler
Asgari ücret	Var	Yok
Fazla mesai ücreti	Var	Yok
İşsizlik sigortası	Var	Yok
İşçi tazminatı	Var	Yok
Ücrete tâbi raporlu günler	Var	Yok
Ücretli aile izni	Var	Yok
Sosyal güvenlik güvencesi	Var	Yok
Sendika hakkı	Var	Yok
Ayrımcılık ve cinsel tacize karşı koruma	Var	Yok

Kaynak: Zipperer vd. (2022). National Survey of Gig Workers Paints A Picture of Poor Working Conditions, Low Pay, Economy Policy Institute.

Tablo 4'te; ABD'de işyerlerinde çalışanlar ile platform çalışanları olan bağımsız yükleniciler arasında çalışma standartlarına ilişkin yasal korumaların görünümü sunulmaktadır. Toplam on başlıktan oluşan yasal koruma başlıkları açısından bağımsız yükleniciler ücretten, işsizliğe ve hatta ayrımcılığa kadar birçok güvencesiz durumla karşı karşıya kalmaktadır. Dijital platformların içinde bulunduğu bu durum platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirsizliği açısından istihdam alanındaki eksikliklerin bir sonucu olarak ifade edilebilir.

Gig ekonomisi İngiltere’de de ABD’ye benzer biçimde giderek artan bir taleple büyümeye devam etmektedir. Platform çalışanlarının sayılarının yer aldığı ve Ulusal İstatistik Ofisi’nin kayıtlarından aktarılan bir araştırmaya göre 2016 yılında 2.3 milyon istihdama sahip olan gig ekonomisi, 2019 yılında 4.7 milyon çalışana ulaşırken 2022 yılında bu sayı 7.25 milyon düzeyine gelmiştir. 2026 yılında ise gig ekonomisi kapsamında istihdam edilenlerin sayısının 14.86 milyon olacağı tahmin edilmektedir (Fennel, 2023).

Dünyadaki gelişim hızıyla paralel bir seyir gösteren ülkemizde de gig ekonomisinin önlenemez bir artış yakaladığı gözlenmektedir. Ülkemizde gig ekonomisinin somut ve yerli örneklerinden yemeksepeti.com 2015 yılında Delivery Hero’ya satılmıştır. Yine aynı sektörde yer alan Getir yemek siparişi ve market siparişini bir araya getirerek İngiltere ve Fransa gibi ülkelere açılmış ve segmentini genişletmiştir. Diğer taraftan dünyada UBER’in yerli muadili olan bitaksi gibi platformlar yüksek konfor sağlayan bir çalışma deneyimi sunmaktadır (İnnova, 2021).

6.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Alanındaki Kısıtlar

Gig ekonomisi çalışanları endüstri ilişkileri alanında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Nitekim gelişmiş ülkelerde gig ekonomisi içerisinde istihdam edilen çalışanların örgütlenme özgürlükleri ve toplu pazarlık hakkı konusunda önlerinde birtakım engeller bulunduğu ifade edilmektedir (Görmüş, 2020:242). Örneğin; hizmet sunumu ve kitlesel çalışmanın doğası itibarıyla gig tabanlı çalışmaların çevrimiçi ve parçalı yapısının çalışanlar arasında kolektif sesin oluşturulmasında önemli bir engel teşkil ettiği söylenebilir. Özellikle bazı sektörlerde dağınık şekilde çalışan bireyler arasında “çevrimiçi forumlar” ortaya çıkmış olmakla birlikte bu forumlar gevşek bir yapıya sahip olmaları ve kolektif faaliyeti teşvik etme konusunda birtakım zorluklarla karşı karşıya kalmaları açısından çeşitli dezavantajlar barındırmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019:31).

Diğer taraftan platform ekonomisi çalışanlarının platform ile pazarlık yapma, etkili ses çıkarabilme veya politikaların değiştirilmesi açısından kolektif bir ses çıkarabilme konusuna çekinceli yaklaştıkları görülmektedir. Özellikle platformların bazıları çalışanların işbirliği yerine rekabeti teşvik ederken, bir kısmı ise platforma yönelik bir tehdit unsuru olan herhangi bir nedenle işten çıkarılma ya da ileride söz konusu çalışanlarla tekrar iletişime geçmeme yollarını kullanabilmektedir. Ayrıca platformların kendilerini müşteri ve işgücü arasındaki komisyoncular olarak görmeleri ve bu anlamda bilinen işveren kavramından uzaklaşmaları çalışanların muhatap olacakları ve pazarlık gibi konuları yapacakları kişiyle ilgili çeşitli belirsizliklerin ortaya çıkması sorununu beraberinde getirmektedir (Graham ve Woodcock, 2018:244).

6.3. Güvencesiz Esneklik

Gig ekonomisinde çalışanlar kendi sözleşmelerini öne çıkararak birey ve işletmelerle çalışabilmekte ve kendi programlarını hazırlama, zamanı verimli kullanma gibi pek çok esneklik özelliği kazanabilmektedir (Şen ve Bütün, 2021:109). Bununla birlikte model kendi içerisinde çeşitli belirsizlikleri beraberinde getirmektedir.

İşin belirsizliğinde dikkat edilmesi gereken konular arasında; sosyal hakların ve sosyal güvencenin eksikliğinin altı çizilmektedir. İşin konusu, içeriği, süresi gibi faktörlerin yanı sıra özellikle yaşlı grubunun sağlık sorunları ve emeklilik ihtiyaçları halen belirsizliğini korumaktadır. İş ve ücret arasındaki dengesizlik açısından işlerin standart bir karşılığı olmadığı için çalışanların geçimi sağlamaları ve gelir kazanmalarını öne çıkaran bir anlayış benimsenmektedir. Bununla birlikte Avustralya’da 2018 yılında hükümetin gig çalışanlarını adil çalışma kanunu kapsamına alması gig çalışanlarına yönelik uygulamalara örnek teşkil etmesi bakımından oldukça önemlidir (Küçük ve Tınaz, 2022:123).

Gig ekonomisi politika sonuçları açısından kapsamlı veriler ortaya koymaktadır. Örneğin; işsizlikle mücadele eden ülkelerde meslekler açısından kazanç fırsatlarının yakalanmasında, yeni beceriler ve eğitim için talep yaratılmasında etkili olabilmekte iken; emeğin korunmasına zarar verebilme, ekonomik güvencesizliklere, çalışma hayatının öngörülemezliğine ve hatta sosyal politikaların zarar görmesine neden olabilmektedir. Bu yönüyle geleneksel işgücü istatistikleri ve ekonomik göstergelerin çevrimiçi platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen işi ölçmeye uygun bir yapıya sahip olmadığı ifade edilmektedir (Kässi ve Lehdonvirta, 2018:1).

Küçük ve Tınaz tarafından 2022 yılında yapılan çalışmada Türkiye’de en az bir yıl boyunca gig ekonomisi içerisinde yer alan 20 kişiyle görüşme yapılmıştır. Çalışma gig çalışanlarının yaptıkları sözleşmeler bakımından işlerinin güvencesizliğinin ciddiyetini ortaya koymaktadır. Katılımcılar içerisinde sözleşme olmadan çalışanlar, nadiren iş sözleşmesi ile çalışanlar ve sözel beyan ile çalışanlar olmak üzere farklı uygulamalar çalışmada ulaşılan dikkat çekici sonuçlar arasında yer almaktadır. Örneğin; katılımcıların % 20’si herhangi bir sözleşme olmaksızın çalıştığını, % 5’i nadiren iş sözleşmesi yaptığını, % 75’i ise birçok hizmet sözleşmesiyle çalıştığını ifade etmiştir. Yapılan sözleşmeler içerisinde; hizmet alım sözleşmesi, gizlilik sözleşmesi, ödemeler, haklar ve

sorumluluklara dair sözleşmenin öne çıktığı görülmektedir. Ayrıca sözleşme olmadan sözlü beyanla yapılan çalışmalara da araştırma kapsamında rastlanmaktadır (Küçük ve Tınaz, 2022:111, 115). Gig ekonomisinin çalışanları koruyucu mekanizmaların benimsenmediği ve sosyal güvenlik korumasının etkisiz kaldığı mevcut yapısı devletlerin ilerleyen zamanlarda vergi kaybı yaşamalarının da nedeni olma riskini beraberinde getirmektedir (Ünal ve Temiz, 2022:182).

7. SONUÇ

Ekonomik ve sosyal hayatı etkileyen Covid-19 salgını insanları hiç beklemedikleri şekilde etkilemiş ve hayatı kısıtlayıcı pek çok tedbiri beraberinde getirmiştir. Salgının etkilediği alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Bu süreçte bulaş riskinin azaltılması amacıyla insanlar evden çalışma yoluyla mesailerine devam etmişler ve iş ile ev arasındaki ayrım ortadan kalkmıştır.

Salgınla birlikte yeniden tercih edilen bir çalışma modeli olarak karşılaşılan gig ekonomisi modelinde ulaşım ve gıda gibi alanlarda yoğun bir işgücü talebi ortaya çıkmıştır. İşyerlerini, ürün/hizmet satın alan bireyleri ve çalışanları buluşturan sistemde çevrimiçi ve mobil uygulamalar yoluyla hizmet talepleri karşılanmaktadır.

Taşımacılıktan konaklamaya, sağlıktan ev eşyalarına kadar geniş bir yelpazeye sahip olan Gig ekonomisinin özellikle güvenlik ve gizliliği sağlama, kullanım açısından sağladığı kolaylık, işletmeler, bireyler ve çalışanları bir araya getirmesi öne çıkan özellikleri arasındadır. Bu ekonomi modeli her ne kadar yeni bir model olmasa da Covid-19 salgınıyla birlikte birçok işletme tarafından tercih edilmiştir. Dünyada ABD ve İngiltere gibi ülkelerin öncülük ettiği gig ekonomisi bünyesinde gerek çalışanların gerekse platformların sayılarının artacağı tahmin edilmektedir.

Gig ekonomisi çalışmada belirtildiği üzere çalışma ilişkileri, güvenlik ve endüstri gibi alanlarda sorunlara açık bir yapıdadır. İstihdam ağının genişlemesi, kısa süreli işlerin gerçekleştirilmesine olanak tanınması, iş süreçlerinde bazı bürokratik engellerin ortadan kalkması gibi avantajları kapsayan gig ekonomisi sahip olduğu dezavantajlar yönüyle de eleştirilmektedir. Bu eleştirilerin başında; iş güvencesini ortadan kaldırması, işverenler açısından sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınma, emeğin düzenli bir gelir elde etmemesi unsurları ise modelin dezavantajları olarak öne çıkmaktadır.

Çalışma hayatına etkisi açısından gig ekonomisi modelinin neden olduğu üç temel sorun bu çalışmada ele alınmıştır. Bu sorunların ilki olan istihdamda bağımsız yüklenici sorunu değerlendirildiğinde; bağımsız yüklenici sıfatıyla isimlendirilen platform çalışanları hukuki anlamda işçi olarak kabul edilmemektedir. Bu durum yüklenicilerin istihdam alanına ilişkin koruma ve güvencelerden mahrum kalması ve her türlü riske açık olması anlamına gelmektedir. Bu yönüyle yasal mevzuatın bağımsız yüklenicilerin mevcut durumları da dikkate alınarak yeniden ele alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Gig ekonomisinin çalışma hayatındaki diğer etkisi örgütlenme ve toplu pazarlık alanındaki çeşitli kısıtlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Nitekim yapılan işlerin parçalı işler ve çevrimiçi yapısı çalışanların kolektif anlamda seslerini duyurmalarının önünde engel oluşturmaktadır. Bazı sektörlerde dağınık bir çalışma sistemi olan gig çalışanları arasında çevrimiçi forumlar ortaya çıkmış; fakat bunlar gevşek yapıları ve/veya kolektif faaliyeti teşvik etme konusunda çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle işlevsiz hale gelmişlerdir. Bu kapsamda karşılaşılan bir başka sorun ise platformların kendi çalışanları arasında işbirliği yerine rekabeti yükselten bir çalışma anlayışını egemen kılmaları ve çalışanları işten çıkarma gibi yollara başvurmalarıdır. Ayrıca platformların kendilerini komisyoncu olarak görmeleri nedeniyle işveren sıfatından uzaklaştıkları ve çalışanların pazarlık gibi konularda muhatap olacakları kişiler konusunda belirsizlik yaşadıkları ifade edilmektedir.

Gig ekonomisinin çalışma hayatı üzerinde ve çalışma kapsamında ele alınan son etkisi ise çalışanların herhangi bir güvenceden yoksun olmaları şeklinde ifade edilebilir. Güvencesiz esneklik başlığıyla ele alınan etki kapsamında gig ekonomisi bireylere çalışma serbestisi sunan esnek bir model gibi görünmekle birlikte emeğe ve çalışma hayatının öngörülebilirliğine zarar verdiği durumlara neden olabilmektedir. Bahsi geçen sorunlara yönelik ortaya koyulacak yeni bakış açıları ve çalışmalar gig ekonomisi modelinde ihtiyaç duyulan çözümlerin ortaya koyulmasında önemli birer alternatif sunabilir.

KAYNAKÇA

Ashford, S. J., Caza, B.B. & Reid, E. M. (2018). "From Surviving to Thriving in The Gig Economy: A Research Agenda for Individuals In The New World Of Work", *Research in Organizational Behavior*, 38, 23-41.

- Balcı, Y. & Çetin, G. (2020). "Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı, 19 (37), 40-58.
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77, 157-199.
- Erdoğan, E. & Çiğdem, S. (2018). "Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi: Freelancer.Com Üzerinden Bir Değerlendirme", 229-261, (içinde). Erdoğan Ekrem (Ed.). Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Ertürk, M. (2022). Gig Ekonomisi ile İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme, ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ETÜSBED), 14, 97-126.
- Erol, S. I. (2020). "Covid-19'un Çalışma Hayatına Yansımaları: Salgından Etkilenen Bazı Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler", Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 19, 212-231.
- Görmüş, A. (2020). "Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar", Sosyal Güvenlik Dergisi, 10 (2), 227-244.
- Graham, M. ve Woodcock, J. (2018). Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation, Alternate Routes, 29, 242-253.
- ILO (2020). ILO Monitor: "Covid-19 and The World of Work". Third edition Updated estimates and analysis, s. 6-7. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_743146/lang--en/index.htm adresinden 25 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- İnova (2021). "Gig Ekonomisi İş Dünyasının İstihdam Dengesini Nasıl Etkileyecek?", <https://www.innova.com.tr/tr/blog/satis-pazarlama-blog/gig-ekonomisi-is-dunyasinin-istihdam-dengesini-nasil-etkileyecek> adresinden 12 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Johnston, H. ve Land-Kazlauskas, C. (2019). Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in The Gig Economy, Conditions of Work And Employment Series No. 94, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf, adresinden 24 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Kässi, O. & Lehdonvirta, V. (2018). "Online Labour Index: Measuring The Online Gig Economy for Policy and Research", Technological Forecasting & Social Change, 1-8.
- Kurtdaş, M. Ç. (2020). "Covid-19'un Toplumsal Etkileri Üzerine Bazı Değerlendirmeler", C. 6, Özel Sayı, 530-545.
- Küçük, N. ve Tınaz, P. (2022). Gig Ekonomide Psikososyal Riskler "Nitel Bir Analiz", Beykoz Akademi Dergisi, 10(1), 103-126.
- Minter, K. (2017). "Negotiating Labour Standards in The Gig Economy: Airtasker and Unions New South Wales", The Economic and Labour Relations Review 28(3), 438-454.
- Narin, M. & Küçük, E. (2021). Covid-19 Pandemisinin Gig Ekonomisi ve Gig İstihdamı Üzerindeki Etkileri, Dünyada ve Türkiye'de Çalışma Hayatı, İstihdam ve İşsizlik, Gazi Kitabevi, 49-69.
- Omay, U. (2020). "Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler". (İçinde), Demirbaş, D., Bozkurt, V. & Yorgun, S. (2020). Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasi Etkileri, 153-170.
- Özkanan, A. (2022). "Covid-19 Pandemisi ve Çalışmaya Etkisi: Dönüşümlü (Uzaktan - Evden) Çalışmayı Sevdik Mi?", İşletme Araştırmaları Dergisi, 14 (1), 353-369.
- Roy, G. & Shrivastava, A. K. (2020). "Future of Gig Economy: Opportunities and Challenges", IMI Konnect, 9(1), 14-25.
- Sargeant, M. (2017). "The Gig Economy and the Future of Work", E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Vol. 6, No. 2.
- Statista (2022). "Gig Economy in the U.S. - Statistics & Facts", <https://www.statista.com/topics/4891/gig-economy-in-the-us/#topicOverview> adresinden 12 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.

Şen, G. ve Bütün, E. (2021). Covid-19 Salgınının Havacılık Sektörüne Etkisi: Gig Ekonomisi Alternatifi, Havacılık Araştırmaları Dergisi, 3(1), 106-127.

T.C. Sağlık Bakanlığı Covid-19 Bilgilendirme Platformu (2023). <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html> adresinden 8 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.

Oyer, P. (2020). Non-Traditional Employment is a Great Opportunity for Many, but it won't Replace Traditional Employment, IZA World of Labor, 471, 1-11.

Umar, M, Xu, Y. & Mirza S. S. (2021). "The Impact of Covid-19 on Gig Economy", Economic Research, 34 (1), 2284-2296.

Ünal, Ö. ve Temiz, H. E. (2022). Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği, Çalışma ve Toplum, 1(72), 167-206.

Wallas, S. & Schor, J. B. (2020). "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy", Annual Review of Sociology, 46, 273-294.

Watts, S. (2020). "Digital Platforms: A Brief Introduction", <https://blogs.bmc.com/digital-platforms/?print-posts=pdf> adresinden 12 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.

Zipperer, B., McNicholas, C., Poydock, M., Schneider, D., ve Harknett, K. (2022). National Survey of Gig Workers Paints A Picture of Poor Working Conditions, Low Pay, Economy Policy Institute, <https://www.epi.org/publication/gig-worker-survey/>, Erişim tarihi: 24 Mayıs 2023.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2023

Vol: 9 Issue: 51

pp 1302-1313

Article ID

72247

Arrival

02 August 2023

Published

30 September 2023

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.72247>**How to Cite This****Article**

Edinsel, S. (2023). "The Effect of Organizational Career Planning on Career Satisfaction: A Study on Teachers Working", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:9, Issue:51; pp: 1302-1313



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

The Effect of Organizational Career Planning on Career Satisfaction: A Study on Teachers Working

Örgütsel Kariyer Planlamanın Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Kilis İlinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma

Sercan Edinsel¹

¹ Dr., OSTİM Technical University, Guest Lecturer, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Ankara, Türkiye

ABSTRACT

In today's rapidly evolving business world, effective planning and guiding of individuals' career paths are essential for both their personal growth and the long-term success of organizations. Particularly in foundational sectors like education, managing employees' careers can impact critical factors such as educational quality and student success, extending beyond individual job satisfaction. Therefore, gaining a more comprehensive understanding of the connection between organizational career planning and individual career satisfaction is crucial. This is not only to enhance individuals' job satisfaction but also to assist organizations in crafting more strategic career management policies. This study aims to closely examine the influence of organizational career planning on the career satisfaction of teachers. Conducted on 619 teachers in the Kilis province, this study contributes to a deeper understanding of teachers' career planning processes and their effects on career satisfaction. Data were collected through an online survey method in January and March 2023, and analyses were conducted using SPSS 26 and AMOS programs. According to the study's findings, the sub-dimensions of organizational career planning, "Performance and Talent Display (PTD)," "Needs and Competency Alignment (NCA)," and "Training and Development (TD)" had a positive and significant impact on teachers' career satisfaction. These results offer a broader perspective on how organizational career planning can influence career satisfaction. Furthermore, the overall outcome of the study indicates that organizational career planning has a positive and significant effect on teachers' overall career satisfaction.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Career Planning, Career Satisfaction, Kilis, Teacher

ÖZET

Günümüzün hızla evrilen iş dünyasında, bireylerin kariyer yollarını etkili bir şekilde planlayarak yönlendirmesi hem kendi bireysel gelişimleri hem de organizasyonların sürdürülebilir başarısı açısından son derece hayati bir rol oynamaktadır. Özellikle eğitim sektörü gibi toplumun temelini oluşturan alanlarda çalışanların kariyer yönetimi, bireysel memnuniyetin ötesinde, eğitim kalitesi ve öğrenci başarısı gibi temel parametreleri de etkileyebilir. Bu sebeple, örgütsel kariyer planlaması ile bireylerin kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkinin daha ayrıntılı bir şekilde anlaşılması, hem bireylerin iş yaşamındaki tatminini artırmak hem de organizasyonların daha stratejik bir şekilde kariyer yönetimi politikaları geliştirmelerine yardımcı olmak açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu araştırma, örgütsel kariyer planlamasının öğretmenlerin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkilerini daha yakından incelemeyi amaçlamaktadır. Kilis ilinde görev yapan 619 öğretmen üzerinde yapılan bu çalışma, öğretmenlerin kariyer planlama süreçlerinin ve bu süreçlerin kariyer memnuniyetleri üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmuştur. Veriler, çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak toplanmış ve 2023 yılının Ocak ve Mart aylarında elde edilmiştir. Analizler SPSS 26 ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel kariyer planlamasının alt boyutlarından "Performans ve Yeteneklerin Sergilenmesi," "Gereksinim ve Yeteneklerin Düzenlenmesi" ve "Eğitim ve Geliştirme"nin, öğretmenlerin kariyer memnuniyeti üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, örgütsel kariyer planlamasının kariyer memnuniyetini nasıl etkileyebileceği konusunda daha geniş bir perspektif sunmaktadır. Ayrıca, çalışmanın genel sonucu, örgütsel kariyer planlamasının, öğretmenlerin genel kariyer memnuniyeti üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Kariyer Planlama, Kariyer Memnuniyeti, Kilis, Öğretmen

1. INTRODUCTION

In the swiftly evolving landscape of modern business, the professional advancement and contentment of individuals have risen to the forefront as a pivotal concern shared by both employees and employers. In this contemporary milieu, the strategic initiatives undertaken by organizations to meticulously plot and guide their employees' trajectories have assumed an indispensable role, serving as a linchpin that not only aids individuals in realizing their personal aspirations but also augments the overarching performance of the organization itself. The term "OCP" encapsulates a multifaceted endeavor that is acutely attuned to the nuances of each employee's unique talents and proclivities. This dynamic process revolves around the systematic identification of individual proficiencies and interests, subsequently forging a trajectory of career objectives that harmoniously align with these inherent attributes. The resultant roadmap is then systematically employed to guide and nurture the ongoing professional journey of employees within a robust and well-structured framework. Conversely, the degree of satisfaction that individuals derive from their occupational roles carries profound implications, spanning far beyond the confines of immediate career satisfaction. Extensive research consistently underscores that employee who find fulfillment and gratification in their roles exhibit enhanced dedication to their tasks and a stronger bond with the organization. Evidently, the interplay between the strategic orchestration of OCP and the resultant CS experienced by individuals assumes paramount importance, capturing the attention of scholars and practitioners alike within both academic and business spheres. Amidst the complexities of today's corporate

environment, the intricate connections between career planning and CS warrant a thorough exploration. The intricate interweaving of these elements emphasizes the imperative of understanding how organizational strategies aimed at fostering career progression dovetail with the personal aspirations and fulfillment of employees. As organizations increasingly recognize the vital role that the alignment of career pathways with individual passions plays in shaping a motivated and engaged workforce, the necessity to dissect this intricate relationship becomes even more pressing. In light of these imperatives, this article embarks on a journey to delve into the intricate landscape of OCP and its profound impact on individual CS. In this context, two basic research questions of our research were formed as follows.

- ✓ *Research question 1:* Does OCP have an impact CS of the teachers working in Kilis?
- ✓ *Research question 2:* Do 3 dimensions of OCP (PTD, NCA, TD) have an impact CS of the teachers working in Kilis?

To address the research question outlined above, this study is structured into several parts. The second section provides explanations for the concepts of OCP and CS. The third section formulates hypotheses by reviewing the existing literature on the relationships between these variables. The fourth section outlines the methodology employed in the study. In the fifth section, the study's findings are presented. The sixth section combines the results and discussions. Lastly, the seventh section offers suggestions and highlights limitations by presenting implications based on the study's findings.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

2.1. Organizational Career Planning

OCP is a strategic process that aims to align the individual career goals, capabilities, and potential of employees within an organization with the goals and needs of the organization. This process plays a crucial role in not only enhancing the career development of employees but also contributing to the overall success of the organization by ensuring a well-structured and synchronized workforce. This planning process commences by conducting a comprehensive assessment of employees' skills and potential (Bingöl, 2006: 300). Utilizing tools such as performance assessments, talent inventories, and talent analyses, the strengths and areas for development of employees are meticulously identified (Uzun, 2004: 32). These assessments lay the foundation for understanding both the present position of employees within the organization and their envisioned CS (Ertürk, 2018: 263).

Determining employees' personal career goals forms a crucial stage within the framework of OCP. By taking into consideration the short-term and long-term aspirations of each employee, strategic plans can be crafted for facilitating transitions to different positions within the organization. Additionally, the potential for lateral career moves or other bespoke developmental pathways can be explored (Shi et al., 2017). For instance, a teacher might be encouraged to diversify their experiences by assuming roles not only within the classroom but also in leadership positions, such as that of a training coordinator one of the key pillars of this process revolves around designing tailored training and development plans to propel employees towards achieving their career aspirations (Aytaç, 2005: 168). Such plans encompass a myriad of learning opportunities including training programs, seminars, and workshops meticulously tailored to meet the specific needs of employees. The spectrum of training ranges from harnessing internal resources to incorporating external sources to provide a well-rounded learning experience (Soysal, 2003: 71).

Without the leadership and support of senior managers, effective OCP becomes difficult. For this reason, leader support is important for OCP (Kara and Sağbaşı, 2022). Furthermore, the scope of OCP encompasses the intricacies of promotion and advancement opportunities. This dimension involves a meticulous evaluation of prospects for employee promotions. This entails charting a path for employees to gain valuable experience through shouldering new responsibilities and tasks (Uzun, 2004). Simultaneously, lateral career moves within the organization can broaden employees' horizons by offering them exposure to various departments or projects (Maitland, 1997: 30). To ensure the seamless execution of this multifaceted process, the establishment of regular feedback mechanisms and diligent monitoring are paramount. By continuously tracking the progress of employees and periodically assessing their proximity to set targets, organizations can make informed decisions and adjustments as needed. This iterative feedback mechanism ensures a delicate balance between the developmental needs of employees and the strategic imperatives of the organization (Cannon and Witherspoon, 2005). Business life effects life satisfaction and life satisfaction effects career satisfaction. OCP is one of the many things that effects business life (Sağbaşı, 2022). So, it's crucial for companies to make the best career plannings for their employees.

2.2. Career Satisfaction

CS is an emotional state that encompasses many dimensions of work life and emerges as a result of individuals' experiences with their careers, professions and organizations (Turunç and Alkan, 2020: 96). This concept helps us to understand how employees feel at work by reflecting their level of satisfaction, satisfaction and fulfillment with their careers (Orçanlı et al., 2020: 40). CS is shaped by the interaction of many factors. Many factors such as the job itself, relationships with coworkers, interaction with senior management, working conditions and career development affect individuals' overall CS (Nguyen et al., 2003). Individuals with high CS tend to show more commitment to their jobs and work with higher motivation. This can improve job performance, increase productivity and support collaboration in the workplace (Nauta et al., 2009: 234). Likewise, employees with high CS may have the ability to reduce workplace tensions and manage negative stress, as satisfaction with their work can make them more resilient (Guest et al., 2000).

CS also affects individuals' perception of self-esteem and self-worth. Successfully completed tasks and achievements can provide individuals with a positive belief in their own abilities and skills (Gary and Saks, 2005). This, in turn, can increase self-esteem and encourage individuals to take more risks and seek new opportunities with confidence in themselves (Fouad et al., 2009). For organizations, CS can influence employees' intention to stay. Employees who experience a sense of satisfaction may tend to stay with the organization rather than leave the workplace (Joo and Park, 2010: 487). This can reduce staff turnover and increase the stability of the organization (Karatepe and Olugbade, 2017).

3. LITERATURE REVIEW, HYPOTHESES DEVELOPMENT AND RESEARCH MODELS

The correlation between OCP and CS holds significant importance. Effective OCP can facilitate the realization of employees' career objectives, consequently often enhancing their CS. OCP provides employees with guidance and assistance in pursuing their career aspirations. Through this planning, individuals' strengths can be identified and developed, which helps them to direct their careers more effectively (Ahmed, 2017). In addition, OCP can increase employee commitment and motivation. Providing the opportunity to achieve career goals can increase career satisfaction and satisfaction (Barutçugil, 2004: 322). At the same time, this planning can improve performance and productivity by enabling employees to maximize the use of their talents. Career planning provides a process through which individuals think about, plan, and develop their career development. This process is essential for workplace satisfaction as well as personal satisfaction (Şimşek and Öge, 2014: 281-282). The sense of achievement and progress that comes from reaching career goals can increase CS. Moreover, good career planning can increase employees' loyalty to the company, which in turn can reduce turnover rates. Taken together, the relationship between OCP and CS plays a vital role in work life (Fasbender et al., 2019). This research is planned to investigate the effect of OCP on the CS of teachers working in Kilis.

The literature contains numerous studies on this subject. Edinsel (2018) conducted research involving 284 individuals in the banking sector in Samsun province and discovered a significant and strong positive relationship between individual career planning, OCP, and CS. Salleh et al. (2020) aimed to investigate the influence of career planning and CS on employee turnover intention, with a focus on bank employees in Amman, the capital of Jordan. They collected questionnaires from 412 employees across 25 banks in Amman and found that career planning has a positive impact on CS. Korankye (2020) conducted a study involving 400 participants from various sectors in Accra, the capital of Ghana, and the results indicated that OCP (comprising career planning, career development, and career opportunities) positively affects employees' CS. Additionally, Aydın (2021) conducted research on 356 individuals working in the banking and finance sector in Konya province, revealing a positive, significant, and moderate relationship between career planning and CS. Lastly, Fide Keskin and Yıldız (2023) sought to ascertain the relationship between career planning and CS among ground-handling employees in the civil aviation sector. Their study involved 401 participants employed by ground-handling companies operating in Istanbul, Ankara, and Izmir, and it demonstrated that OCP also has a positive and significant impact on CS.

Four hypotheses have been developed to determine the effect of OCP on CS. These hypotheses are as follows:

H1: PTD has a significant effect on CS on teachers working in Kilis.

H2: NCA has a significant effect on CS on teachers working in Kilis.

H3: TD has a significant effect on CS on teachers working in Kilis.

H4: OCP has a significant effect on CS on teachers working in Kilis.

Figure 1 illustrates the research model of the hypotheses.

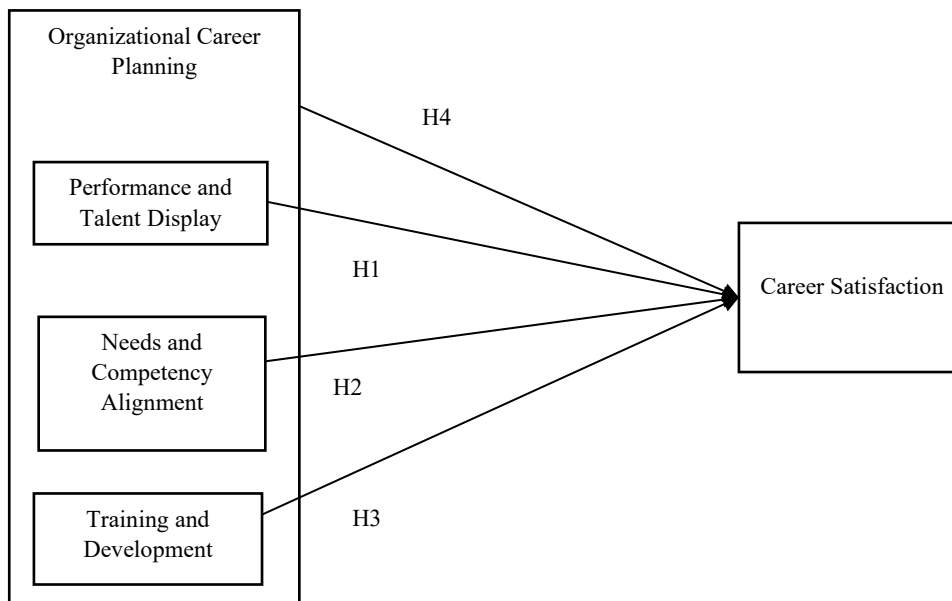


Figure 1. Research Model

Source: Produced by the author.

4. METHODOLOGY

4.1. Scales of The Research

This empirical research aimed to investigate the impact of OCP on the CS of teachers employed in Kilis province. The study relied on a questionnaire, employing scales with established validity and reliability as verified in the literature. The subjective CS was assessed using the CS scale developed by Greenhaus, Parasuraman, and Wormley (1990) and the 5-item scale utilized by Hofmans, Dries, and Pepermans (2008). Responses were collected on a 5-point Likert scale (1=strongly disagree, 5=strongly agree), and the scale was adapted into Turkish by Avcı and Turunç (2012). Hofmans, Dries, and Pepermans (2008) reported a Cronbach alpha reliability coefficient of 0.74 through their reliability analysis for this single-dimensional scale. In Edinsel's (2018) study, the scale's reliability was found to be 0.874. The scale for determining the general level of OCP was developed by Aydın (2010) and used by Edinsel (2018) and consists of 14 items. Aydın (2010) found the reliability of the scale as Alpha=0,782. Edinsel (2018) found the organizing needs and abilities dimension of the scale to be highly reliable with alpha=0.866, the performance and displaying abilities dimension to be moderately reliable with alpha=0.790, and the TD dimension to be low reliable with alpha=0.598.

4.2. Sampling

In this research, in which the relationship of teachers OCP and CM is discussed, the sample was determined from the teachers working in Kilis. There are 203 schools registered in Kilis province (MEB, 2023). The research was carried out in the form of a questionnaire. The prepared questionnaire was sent to the employees electronically. 619 successful surveys were obtained. Survey data was collected in January and March of 2023. It was obtained randomly from the teachers by convenience sampling method. According to the 95% confidence, 619 respondents are sufficient (Bartlett et al., 2001).

Table 1. Sampling

Gender	Number	%	Marital Status	Number	%
Man	437	70,6	Married	273	44,2
Woman	182	29,4	Single	346	55,8
Total	619	100	Total	619	100
Tenure	Number	%	Age	Number	%
0-5	211	34,1	20-25	118	19,1
6-10	130	21,0	26-30	186	30,0
11-15	93	15,0	31-35	142	22,9
16-20	105	17,0	36-40	93	15,0
21+	80	12,9	41+	80	12,9
Total	619	100	Total	619	100

Source: Produced by the author.

The demographic of the sample area is presented in Table 1. 70,6% of the participants in the research are men and 29,4% are women. 55,8% are married and 44,2% are single. The highest density is in the 26-30 age group. The second is the 31-35 age group. According to Tenure, the highest density is between 0 and 5 years. The second is the between 6 and 10 years.

5. FINDINGS

5.1 Normality Tests

This study employed OCP and CS scales. In this section, various assessments were conducted, including sampling proficiency tests, normal distribution tests, and validity and reliability assessments of the scales, all of which were performed using the SPSS program. The normality test was conducted using the Kolmogorov-Smirnov (KS) normality test. Furthermore, the kurtosis and skewness values of the variables were examined using Q-Q Plot charts.

Table 2. Normality Test Findings, Skewness, And Kurtosis Scores

Scales	N	Mean	SD	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig.	Skewness	Kurtosis
Organizational Career Planning	619	3.98	0.68	1.750676	0.004	0.558	0.137
Career Satisfaction	619	4.27	0.82	4.715335	0.000	-1.251	1.161

Source: Produced by the author.

The results of the KS normality test, along with the kurtosis and skewness scores, are presented in Table 2. It is anticipated that the kurtosis scores for the variables are below "3," and the skewness scores are below "10" (Kline, 2011). The kurtosis and skewness values in Table 2 and Normal Q-Q Plot of Mean OCP and CS in Figure 2 indicate a normal distribution. Thus, data set has a normal distribution.

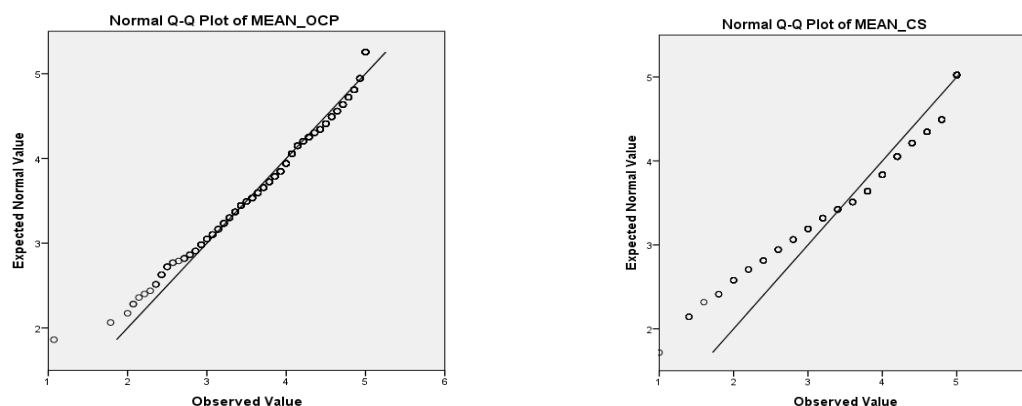


Figure 2: Normal Q-Q Plot of Mean OCP and CS

Source: Produced by the author.

5.2. Validity and Reliability of The Scales

The adequacy of the sample area was assessed using the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity (BTS). The results of the KMO and BTS tests can be found in Table 3. The KMO values for both OCP and CS variables exceed 0.70, while the BTS values are below 0.01. These values indicate that the sample adequacy for these variables is at a commendable level. According to these findings, it is accepted that the sample area was sufficient (Tabachnick et al., 2007).

Table 3. KMO and BTS Findings

		OCP	CS
KMO		0.901	0.876
BTS	Approx. Chi-Sq.	5863.349021	2022.399856
	df	91	10
	Sig.	0.000	0.000

Source: Produced by the author.

Details regarding the scales utilized in the study are provided in the methodology section. As the study was conducted in Turkey, the scale items were translated into Turkish. The guidelines outlined by Brislin (1973) were adhered to during the translation process to ensure linguistic and cultural adaptation. Given the application of the scales in a distinct language and sample context, an Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted.

Table 4. EFA Findings

Items	Factor Loads	Eigenvalues / Total Variance Percentage		Cronbach's Alpha
PTD2- "Strategic positions that may become vacant in the future are identified."	0.858	19.339 / % 57.307	2.974 / % 73.929	0.900
PTD3- "Job opportunities are created to reveal talents in the organization."	0.819			
PTD1- "Performance is valued and performance management is applied."	0.803			
PTD4- "The competencies of successors are tested for promotion to a higher position."	0.795			
NCA4- "I find the articles on promotion and salary in the regulation correct."	0.894	6.125 / % 43.750	2.974 / % 73.929	
NCA5- "The organization provides career counseling services."	0.866			
NCA3- "Equal and fair promotion opportunities are provided."	0.857			
NCA6- "I believe that the human resources department takes career management seriously enough."	0.805			
NCA2- "There is job enrichment and job redesign."	0.804			
NCA1- "Special development programs are organized for employees identified as having high potential."	0.758			
TD4- "Written procedures and policies are in place to guide career management and planning efforts."	0.884	1.518 / % 10.840		
TD3- "Job orientation and orientation programs are organized."	0.847			
TD2- "Organizational training and seminar programs are organized."	0.810			
TD1- "Rotation opportunities are provided by evaluating according to ability and education."	0.781			
CS2- "I am satisfied with the progress I have made towards meeting my overall career goals."	0.903	3.622 / % 72.435	0.903	
CS3- "I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for income."	0.877			
CS4- "I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for advancement."	0.877			
CS5- "I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for the development of new skills."	0.874			
CS1- "I am satisfied with the success I have achieved in my career."	0.710			

Source: Produced by the author

Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted using the SPSS program, and the EFA results are presented in Table 4. All factor loadings for scale items exceeded 0.40. Moreover, when reviewing the Eigenvalues and Total Variance Percentage values, it is observed that all values exceeded 50%, indicating satisfactory variance explained. The Total Variance Percentage also met the expected criteria (Büyüköztürk, 2008). The Cronbach's Alpha (α) coefficients for the OCP and CS scales are 0.900 and 0.903, respectively (Table 4), signifying high reliability.

Confirmatory Factor Analysis (CFA) results are provided in Table 5, and CFA analyses were conducted using the AMOS program.

Table 5. CFA Findings

Parameter Estimates	Estimate	S.E.	Fit Values	AVE / CR
Measuring Model				
PTD4 <--- PTD	0.779*	0.045	$\chi^2 [253.74, N=619] = 74$, CMIN/df (3.427)**, CFI (0.969)****, RFI (0.947)***, IFI (0.969)***, TLI (0.962)*** NFI (0.937)***, RMSEA (0.063)*****	0.679 / 0.967
PTD3 <--- PTD	0.802*	0.045		
PTD2 <--- PTD	0.891*	0.060		
PTD4<--- PTD	0.901*	0.055		
NCA6 <--- NCA	0.786*	0.045		
NCA5 <--- NCA	0.853*	0.045		
NCA4 <--- NCA	0.905*	0.049		
NCA3 <--- NCA	0.859*	0.048		
NCA2 <--- NCA	0.776*	0.048		
NCA1 <--- NCA	0.732*	0.047		
TD4 <--- TD	0.865*	0.038		
TD3 <--- TD	0.875*	0.038		
TD2 <--- TD	0.804*	0.043		
TD1 <--- TD	0.680*	0.031		
CS1 <--- CS	0.586*	0.108	$\chi^2 [2.7, N=619] = 3$, CMIN/df (0.904)**, CFI (1.000)****, RFI (0.996)***, IFI (1.000)***, TLI (1.000)*** NFI (0.999)***, RMSEA (0.000)*****	0.664 / 0.906
CS2 <--- CS	0.859*	0.108		
CS3 <--- CS	0.882*	0.139		
CS4 <--- CS	0.844*	0.129		
CS5 <--- CS	0.868*	0.137		

Source: Produced by the author.

Notes: “* p<0.01, ** CMIN/df< 5 (Acceptable fit), **** CFI, NFI, RFI, IFI, TLI > 0.90 (Good fit), ***** 0.05 <RMSEA < 0.08 (Acceptable fit)”

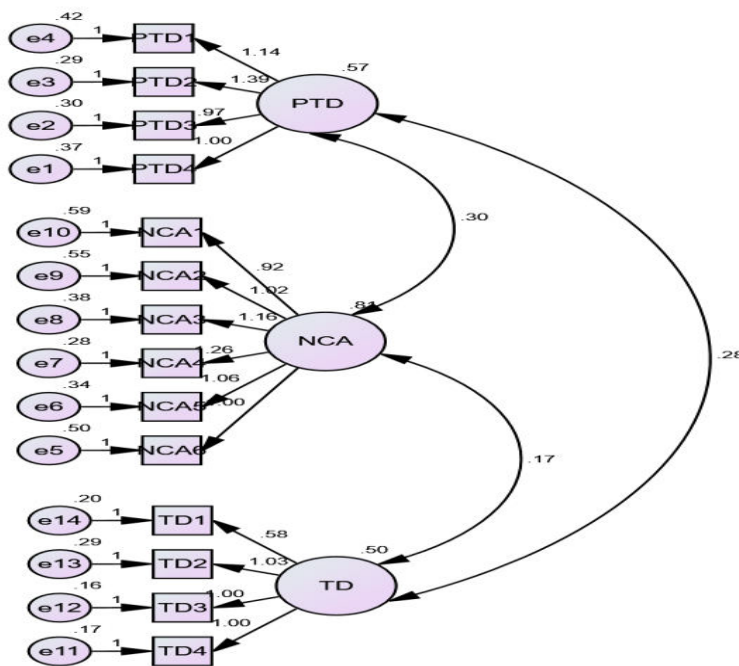


Figure 3: The Path Analysis of 3 Dimensions of OCP
Source: Produced by the author.

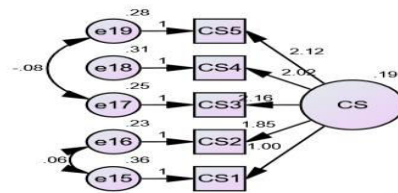


Figure 4: The Path Analysis of 3 Dimensions of CS
Source: Produced by the author.

Path analysis was conducted for the three dimensions of OCP and the three dimensions of CS, as depicted in Figures 3 and 4. The estimated and standard error values were found to be within acceptable ranges. Additionally, the model fit values met acceptable criteria (Tabachnick et al., 2007). Based on the results of validity and reliability tests, it can be concluded that the scales used in the study are both reliable and valid. Furthermore, the scales demonstrate convergent and divergent validity, as indicated by the Average Variance Extracted (AVE) values exceeding 0.50 and Composite Reliability (CR) values surpassing the AVE values (Fornell and Larcker, 1981).

In order to establish a structural model for the relationships among the variables, correlations between the variables were examined. Table 6 displays the correlation relationships between the variables.

Table 6. Correlations Findings

Variables	Mean	S.D	OCP	CS
OCP	3.98	0.68	1	
CS	4.27	0.82	0.708*	1

Source: Produced by the author.

Correlation relationship are significant. Correlation relationship between the dependent variable CS and the independent variable OCP are examined. The correlation between OCP and CS ($r(495)=0.708$, $p<0.01$). Since the correlation values were not above 85%, discriminant validity was also provided.

5.3. Test of The Research Hypothesis

In the research model, the first hypothesis examines the impact of PTD on CS, while the second hypothesis assesses the influence of NCA on CS. The third hypothesis explores the relationship between TD and CS, and the final hypothesis scrutinizes the effect of OCP on CS. According to our structural equation model, OCP and its three dimensions are considered independent variables, with CS being the dependent variable. Structural equation model (SEM) findings are as seen in Figure 2. The estimation values and standard error values of PTD, NCA and TD and OCP are shown in Table 7-8-9-10.

Table 7. Simple Regression Findings-1

Variables	Beta(β)	Std. Error	t	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
Constant	-	0.077903	13.149694	0.000000	0.864312	0.747035	0.746625
PTD	0.864312	0.018600	42.685711	0.000000			

CS=1.024404 + 0.864312 PTD F(1,617)=1822.069923, $p<0.01$).

Note: Dependent variable is CS

Source: Produced by the author.

With the first hypothesis, the effect of PTD sub-dimension on CS was tested with simple regression analysis. The findings of the analysis are shown in Table 7. According to the findings of the analysis, exhibiting PTD has a significant positive effect on CS. ($\beta_{PTD} = 0.86$, $p<0.01$). Also, the regression model is significant.

$F(1,617)=1822.069923, p < 0.01$). The Adjusted R Square value of the model is 74.66%. This level indicates that the model explains at a high level. The mathematical expression is as follows: "CS= 1.024404 + 0.864312 PTD"

Table 8. Simple Regression Findings-2

Variables	Beta(β)	Std. Error	t	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
Constant	-	0.113824	26.907593	0.000000	0.405705	0.164596	0.163242
NCA	0.405705	0.030459	11.025656	0.000000			

CS=3.062734+ 0.405705 NCA $F(1,617)=121.565085, p < 0.01$).

Note: Dependent variable is CS

Source: Produced by the author.

With the first hypothesis, the effect of NCA sub-dimension on CS was tested with simple regression analysis. The findings of the analysis are shown in Table 8. According to the findings of the analysis, exhibiting NCA has a significant positive effect on CS. ($\beta_{NCA} = 0.40, p < 0.01$). Also, the regression model is significant. $F(1,617)=121.565085, p < 0.01$). The Adjusted R Square value of the model is 16.32%. This level indicates that the model explains at a low level. The mathematical expression is as follows: "CS= 3.062734+ 0.405705 NCA"

Table 9. Simple Regression Findings-3

Variables	Beta(β)	Std. Error	t	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
Constant	-	0.195231	9.139735	0.000000	0.460628	0.212178	0.210901
TD	0.460628	0.043470	12.890774	0.000000			

CS=1.784361+ 0.460628 TD $F(1,617)=166.172062, p < 0.01$).

Note: Dependent variable is CS

Source: Produced by the author.

With the first hypothesis, the effect of TD sub-dimension on CS was tested with simple regression analysis. The findings of the analysis are shown in Table 9. According to the findings of the analysis, exhibiting TD has a significant positive effect on CS. ($\beta_{TD} = 0.46, p < 0.01$). Also, the regression model is significant. $F(1,617) = 166.172062, p < 0.01$). The Adjusted R Square value of the model is 21.09%. This level indicates that the model explains at a low level. The mathematical expression is as follows: "CS= 1.784361+ 0.460628 TD"

Table 10. Simple Regression Findings-4

Variables	Beta(β)	Std. Error	t	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
Constant	-	0.138491	6.323577	0.000000	0.707755	0.500916	0.500108
OCP	0.707755	0.034288	24.885056	0.000000			

CS=0.875756+ 0.707755 OCP $F(1,617)=619.265987, p < 0.01$).

Note: Dependent variable is CS

Source: Produced by the author.

With the first hypothesis, the effect of OCP on CS was tested with simple regression analysis. The findings of the analysis are shown in Table 10. According to the findings of the analysis, exhibiting OCP has a significant positive effect on CS. ($\beta_{OCP} = 0.70, p < 0.01$). Also, the regression model is significant. $F(1,617)=619.265987, p < 0.01$). The Adjusted R Square value of the model is 50.01%. This level indicates that the model explains at a moderate level. The mathematical expression is as follows: "CS= 0.875756+ 0.707755 OCP"

6. RESULTS AND DISCUSSIONS

The intricate relationship between OCP and CS constitutes a significant locus of exploration with far-reaching implications for both academia and the corporate world. The findings of this study underscore the undeniable influence that deliberate and well-structured OCP can have on shaping individuals' CS levels. The meticulous alignment of CS with employees' intrinsic talents, aspirations, and interests, as facilitated by the OCP process, emerges as a pivotal determinant of overall CS.

Four main hypotheses were identified in this study. The first of these hypotheses is "PTD has a significant effect on CS on teachers working in Kilis". The second hypothesis is "NCA has a significant effect on CS on teachers working in Kilis". The third hypothesis is "TD has a significant effect on CS on teachers working in Kilis". The last hypothesis is "OCP has a significant effect on CS on teachers working in Kilis." This study reveals findings consistent with the results of Edinsel (2018), Salleh et al. (2020), Korankye (2020), Aydın (2021) and Fide Keskin and Yıldız (2023).

Based on the findings of the first, second and third hypothesis, it was determined that PTD, NCA and TD has positive and significant effect on CS on teachers working in Kilis. The empirical validation of the first hypothesis, which delves into the dimension of PTD, illuminates the pivotal role played by continuous skill enhancement and talent nurturing in shaping teachers' overall CS. The results underscore the intrinsic connection between educators perceiving their skills being honed, acknowledged, and strategically directed

towards achieving better outcomes in the classroom. This linkage highlights the imperative for educational institutions to proactively invest in mechanisms that foster teachers' ongoing growth and elevate their sense of professional accomplishment, consequently engendering heightened CS. Building upon this foundation, the second hypothesis explores the effect of NCA on teachers' CS. The empirical findings serve to underline the symbiotic relationship between educators' perceived alignment of their needs and competencies with their CS and their reported satisfaction levels. This alignment underscores the importance of recognizing teachers' unique aspirations and strengths, tailoring career pathways to suit these individual preferences, and ultimately nurturing a sense of achievement and fulfillment. Addressing these alignment needs emerges as a strategic imperative in cultivating a workforce that is not only content but also motivated to excel. The third hypothesis, focused on TD, delves into the impact of systematic professional growth opportunities on teachers' CS. The study's outcomes provide robust evidence that educators who are provided with comprehensive training avenues tend to exhibit higher levels of CS. This correlation emphasizes the strategic significance of institutions offering targeted and relevant development initiatives that resonate with teachers' professional aspirations. The proactive provision of such opportunities serves as a testament to an organization's investment in its workforce's growth, thereby fostering a mutually beneficial relationship where CS becomes a natural outcome.

According to fourth and last hypothesis OCP has a significant effect on CS on teachers working in Kilis. Drawing upon the insights gleaned from the fourth and final hypothesis, this study unequivocally affirms the considerable influence of OCP on CS among teachers operating within the Kilis region. Through empirical examination, the research substantiates that the strategic implementation of OCP stands as a potent catalyst in shaping educators' overall CS, contributing to a harmonious fusion of individual aspirations and institutional support. The empirical validation of the fourth hypothesis illuminates the instrumental role played by OCP in nurturing an environment that is conducive to teachers' CS.

7. SUGGESTIONS AND LIMITATIONS

The study's findings underscore the symbiotic nature of this relationship, where organized and systematic career planning efforts undertaken by educational institutions have a palpable impact on the sense of fulfillment experienced by teachers. By aligning individual teachers' CS with organizational goals and providing structured pathways for growth, OCP effectively bridges the gap between personal aspirations and professional progression. In practical terms, this means that educators who benefit from well-structured career planning initiatives perceive that their professional journey is supported, valued, and optimized. The provision of clear roadmaps, tailored development opportunities, and avenues for advancement not only empowers teachers to chart their path but also enhances their overall engagement and dedication to their roles. Moreover, the recognition of OCP as a significant determinant of CS serves as a clarion call for educational institutions to acknowledge the strategic implications of this relationship. By investing in deliberate career planning strategies, institutions stand to benefit not only from a more satisfied and motivated workforce but also from improved organizational performance and longevity. The implications of this finding are manifold. Organizational leaders and policymakers in Kilis, and beyond, are presented with a compelling opportunity to reshape the educational landscape by placing OCP at the forefront of their strategies. The evidence suggests that fostering an environment where career pathways are systematically mapped out, talent is cultivated, and aspirations are nurtured will yield benefits that extend beyond individual teachers' satisfaction, ultimately contributing to a thriving educational ecosystem.

The limitations of this research are as follows: (i) The research was carried out in the sample of Kilis province. Differences may be observed in the findings obtained in a different province. For this reason, the study has a sample area constraint. (ii) The research was conducted at a time covering post-pandemic conditions. Differentiation can be observed in the data obtained under different conditions. (iii) It is accepted that the sample area represents the universe. (iv) The research was conducted on teachers working in Kilis province. Different findings can be found in different provinces.

REFERENCES

Ahmed, N. O. A. 2017. Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, (just-accepted), 00-00. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2017-0038>.

Avcı U.-Turunç Ö., (2012), Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* Yıl:2012, C:4, S:2, ss.45-55.

Aydın, C. S., (2010), Bir Kamu Kurumunda Var olan Bireysel ve Kurumsal Kariyer Planlaması Süreçleri ve Bu Sürece İlişkin Bireysel ve Kurumsal Sorumlulukların Yerine Getirilme Durumu, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Aydın, Y. (2021). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kariyer Planlama ve KariyerTatminine Etkisi: Bankacılık ve Finans Sektörü Üzerine Bir Araştırma* (Yayın No. 692090).[Yüksek lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya].

Aytaç, S., (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer; Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Bartlett, J.E., Kotrlık, J. W. & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50.

Barutçugil, İ., (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları.

Bingöl, D., (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Yayını, ss. 300.

Brislin, R. W., Lonner, W. &Thorndike, R. M. (1973) *Cross-Cultural Research Methods*. New York: John Wiley&Sons.

Büyüköztürk, S., Cakmak, E. K., Akgun, O. E, Karadeniz, S. & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara, Turkey: Pegem Akademi.

Cannon, M. D., & Witherspoon, R. (2005). Actionable feedback: Unlocking the power of learning and development. *Academy of Management Executive*, 19, 120–134.

Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma* (Yayın No. 520106). [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta].

Ertürk, M. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi. 2. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık*.

Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. 2019. Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>

Fide Keskin, N. & Yıldız, E. (2023). “Kariyer Planlama ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi:Sivil Havacılık Sektörü Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” *ODÜSOBİAD 13* (2),1999-2026, Doi: 10.48146/odusobiad.1174485

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluatingstructuralalequation models with unobservable variables and measure terror. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

Fouad, N. v.d., (2009), „“The Effectiveness of a Career Decision-Making Course””, *Journal of Career Assessment*, Vol. 17, No. 3, ss. 338- 347.

Gary, J., Saks, A. M., (2005), *Organizational Behavior*, 6th Edition. Pearson Prentice Hall, Toronto.

Greenhaus, J.H. v.d., (1990), Effects of Race On Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, And Career Outcomes, *Academy of Management Journal*, 33, ss. 64–86.

Guest, D., Michie, J., Sheehan, M., ve Conway, N. (2000). Getting Inside the HRM – Performance Relationship. *ESRC Future of Work Programme Working Paper*.

Hofmans, J. v.d., (2008), The Career Satisfaction Scale: Response Bias Among Men and Women. *Journal of Vocational Behavior*, 73, ss. 397–403.

Joo, B.K.-Park, S., (2010), Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31 No. 6, ss. 482–500.

Kara, K. & Sağbaş, M. (2022). The Impact of Organizational Trust, Readiness for Change, and Individual Tenure on Organizational Identification: Empirical Research on School Teachers in Turkey. *OPUS Journal of Society Research*, 19 (48) , 633-647 . DOI: 10.26466/opusjsr.1117877

Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2009). The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), 504–512. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.02.003>

Korankye, B. (2020). Exploring the Mediating Role of Work Engagement, Career Management and Career Satisfaction among Small and Medium Enterprise in Ghana. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7(7), 416-434. https://www.ijmae.com/article_114335.html

Maitland, L., (1997), *İnsanları Motive Etmek*, Ankara: İlk Kaynak Kültür ve Sanat Ürünleri.

Nauta A. v.d., (2009), _‘Understanding The Factors That Promote Employability Orientation: The Impact Of Employability Culture, Career Satisfaction, And Role Breadth Self- Efficacy‘, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, Vol. 82, ss. 233-251. <https://www.uva.nl/binaries/content/documents/personalpages/n/a/a.nauta/nl/tabblad-twee/tabblad-twee/cpitem%5B2%5D/asset?1355373606813>.

MEB (2023), “Okullar ve Diğer Kurumlar, <https://www.meb.gov.tr/baglantilar/okullar/index.php?ILKODU=79>

Nguyen, A., Taylor, J., ve Bradley, S. (2003). Relative pay and job satisfaction: some new evidence. *Development and Policies Research Center, MPRA Paper No. 1382*, 1-27.

Orçanlı, K., Bekmezci, M., & Görmen, M. (2020). Yetkinlik Geliştirmenin Kariyer Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 55, 35-76. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.605817>

Sağbaş, M. (2022). The Impact of Leader Support and Life Satisfaction on Business Performance: The Case of the Banking Industry. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29(3), 537-546.

Salleh, A.M.M., Omar, K., Aburumman, O.J., Mat, N.H.N., Almhairat, M.A 2020. The impact of career planning and career satisfaction on employee's turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218-232. [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(14\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14))

Shi, Y., Pan, L., Wang, G., & Deng, C. 2017. Research on the Occupation Career Planning of Cadets. *The International Conference on Management, Education and Social Science “ICMESS 2017”*. June 23-25, Qingdao, China: ICMESS, 108-111. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icmess-17>

Şimşek, Ş., ve Öge, S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (6 b.). Konya: Eğitim Yayınevi.

Soysal, A., (2003), *Örgütlerde Kariyer Yönetimi Uygulamaları: Farklı Özelliklere Sahip Büyük Ölçekli İşletmelerde İncelenmesi Ve Bir Model Önerisi*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, ss. 70– 71.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5, pp. 481-498). Boston, MA: Pearson.

Turunç, Ö., & Alkan, Z. (2020). Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 90-107. <http://tursbad.hku.edu.tr/en/download/article-file/1244655>

Uzun, T., (2004), Kariyer Yönetimi ve Planlaması, *Türk İdare Dergisi*, Sayı:442, ss.32.