



2149-8598
javstudies.com

ECONOMICS
POLITICS
BUSINESS
FINANCE
MANAGEMENT

| VOLUME **11**
| ISSUE **1**

■ YEAR **2025**

GENERIC PAGE

*javstudies.com**javstudies@gmail.com*

Disciplines

economics, finance, business administration, econometrics, tourism, foreign trade, labor economics, agricultural economics, engineering economics, labor economics, management information systems, political science, public administration, local government issues, urbanization, social work, international relations, health management, logistics management

Frequency

[March](#), June, September, December

International Refereed & Indexed / Open Access E-Journal

Dear scientists and visitors,

We are happy and proud to be together in the 11th anniversary of the publication of the Journal of Academic Value Studies (JAVStudies). JAVStudies, which is an international refereed scientific journal covering the studies of economics, business, finance, political science, public administration, local governments, urbanization, social services, international relations, finance, econometrics, tourism, foreign trade, agricultural economy, labor economy, management information systems, health management, industrial engineering, engineering economics, logistics and other studies on economics, business administration, applied sciences and political and administrative sciences, is published four times a year.

JAVStudies is an internationally indexed journal and has been publishing for 11 years. The journal, which continues its publishing life with the ISSN number 2149-8598, has an electronic format. JAVStudies is scanned by international indexes and databases such as EBSCO, EconPapers-Ideas-Repec, Google Scholar, Crossref, Road, ResearchBib (Academic Resource Index), Akademik Arastirmalar Indexi (Acarindex.com), Sosyal Bilimler Atif Dizini (SOBIAD), Idealongline Veri Tabani, Ajindex Academic Journals, Arastirmax.

In the journal, the review process is carried out objectively and impartially, and the double-blind peer review system is applied, in which the names of the referees and authors are hidden. Efforts are made to ensure completing the process quickly and the accepted articles are given a DOI number.

Contributing to the journal by your precious works is very important for us in terms of developing science in the world, being beneficial to humanity and becoming a more qualified journal. We hope that this issue is helpful and we thank you, our esteemed scientists and readers, for your interest.

Assoc. Prof. Dr. Sema YASAR

Editor-in-Chief

EDITORIAL BOARD		
Editor-in-Chief		
PhD., Assoc. Prof. Sema Yaşar	Macroeconomics	Şırnak University, Türkiye
Managing Editor		
PhD., Prof. İbrahim Halil Sugözü	Macroeconomics	Kyrgyz-Turkish Manas University, Kyrgyzstan
Co-Editors		
PhD., Assoc. Prof. Emrah Atar	Political Science	Recep Tayyip Erdoğan University, Türkiye
PhD. Raziyyahan Abdiyeva	Fiscal Policy	Kyrgyz-Turkish Manas University, Kyrgyzstan
Advisory Board Members		
PhD., Prof. Savaş Erdoğan	Macroeconomics	Selçuk University, Türkiye
Phd., Prof. Volkan Alptekin	Macroeconomics	İzmir Katip Çelebi University, Türkiye
Phd., Prof. Ender Güler	Accounting	Ankara Hacı Bayram Veli University, Türkiye
Phd., Prof. Yeter Demir Uslu	Healthcare Management	Medipol University, Türkiye
Phd., Prof. Mehmet Mucuk	Macroeconomics	Selçuk University, Türkiye
Phd., Prof. Gökhan Tuncel	Political Science	İnönü University, Türkiye
Phd., Prof. Ramazan Yanık	Business Administration	Atatürk University, Türkiye
Phd., Prof. Hüseyin Çetin	Finance	Necmettin Erbakan University, Türkiye
Phd., Prof. Esra Banu Sipahi	Political Science	Necmettin Erbakan University, Türkiye
Editorial Board Members		
PhD., Assoc. Prof. Bekir Gündoğmuş	Political Science	Bandırma Onyedi Eylül University, Türkiye
Phd., Prof. Handan Ertaş	Healthcare Management	Selçuk University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Kemalettin Eryeşil	Management & Organisation	Şırnak University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Güngör Karakaş	Agricultural Economics	Yozgat Bozok University, Türkiye
Phd., Prof. Oktay Kızılkaya	International Economics	Kırşehir Ahi Evran University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Fazlı Doğan	International Relations	Selçuk University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Bilal Solak	Accounting	Fırat University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Azamat Maksudünov	Marketing	Kyrgyz-Turkish Manas University, Kyrgyzstan
PhD., Assoc. Prof. Sami Kalaycı	Social Work	Aksaray University, Türkiye
PhD. Can Verberi	Macroeconomics	Şırnak University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Sedat Çelik	Tourism Economy	Şırnak University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Murat Yıldız	Industrialization History	Aksaray University, Türkiye
Phd., Prof. Murniati Muklisin	Islamic Finance	Tazkia University, Indonesia
PhD., Assoc. Prof. Abdullah Aydın	Politics	Mustafa Kemal University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Muhammed Maruf	Business Administration	Kırşehir Ahi Evran University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Cunos Ganiyev	Macroeconomics	Kyrgyz-Turkish Manas University, Kyrgyzstan
PhD. Farhad Hossain	Management and Policy	The University of Manchester, UK
PhD., Assoc. Prof. Şahin Çetinkaya	Healthcare Management	Aksaray University, Türkiye
PhD., Assoc. Prof. Hikmet S. Gezici	Political Science	Selçuk University, Türkiye
PhD. İrfan Ersin	Islamic Finance	İstanbul Medipol University, Türkiye
PhD. Erol Kılıçlı	Business Administration	Şırnak University, Türkiye
SECRETERIAL		
Secretariat		
Ammar Sevgili	Şırnak University, Türkiye	
Sayed Abdullah Omer	Kyrgyz-Turkish Manas University, Kyrgyzstan	
Language Editors (Redactors)		
PhD. Mehmet Nurullah Işık	International Relations and Law, Lawyer, USA	
REFEREES OF THIS ISSUE		
PhD., Prof. İsmail Akbal	PhD., Assoc. Prof. Ebru Ertürk	
PhD., Prof. Eda Yaşa Özeltürkay	PhD. Duygu Özlük	
PhD., Assoc. Prof. Damira Baigonushova	PhD. Burcu Dönmez	
PhD., Assoc. Prof. Süreyya Ece	PhD. Zamira Oskonbaeva	
PhD., Assoc. Prof. Kazım Kılınç	PhD. Ayse Aslan	
PhD., Assoc. Prof. Mehtap Öztürk	PhD. Hayati Ünlü	
PhD., Assoc. Prof. Sevgi Sümerli Sarıgül	PhD. Ömer Faruk Karaman	
PhD., Assoc. Prof. Gökhan Akar		

INDEXED	
EBSCO	
EconPapers – Ideas – Repec	  
Google Scholar	
Crossref – DOI	
ROAD – ISSN	
ResearchBible (Academic Resource Index)	
Akademik Arastirmalar Indeksi (Acarindex.com)	
Sosyal Bilimler Atif Dizini (SOBIAD)	
Idealonline Veri Tabani	
Ajindex Academic Journals	
Arastirmax	
INDEXED	

C O N T E N T S**RESEARCH ARTICLES**

Gülhan Gök	
Hastanelerde Mantar Yönetim Algısı ve Mantar Yönetimin Etkileri: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma	1-13
<i>Perception of Mushroom Management and Effects of Mushroom Management in Hospitals: A Study on Nurses</i>	
Seyit Taha Ketenci	
Nükleer Silah Başlık Sayıları ile Ekonomik Değişkenler Arasındaki İlişki: 2009-2022 Dönemi Nedensellik ve Eşbütünleşme Analizi	14-21
<i>The Relationship between Nuclear Weapon Warheads Counts and Economic Variables: Causality and Cointegration Analysis for the Period 2009-2022</i>	
Taner Filiz	
The Future of Maritime Crude Oil and Dry Cargo Transportation: 2030 Forecast Using the SVR Method	22-33
Taylan Can Doğanay	
Demokrasi Kültürüne Etkisi Bağlamında Siyasal Katılım ve Teorik Açılımlar	34-47
<i>Political Participation and Theoretical Expansions in the Context of Its Impact on Democratic Culture</i>	
Erol Kılıçlı & Leyla İçerli	
Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgüt Kültürünün Aracılık Rolü	48-70
<i>The Mediating Role of Organisational Culture in the Relationship between Paternalistic Leadership and Psychological Empowerment</i>	

Hastanelerde Mantar Yönetim Algısı ve Mantar Yönetimin Etkileri: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma

Perception of Mushroom Management and Effects of Mushroom Management in Hospitals: A Study on Nurses

Gülhan Gök 

*Department of Medical Services and Techniques, Amasya University, Amasya, Türkiye,
gulhan.gok@amasya.edu.tr*

Özet

Bu araştırma ile hastanelerde görev yapan hemşirelerin mantar yönetim algısının, mantar yönetimin ne gibi etkilerinin olduğunu ve yöneticilerin bilgi paylaşımını nelerin etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda hastanede görev yapan ve bir yöneticinin astı pozisyonunda olan hemşirelerle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 7'si yöneticilik görevi bulunan ve 7'si yöneticilik görevi bulunmayan 14 hemşireden elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında 3 tema, 9 alt tema ve 53 kod belirlenmiştir. Verilerin analizi sonucunda ise yöneticilerin astları ile iletişime dayalı sorunlarının, yöneticinin paylaştığı bilginin özelliğinin ve sadece işlerin başarılmasına odaklanması gibi nedenlerin mantar yönetim algısı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mantar yönetim tarzının hastane, personel ve hasta üzerinde çeşitli olumsuz etkilerinin olduğu saptanmıştır. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda hastanelerde yöneticiler tarafından bilginin paylaşımına nedenleri ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda yöneticilerin bilgiyi paylaşmasının önemine ve bu konuda yaşanan sorunlara dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte sağlık kurumlarında mantar yönetim tarzının engellenmesine yönelik bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Mantar Yönetim, Sağlık Kurumu, Sağlık Kurumları Yönetimi, Hastane, Hemşire

Abstract

This research aims to determine the perception of hospital nurses about mushroom management, the effects of mushroom management, and what affects managers' information sharing. Phenomenology, one of the qualitative research designs, was used in the research. In line with the purpose of the research, semi-structured interviews were conducted with nurses working in a hospital and in a subordinate position to a manager. The data obtained from 14 nurses, 7 of whom had a managerial position and 7 of whom did not have a managerial position, were analyzed using the content analysis method. 3 themes, 9 subthemes, and 53 codes were determined within the scope of the research. As a result of the analysis of the data, it was determined that the communication-based problems of managers with their subordinates, the nature of the information shared by the manager, and the fact that the manager only focused on achieving the work were effective on the perception of mushroom management. In addition, it was determined that the mushroom management style had various negative effects on the hospital, staff, and patients. In line with the opinions of the participants, the reasons for not sharing information by managers in hospitals were revealed. As a result of the research, it was tried to draw attention to the importance of managers sharing information and the problems experienced in this regard. In addition, some suggestions were presented to prevent the mushroom management style in health institutions.

Keywords: Mushroom Management, Health Institution, Health Institutions Management, Hospital, Nurse

Acknowledgments

Bu araştırma için Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan 01/11/2024 tarih ve 226200 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

For Citation: Gök, G. (2025). Hastanelerde Mantar Yönetim Algısı ve Mantar Yönetimin Etkileri: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Academic Value Studies*, 11(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.80865>

Received: 22.02.2025 Accepted: 23.03.2025

This article was checked by *intihal.net*



2149-8598 / Copyright © 2025

1. Giriş

Günümüzde bilgi, tüm örgütler için stratejik bir öneme sahiptir. Bilgiyi elinde bulunduran örgütler rakiplerine göre daha fazla avantaj elde edebilmekte ve üstünlük sağlayabilmektedir. Hastanelerde bilgi paylaşımının etkinliğinin artırılması için öncelikle birim düzeyinde elektronik sistemler kullanılmaya başlanmıştır. Teknolojideki gelişmeler sonrasında ise birim düzeyindeki bu sistemler birbiri ile entegre edilerek bilginin paylaşımı hızlandırılmış ve etkinliği artırılmıştır (Dizman, 2017: 87). Bu bağlamda bilginin üretilmesi, toplanması, yayılması ve kullanılması teknik unsurlara bağlı hale gelmiştir. Bununla birlikte örgüt içerisinde bilginin öğretilmesinin bireyler aracılığıyla gerçekleştirilmesi nedeniyle sosyal bir yönü de bulunmaktadır (Myrvang & Sebzecili, 2022: 68). Bilgiye bağımlı örgütlerde bazı bilgilerin paylaşılması ya da paylaşılmaması durumunda çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Özellikle sağlık hizmetleri bilgi paylaşımının son derece önemli olduğu bir hizmet alanıdır. Eksik ya da yetersiz bilgi, işleyle ilgili sorunlara neden olabilmekte ve hasta güvenliğini de riske düşürebilmektedir. Bu nedenle sağlık kurumu yöneticilerinin bilgi akışını kesintisiz bir şekilde sağlamaya özen göstermeleri gerekmektedir. Sağlık kurumları son derece karmaşık yapılardır ve bu karmaşık yapının verimli bir şekilde işleyebilmesi için bilgi akışının devamlılığının sağlanması önem arz etmektedir (Foster, 2004: 78).

Bireylerin iş ortamında bilgi edinme şekilleri değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlik örgüt kültürü, örgütün işleyiş şekli, çalışanların bireysel özellikleri ve/veya yasal düzenlemeler gibi birçok faktörden kaynaklanabilmektedir. Bazı durumlarda resmi bilgi edinme kanalları kullanılırken bazı durumlarda ise resmi olmayan kanallar tercih edilebilmektedir (Michelson & Mouly, 2000: 339). Sağlık kurumlarında hemşireler arasında beklentiler, deneyimler, iş süreçleri gibi bilgiler resmi kanallar kullanılmadan sözlü olarak paylaşılabilmektedir. Bu bilgiler hemşirelik için son derece önemli olmakla birlikte genellikle sıradandır (Fowler, 2019: 77). Neredeyse her yerde resmi olmayan bir bilgi paylaşımı gerçekleştirilmektedir. Resmi olmayan bilgi paylaşımı ise literatürde söylenti ve dedikodu kavramlarıyla ifade edilmektedir. Bu kavramlardan dedikodu, iki tarafın üçüncü bir taraf hakkında bireysel değerlendirmelerine dayalı olumlu veya olumsuz bilgi paylaşımıdır (Alicart vd., 2020: 2). Söylenti ise bireysel değerlendirmelerden ziyade güvenilirliği doğrulanmamış bir bilginin kişiler arasında aktarılırken aktaran kişilerin istediği şekilde bilgiyi değiştirdiği bir süreçtir (Houmanfar & Johnson, 2004: 119). Örgütlerde söylentiler bazen dedikoduya dönüşebilmektedir. Dedikodu yoluyla kişi ya da kişiler başkalarına duydukları ilgiyi, öfkeyi, rahatsızlığı ve bu gibi duyguları diğerlerine iletebilmektedir. Hatta bu duygular çoğu zaman gerçek duygular olabilmektedir (Waddington & Fletcher, 2005: 389). Ancak örgütlerde dedikodu, iş ahlakına uygun olmayan bir davranış olarak görülmektedir ve üretkenliği de olumsuz etkilediği düşünüldükçe hoş görülmemektedir (Michelson vd., 2010: 372). Ayrıca dedikodu ve söylentiler gerçek sorunların gizlenmesine neden olarak da örgüte zarar verebilmektedir (Waddington & Fletcher, 2005: 389).

Mantar yönetim kavramı, yönetim literatürüne bir metafor olarak girmiş olup, bu yönetim anlayışında çalışanlar birer mantar olarak değerlendirilmektedir. Nasıl mantarlar büyümek için belirli miktarda gübre ve genel olarak karanlık ya da az miktarda ışık alan bir ortama ihtiyaç duyuyorsa iş ortamında da verimliliğin sağlanabilmesi için çalışanlar belli bazı konularda bilgilendirilmekte, kurumla ilgili diğer konularda ise karanlıkta bırakılmaktadır. Bu sayede mantar yönetim anlayışını benimseyen yöneticiler, astlarını karanlıkta bırakarak otorite oluşturmaya çalışmaktadırlar. Ancak bu durum çoğu zaman yıkıcı olabilmektedir (Mar, 2013). Literatürde yöneticilerin bilgi paylaşmaması ve çalışanları sadece kendi iş alanlarıyla ilgili bilgilendirmeleri, bilgi talep edilen bazı konularda astlarına bilgi vermemeleri, astlarına güven duymamaları, geri bildirim almamaları ve alınacak kararlara astlarını dahil etmemeleri, başarısızlıklarının sorumluluklarını astlarına yüklemeleri ve eleştiriye açık olmamaları mantar yönetim kavramı ile açıklanmaktadır (Alakaşlı vd., 2022: 1136). Mantar yönetim tarzını benimseyen yöneticiler, örgütteki bazı doğruları gizleyerek tatmin edici çıktılar elde edildiği algısı oluşturmaya çalışmaktadır. Ayrıca bu yöneticiler, kendi konfor alanlarını bozmamak, eksik yönlerini, başarısızlıklarını ve hatalarını gizlemek için böyle bir yönetim anlayışını benimseyebilmektedir (Gunn, 1995: 31-32). Bu nedenlerle astları ile bilgi paylaşmaktan kaçınarak tüm süreçleri kendileri kontrol etmeye ve sorunları kendileri çözmeye çalışmaktadırlar. Mantar yönetim anlayışını benimseyen yöneticilerin genellikle diğer çalışanlarla ilişkileri kötü olup bu yöneticiler, astları ile bilgi alışverişinde bulunmamaktadırlar. Aynı zamanda astlarını suçlayarak sorunları kendileri çözmeye çalışmaktadırlar (Mar, 2011). Örgütlerde bu tarz bir yönetim anlayışının benimsenmesi personelin işten ayrılması, yöneticiye ve örgüte olan güveninin sarsılması, örgütte resmi olmayan kanallardan bilgi arayışının artması, personelin performansının düşmesi gibi olumsuz durumlara neden olabilmektedir (Birincioğlu & Tekin, 2018: 169-170).

Mantar yönetim tarzı ile ilgili alan yazında farklı sektörlerde ve mantar yönetimin farklı değişkenlerle etkileşimlerinin incelendiği çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri olan Çetin'in (2021) araştırmasında, ev tekstili sektöründe çalışan kişilerin mantar yönetim algısının iş tatmini düzeyine etkisi araştırılmıştır. Öztürk ve Aras (2021) mantar yönetim tarzı ile bilgi paylaşımı ve dedikodu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Akduru ve Aslantaş (2021), farklı sektörlerde (turizm, sağlık ve bankacılık) çalışan kişilerden oluşturduğu örneklem grubunda mantar yönetim tarzı ile personelin örgüte karşı göstermiş olduğu sapkın davranışlar arasında bir ilişki olup olmadığını değerlendirmişlerdir.

Bozkır ve Fidan (2021) ise bir belediyenin spor tesislerinde çalışan personelin mantar yönetim algısının tükenmişlik düzeylerine etkisini araştırmışlardır. Günaltay, Işıkçelik ve Durur (2022) kamu ve vakıf üniversitelerinden 103 araştırma görevlisinin mantar yönetim algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu çalışmalarla birlikte mantar yönetimin işe gömülmüşlükle ilişkisini (Özel & Kalfaoğlu, 2023), bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini (Tekin & Özbey, 2024) araştıran çalışmalarda bulunmaktadır. Mantar yönetimle ilgili alan yazında belirtilen araştırmalardan başka araştırmalar da görmek mümkündür. Diğer taraftan sağlık kurumlarında mantar yönetim tarzı ile ilgili yürütülen araştırmalar ise oldukça sınırlıdır. Mantar yönetimle ilgili sağlık kurumlarında yürütülen araştırmalara ilişkin alan yazın incelendiğinde mantar yönetim algısının, demografik değişkenlere göre farklılaşmasını (Yalap & Poyraz, 2023); örgütsel sinizm (Mumcu & Aras, 2021; Aydın, 2023) ve ekip performansı (Ayhan & Güvener, 2024) üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara rastlanmaktadır. Ayrıca alan yazında mantar yönetimin hemşirelik yönetimindeki konumunun belirlenmesine ilişkin derleme (Demirkaya, 2023) ve sistematik derleme (Söyler, 2024) çalışmaları da bulunmaktadır.

Mantar yönetim anlayışında sağlık personelinin bilgi arayışına girmesi ve örgütsel yapı içerisinde yanlış bir bilgi paylaşımı olarak değerlendirilen dedikodu ve söylentiler yoluyla bilgi elde etmeye çalışması muhtemeldir. Diğer taraftan hem yetersiz hem de güvenilir olmayan bilgi ile süreçlerin yürütülmesinin çeşitli sorunlara yol açması kaçınılmazdır. Bu araştırma ile sağlık kurumları içerisinde diğer sağlık kurumlarına göre daha karmaşık süreçlerin olduğu, daha fazla personelin görev yaptığı, işlevsel bağlılığın daha fazla olduğu ve diğer sağlık kurumlarına göre daha fazla hiyerarşik aşamanın bulunduğu hastanelerde mantar yönetim algısı ve etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda;

Hastanelerde hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu yöneticilerin bilgi paylaşma özellikleri,

Hastanelerde hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu yöneticilerin hangi bilgileri paylaştığı ve hangi bilgileri paylaşmadıkları,

Hastanelerdeki hemşirelerin bilgiye nasıl ulaştığı,

Hastanelerdeki hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu yöneticilerin yetersiz bilgi paylaşımının ne gibi etkilerinin olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma ile hastanelerde hemşireler arasında bilgi paylaşımı ile ilgili sorunlu alanların tespit edilmesi, bilgi paylaşımının öneminin ortaya konulması ve hemşirelik hizmetlerinde mantar yönetimin etkilerine yönelik bir farkındalık oluşturulması hedeflenmiştir.

2. Araştırma Metodolojisi

Her kurumda olduğu gibi sağlık kurumlarında da bilgi paylaşımı son derece önemlidir. Özellikle sağlık hizmetleri gibi işlevsel olarak birbirine bağlı birimler için bilgi paylaşımı hayati olabilmektedir. Sağlık mesleği mensupları içerisinde hemşireler en fazla çalışan sayısına sahip meslek grubudur (Bora Başara vd., 2023: 221). Birçok hemşirelik hizmeti birbiri ile ilişkilidir ve doğrudan hastanın sağlığı üzerinde etkilidir. Ayrıca hemşirelik hizmetlerinde ekip çalışması esastır (Karadağ vd., 2013: 17). Bu bağlamda sağlık hizmetlerinin aksamaması için hemşirelik hizmetlerindeki yöneticilerin bilgi paylaşması ile ilgili tutumlarının belirlenmesi, bilgi paylaşımını etkileyen durumların tespit edilmesi, bilgi paylaşımının/paylaşılmasının ne gibi etkilerinin olduğunun ortaya çıkarılması önem arz etmektedir. Bu araştırma ile hemşirelerin mantar yönetim algısı ve mantar yönetimin etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın, hemşirelik hizmetleri sürecindeki bilgi akışının mevcut durumunu ortaya koyması, bilgi paylaşımında yaşanan sorunların tespit edilmesi, bilgi paylaşımının yetersiz olmasının nasıl bir etki yarattığının belirlenmesi ve mantar yönetim ile ilgili bir farkındalık oluşturulması bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırmada yaratıcı bir araştırma yöntemi olan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmalarda az sayıda katılımcıdan detaylı veriler elde edilir (Creswell, 2019: 33). Nitel araştırmalar farklı desenler de tasarlanabilmektedir. Bu araştırmanın amacı doğrultusunda fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Fenomenoloji, kavram olarak olgu bilimini ifade etmekte olup bireysel deneyimlerden hareket edilerek bir olguya, duruma, olaya yönelik yapılan betimlemelerdir. Bu araştırmada da hemşirelerin bilgi paylaşımı ile ilgili olumlu ve olumsuz deneyimlerine göre mantar yönetim algısı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma verileri yöneticilik sorumluluğu olan ve olmayan toplam 13 hemşireden toplanmıştır. Katılımcıların çalışma grubuna dahil edilmesinde bazı kriterler belirlenmiştir. Bu kriterlerden ilki bir hastanede hemşire olmaktır. Katılımcılardan mantar yönetim ile ilgili kapsamlı bir bilgi elde edebilmek ve yöneticilerin ve astların görüşleri arasındaki farklılıkları da ortaya çıkarabilmek amacıyla hem yöneticilik görevi bulunan hemşireler hem de herhangi bir yöneticilik

sorumluluğu bulunmayan klinik hemşireleri çalışma grubuna dahil edilmiştir. Klinik hemşirelerinin vardiyalı çalışması, bazı günler çalışma düzenine bağlı olarak iş ortamında bulunmamaları nedeniyle bilgi paylaşımının daha da önem kazandığı düşünüldüğü için klinik hemşireleri bu araştırma kapsamına alınmıştır. Ayrıca çalışmada hastanelerin sahiplik durumuna göre işleyişleri ve hiyerarşik yapıları farklılık gösterdiği için hem özel hem devlet hem de üniversite ve eğitim araştırma hastanelerinde görev yapan hemşirelerden bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu bağlamda, çalışmada hemşirelerin mantar yönetim algısının belirlenmesi bakımından amaçlı örnekleme yöntemi, çalışma grubuna dahil edilen hemşirelerin çalıştıkları kurumların ve birimlerin farklı olması bakımından ise maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, çalışmadaki fenomeni ortaya çıkarmaya yarayan katılımcıların seçildiği bir örnekleme türüdür. Bu örnekleme türü ile belirlenen katılımcılar arasında araştırmanın amacına uygun farklı özelliklere sahip kişilerin seçilmesi ise maksimum çeşitlilik örneklemedir (Creswell, 2019: 109). Katılımcıların özelliklerine ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıları Tanımlayıcı Bilgiler

Katılımcılar	Yaşı	Cinsiyeti	Eğitim Düzeyi	Deneyim Süresi	Görev Yaptığı Birim	Yöneticilik Görevi	Hastane Türü
H1	38	Kadın	Lisans	4 Yıl	-	Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü	Devlet Hastanesi
H2	47	Kadın	Lisans	30 Yıl	-	Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü	Devlet Hastanesi
H3	53	Kadın	Lisans	32 Yıl	Yoğun Bakım Kliniği	Klinik Sorumlusu	Devlet Hastanesi
H4	50	Kadın	Lisans	28 Yıl	Ameliyathane	Ameliyathane Sorumlusu	Üniversite Hastanesi
H5	29	Kadın	Lisans	5 Yıl	İç Hastalıkları Kliniği	Yok	Devlet Hastanesi
H6	38	Kadın	Lisans	14 Yıl	-	Personel Sorumlusu	Devlet Hastanesi
H7	25	Kadın	Lise	7 Yıl	Acil Tıp Kliniği	Yok	Özel Hastane
H8	40	Erkek	Lisans	7 Yıl	Yoğun Bakım Kliniği	Yok	Devlet Hastanesi
H9	25	Erkek	Lise	7 Yıl	Koroner Yoğun Bakım Kliniği	Yok	Özel Hastane
H10	28	Erkek	Lisans	4 Yıl	Acil Tıp Kliniği	Yok	Eğitim Araştırma Hastanesi
H11	24	Kadın	Lise	7 Yıl	Çocuk Yoğun Bakım Kliniği	Klinik Sorumlusu	Özel Hastane
H12	29	Erkek	Lisans	8 Yıl	Acil Tıp Kliniği	Yok	Eğitim Araştırma Hastanesi
H13	53	Kadın	Lisans		Nöroloji Kliniği	Klinik Sorumlusu	Devlet Hastanesi
H14	24	Kadın	Lisans	1 Yıl	Kardiyoloji Kliniği	Yok	Üniversite Hastanesi

Katılımcıların 7’si devlet, 3’ü özel, 2’si eğitim araştırma ve kalan 2’si üniversite hastanesinde görev yapmakta olup yarısının yöneticilik görevi bulunmaktadır. Katılımcılara H1, H2, H3, ...H14 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcıların deneyimleri doğrultusunda bir fenomenin ortaya çıkarılmasının amaçlandığı araştırmalarda fenomene ilişkin yeni görüşlerin ortaya çıkmadığı, birbirini tekrar etmeye başladığı, verilerin doygunluğa ulaştığı katılımcı sayısına erişilmesiyle veri toplama süreci sonlandırılmaktadır (Merriam, 2018: 79). Bu çalışmada da 14 katılımcı ile veriler birbirini tekrar etmeye başladığı için veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcılara 7 tane tanımlayıcı ve 10 tane açık uçlu soru sorulmuştur. Araştırma soruları belirlenmeden önce mantar yönetimle ilgili literatür incelenmiştir. Yapılan incelemeler doğrultusunda belirlenen

sorular bir hemşire ile görüşülerek anlaşılabilirliği değerlendirilmiş ve sorularda bazı düzenlemeler yapılmıştır; bir soru ise görüşme formundan çıkarılmıştır.

Görüşmelere başlanılmadan önce araştırma soruları katılımcılarla paylaşılmış ve araştırma ile ilgili katılımcılara bilgi verilmiştir. Yapılan bilgilendirme sonrasında araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden kişilerle yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde araştırma soruları esnek olup her katılımcıdan daha spesifik veriler elde edilebilmektedir. Görüşme soruları açığa kavuşturulmak istenilen sorunlarla ilgilidir. Ayrıca bu görüşme türünde araştırmacı, daha detaylı bilgi edebilmek amacıyla katılımcılara ek sorular sorabilmektedir (Merriam, 2018: 87). Bu araştırma kapsamında da katılımcılar tarafından ifade edilen görüşlerin daha da açılmasının istendiği durumlarda katılımcılara araştırmanın amacı doğrultusunda ek sorular sorulmuştur. Görüşmeler bir ses kayıt cihazı ile daha sonra analiz edilmek üzere kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerin kayıt altına alınması ile ilgili katılımcılar kayıt öncesinde bilgilendirilmiş ve sözlü izinleri alınmıştır. Aynı ildeki katılımcılarla yüz yüze farklı illerdeki katılımcılarla ise maliyet ve zaman kısıtlılığı nedeniyle telefon ile görüşülmüştür. Görüşme süreleri 12,20 dakika ile 33,57 dakika arasında değişmekte olup toplam süre yaklaşık 294 dakikadır. Araştırma verileri 15/12/2024-15/01/2025 tarihleri arasında toplanmıştır.

Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler deşifre edilerek içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi türlerinden ise tematik-yapılandırıcı içerik analizi kullanılmıştır. Bu analiz türünde çoğu zaman üst temalar araştırma sorusundan türetilmektedir. Her bir üst temanın alt temaları ise araştırma verilerine dayalı olarak oluşturulmaktadır. Bazen üst tema listesine de verilere dayalı olarak yeni temalar eklenebilmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında öncelikli olarak görüşme metinleri incelenmiş önemli yerler belirlenmiştir. Daha sonra tematik üst kategoriler oluşturulmuştur. Oluşturulan bu uygun temalara uygun kodlar metin içerisinde tespit edilmiştir. Birbiriyle benzer veriler uygun temaların altında birleştirilmiştir. Bu şekilde alt temalar oluşturularak tanımlanmıştır. Veri kaybını önlemek amacıyla görüşme metinleri belirlenen kategorilere göre yeniden incelenmiştir (Gökçe, 2019: 138-9).

Görüşme metinlerinin analizinde MAXQDA 2022 programı kullanılmıştır. Analiz sürecinde ise açık kodlama usulü benimsenmiştir. Açık kodlama, veri parçalarının etiketlendiği ya da kavramsallaştırdığı bir kodlama şeklidir. Buradaki veri parçası bir kelime, bir cümle, bir paragraf ya da bazen bir metin olabilmektedir. Kodlama yapılırken şu soru sorulur: Kodlanan bölümün ana fikri nedir? Bu sorunun cevabına göre kavramlar, araştırmacı tarafından tanımlanır; kavramsallaştırılamayan veriler işlevsizdir. Kodlama sürecinde veriler aşama aşama kavramsallaştırılır ve kategoriler oluşturulur. Oluşturulan kategoriler daha az sayıda temel kategori kümelerine dahil edilir (Gökçe, 2019: 131).

Araştırma verilerinin geçerliliği ve güvenilirliğini artırmak amacıyla araştırmacılara Merriam tarafından bazı stratejiler önerilmiştir. Bu araştırmada da Merriam'ın (2018: 221) "veri toplama aşamasına uygun ve yeterli katılım", "azami çeşitlilik" ve "uzman incelemesi" stratejileri takip edilmiştir. Bu stratejilere göre araştırmanın çalışma grubu belirlenirken yöneticilik görevi olan/olmayan, farklı kliniklerde ve farklı hastanelerde görev yapan hemşireler dikkate alınmıştır. Araştırma verilerindeki çelişkili ve olumsuz durumlar da belirlenecek şekilde veriler incelenmiştir. Araştırma verilerinin kodları belirlendikten sonra mantar yönetim tarzı hakkında bilgi sahibi olan bir uzmanla birlikte değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda üzerinde uzlaşamayan 2 kod araştırma verilerinden çıkarılmıştır. Ayrıca kodlamalarda dikkate alınan ifadelerden bazılarının bulgular bölümünde yer verilmiştir. Araştırma verileri 01/11/2024 tarih ve 226200 sayılı karar ile etik kurul onayı alındıktan sonra toplanmıştır. Katılımcılar ve araştırmacı(lar) arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

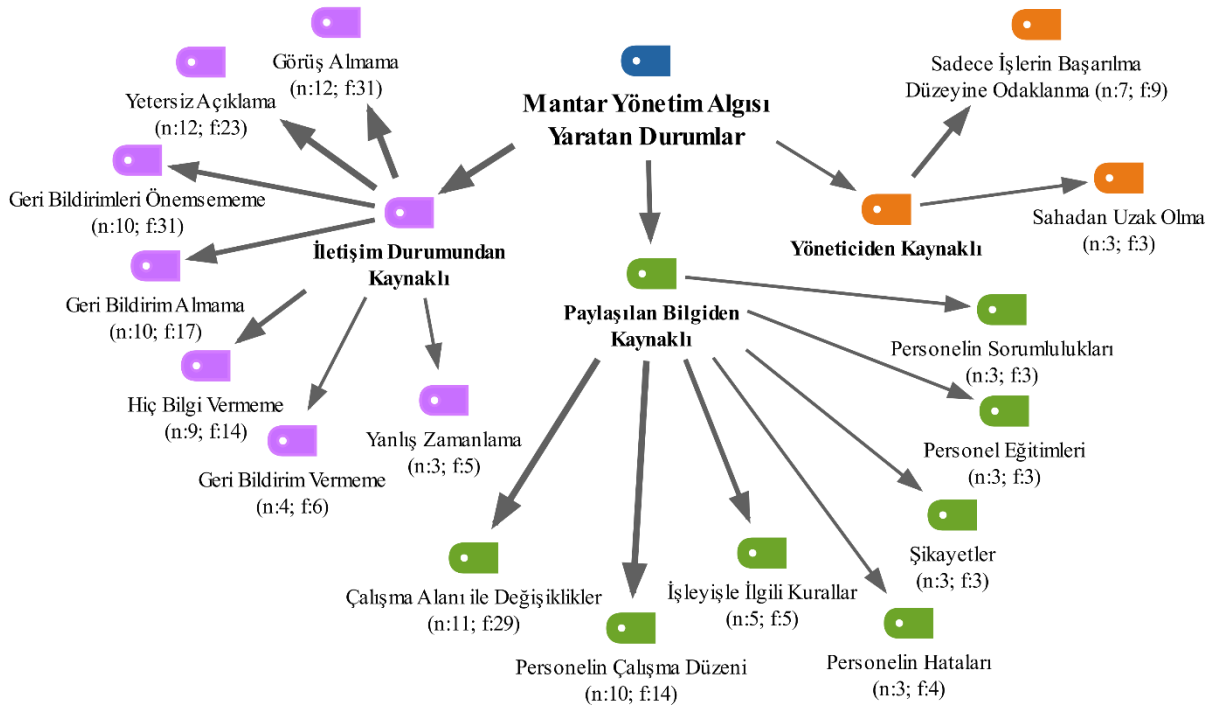
3. Bulgular

Bu araştırma ile hastanelerde görev yapan hemşirelerin mantar yönetim algıları ve bu algının ortaya çıkardığı etkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında 3 tema, 9 alt tema ve 53 kod belirlenmiştir. Belirlenen temalar ve kodlar bu bölümde sunulmuştur.

Tema 1. Hastanelerde Mantar Yönetim Algısı

Araştırmaya katılan hemşirelerin deneyimleri doğrultusunda hangi faktörlerin mantar yönetim algısına neden olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu tema kapsamında 3 alt tema ve 16 kod belirlenmiştir (Şekil 1).

Şekil 1. Mantar Yönetim Algısı Yaratıcı Durumlar



Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda 3 temel faktörün mantar yönetim algısına neden olduğu belirlenmiştir. Şekil 1’de yer alan alt temalara göre bu faktörlerin iletişim, paylaşılan bilgi ve yönetici ile ilgili olduğu anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerden tamamına yakını kendi çalışma alanları da dahil olmak üzere pek çok kararda görüşlerinin alınmadığını, herhangi bir karara ya da duruma yönelik sorularına yeterli ve tatmin edici bir açıklama yapılmadığını, yaşadıkları sorunlar, aksaklıklar ve talepleriyle ilgili bildirimlerinin önemsenmediğini ve geri bildirim almadıklarını ifade ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların yarısından fazlası ise hastanede bilgi aradıkları hiçbir konu ile ilgili bilgi verilmediğini söylediği saptanmıştır. Bazı katılımcıların ilettikleri bazı konularla ilgili geri bildirim verilmediğini ya da verilen bilgilerin zamanlamasının yanlış olduğunu belirttiği anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin tamamına yakınının sadece yaptıkları iş, çalışma alanlarındaki değişiklikler, doğrudan kendileri ile ilgili durumlar (şikâyet, hata, eğitim vb.) hakkında bilgilendirildiklerine değindikleri belirlenmiştir. Diğer taraftan bazı katılımcıların, yöneticilerin sahadan uzak olduğuna ve sadece işlerin başarılı olma durumuna dikkat ettiklerine değindikleri saptanmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen kodlarla ilgili katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

H1: “Bu kararı ben kendim alıp, kestirip atabiliyorum ya da işte mecburi bir yer değişikliği var, kestirip atıyorum.”

H3: “...özellikli birimlerde çalışıyoruz. Keza acil olsun, keza yoğun bakım olsun, iş durmuyor; hepsi çalışıyor ama yüzü gülmüyor, mutlu değil.”

H4: “...alan değişikliği olur, alandaki kişilerin yer değişikliği olur, bir yerden bir yere hani odaların değişikliği olur, malzeme değişikliği olur, bölümde ekip değişikliği olur, yani bu tip şeylerin hepsinde paylaşırlar.”

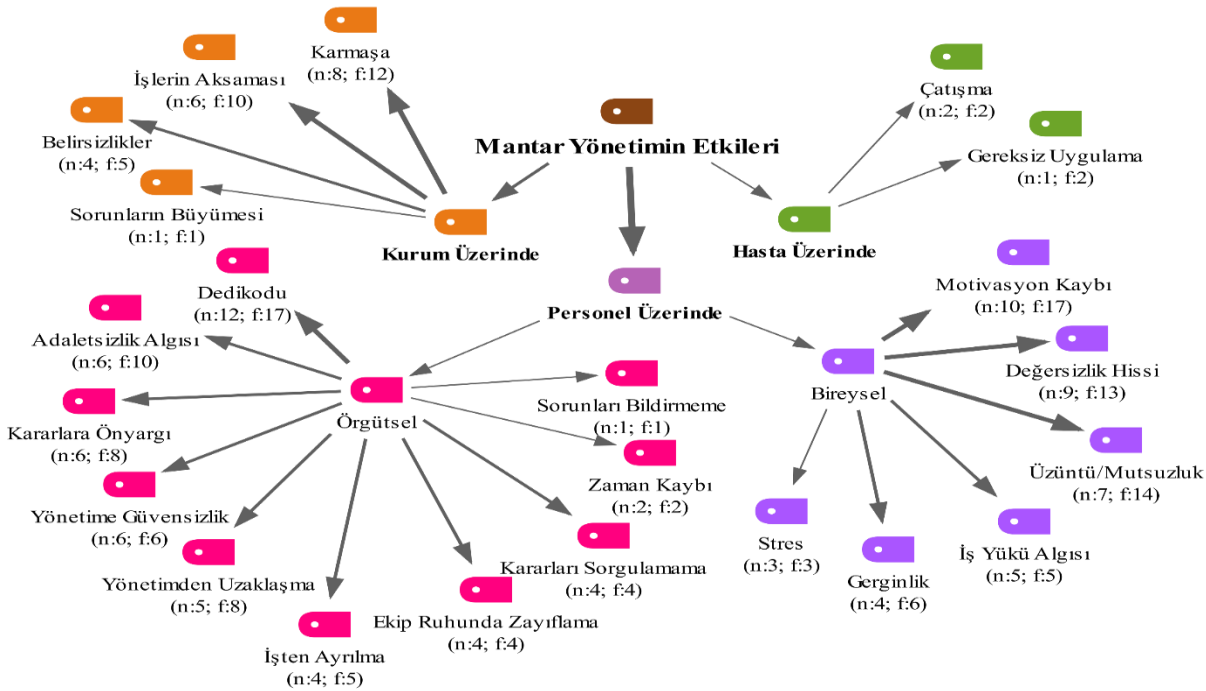
H10: “Yok hayır. Yani eğer alınıyorsa da bu hani yapılmış olsun diye yapılan bir şey oluyor. Genelde hani sözde, biz işte sorduk, geri bildirim aldık demek için.”

H14: “Sahada olan sorumlu (alt düzey yönetici hemşire) olduğu için o daha fazla hemşirelerle beraber olduğu için o daha arkadaşça görüyor ama diğer kısmında başhemşire o kadar sahada olmadığı için çok önemli değil gibi geliyor.”

Tema 2. Hastanelerde Mantar Yönetimin Etkisi

Hastanelerde mantar yönetim algısının ne gibi etkilerinin olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda katılımcılara yöneticilerinin bilgi gizlemesinin, yetersiz açıklama yapmasının, görüşlerini almamasının ne gibi etkilerinin olduğu ile ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen yanıtlar doğrultusunda mantar yönetim anlayışının personel üzerinde hem bireysel hem de örgütsel boyutta etkilerinin olduğu, aynı zamanda kurumsal ve hasta boyutunda da bazı olumsuz durumlara yol açtığı tespit edilmiştir. Bu tema kapsamında 3 alt tema ve 22 kod belirlenmiştir (Şekil 2).

Şekil 2. Mantar Yönetimin Etkileri



Araştırmaya katılan hemşirelerin yarısından fazlasının hastanelerdeki mantar yönetim anlayışının hastane ortamında karmaşaya ve yarısına yakınının işlerin aksamasına neden olduğunu ifade ettikleri belirlenmiştir. Ayrıca bazı katılımcıların hastanedeki bilgi paylaşımıyla ilgili sorunların belirsizliklere neden olduğu ve mevcut sorunların daha fazla büyümesine yol açtığını söyledikleri saptanmıştır.

Şekil 2’de hastanelerdeki mantar yönetim anlayışının en fazla personeli etkilediği görülmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı bilginin gizlenmesinin, yeterli açıklama yapılmamasının, geri bildirim verilmemesi gibi bazı nedenlerin dedikodulara neden olduğunu belirttikleri tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların yarısına yakını bazı kararlar hakkında bilgi verilmemesinin kendilerine haksızlık yapıldığını, bazı kişilerin kayırıldığını, liyakatin dikkate alınmadığını düşünmelerine neden olduğunu ifade ettikleri belirlenmiştir. Bazı katılımcılar ise yönetimden uzak durduklarını, zaten bir değişiklik olmayacağı için yönetimin kararlarını sorgulamaktan vazgeçtiklerini ve sorunlarını bildirmediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğunun mantar yönetim anlayışının motivasyonlarının düşmesine, kendilerine ve fikirlerine değer verilmediği hissine kapılmalarına neden olduğunu söyledikleri saptanmıştır. Bazı katılımcılar ise yetersiz bilgi paylaşımından dolayı iş yükünün arttığını, belirsizliklerden dolayı gerildiğini ve stres yaptığını söylediği tespit edilmiştir. Katılımcılar tarafından ifade edilen bu durumların, hasta ile sorun yaşanılmasına ve çatışmalarına yol açtığı saptanmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen kodlarla ilgili katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

H5: “Genellikle hani bazı bilgiler hani halk arasında dedikodu gibi bir şey oluyor yani. Öyle yayılıyor genelde. Hani doğru çıkanlar da oluyor, çıkmayanlar da oluyor.”

H7: “Süreci çok zorlaştırdı bu durum. Zaman kaybına yol açtı. Hastalarla aramızda krizi sebep oldu.”

H8: “Ya sorgulamıyoruz. Yani sorgulasak bile hani çok bir şey değişmiyor. Sonuçta bu benim isteğim, işte böyle olmasını istiyorum gibisinden cevaplarla karşılaşıyoruz.”

H9: “Yani yaptığım işten hiçbir şekilde zevk almadım. Yani sadece kafamdaki düşünce işte bunu neden yapıyor.”

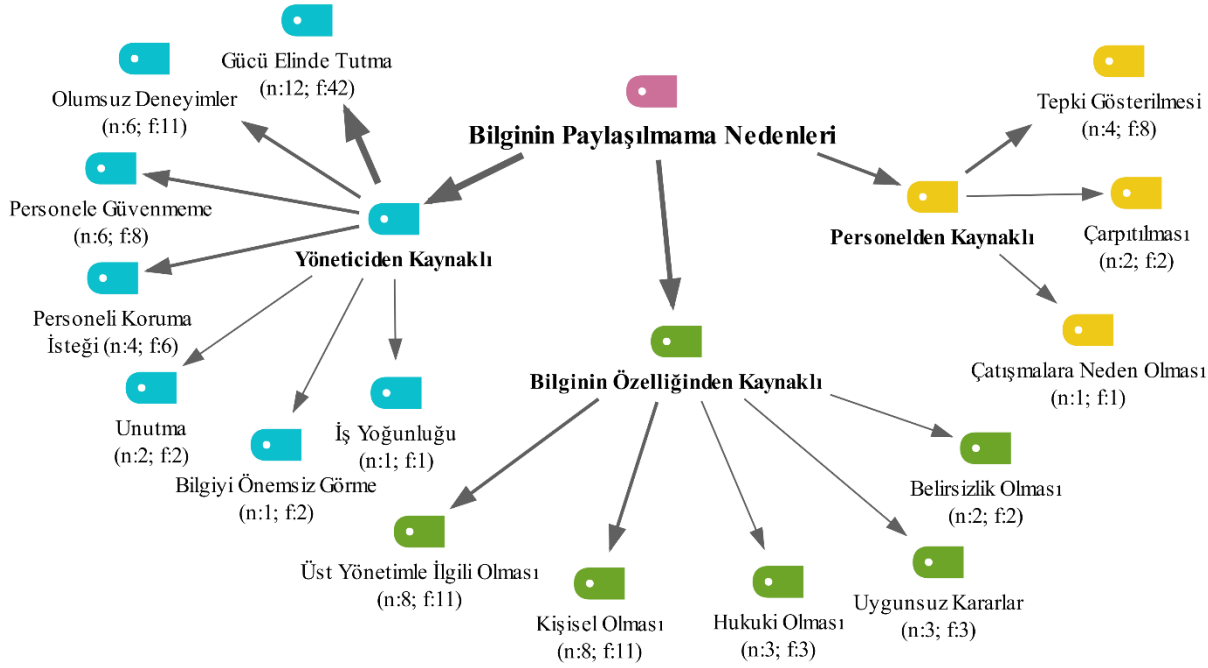
H11: “Ön yargı oluşturuyor. Demek ki bizden saklanan bir şeyler daha fazla bir şeyler var ki, bize bunlar söylenmiyor diye düşünüyoruz.”

H12: “Çoğunlukla cevap alamayınca, neden, niçin sorularına cevap alamayınca bu da bize bir karmaşa yaratıyor. Yani çalışma aşkımızı filan öldürüyor yani. Rahatsız ediyor bizi. Bu da bizi kötü etkiliyor, doğal olarak.”

Tema 3. Hastanelerde Bilginin Paylaşılma Nedenleri

Araştırmaya katılan hemşirelere yöneticilerinin kendileriyle niçin bilgi paylaşımında bulunmadıkları, hangi bilgileri gizledikleri, bilginin neden gizlendiği gibi sorular sorulmuştur. Katılımcıların deneyimleri doğrultusunda bu sorulara verdikleri yanıtlar değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler kapsamında 3 alt tema ve 15 kod belirlenmiştir (Şekil 3).

Şekil 3. Bilginin Paylaşılma Nedenleri



Hastanelerde mantar yönetim algısına yönelik bilginin paylaşılma nedenleri değerlendirilmiştir. Şekil 3'te hastanelerde bilginin paylaşılmasının nedenleriyle ilgili katılımcıların ifadeleri doğrultusunda belirlenen kodlar görülmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı yöneticinin bazı durumlarda hiç açıklama yapmayarak ya da yetersiz açıklamaya yaparak, geçiştirerek, emrivaki yaparak, istek ve taleplere dönüt vermayarak ve bazen de kendisinin öyle uygun gördüğünü söyleyerek gücü elinde tutmaktan kaynaklı bilgi paylaşımından kaçındığını ifade ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların yarısına yakını yöneticilerinin daha önce paylaşmış oldukları bilgilerin bazı sorunlar yaşamalarına neden olmasından dolayı artık bilgi paylaşmaktan uzak durduğunu söyledikleri belirlenmiştir. Bazı katılımcılar ise yöneticilerinin astlarına bazı konularda (işleri başarma düzeyi hariç) güvenmediğini, bu nedenle bazı bilgileri paylaşmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların birkaçının yöneticisinin bilgi vermeyi unutmasının, verilecek bilgiyi önemsememesinin ve iş yoğunluğunun bilgi paylaşımında sorun yaşamalarına neden olduğunu söylediği tespit edilmiştir.

Katılımcılar bazı bilgilerin bilginin özelliğinden dolayı paylaşılmadığını ifade etmişlerdir. Buna göre katılımcıların yarısından fazlasının bazı bilgilerin üst yönetimi ilgilendirdiği, hiyerarşik yapı içerisinde sadece çalışma alanları ile ilgili bilgilerin alt kademelere aktarıldığını ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bazı katılımcıların ise personelin özel durumuyla ilgili bilgilerin paylaşılmadığını ve bu bilgilerin zaten paylaşılmaması gerektiğine dikkat çektikleri saptanmıştır. Birkaç katılımcının ise hukuki bilgilerin ve henüz netleşmemiş, belirsiz olan bilgilerin paylaşılmadığını, bazı bilgilerin de gerekçeleri açıklanamayacak nitelikte ve işleyişe uygun olmaması nedeniyle paylaşılmadığını söylediği belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcıların bilgi paylaşmaması üzerinde personelin yaklaşımının da etkisi olduğu anlaşılmıştır. Buna göre katılımcılardan bazılarının paylaşılan bilginin içeriğindeki duruma itiraz edilmesi, verilen bilginin çarpıtılması ve çatışmalara neden olması nedeniyle paylaşılmadığını söyledikleri tespit edilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen kodlarla ilgili katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

H1: "Çok fazla anlattıkça çok fazla talep ediyorlar. Beni de uyarıyorlar, biraz hani boş ver. Her yaptığını açıklamak zorunda değilsin. Böyle açıklandıkça insanlar daha fazla soruyor. Bazen öyle olması lazım deyip, kestirip at."

H2: "...tamam hoşlanmayacağınızı biliyoruz ama bu böyle olacak. Kendinizi alıştırın diye. Diyorum ya (personelin) olumsuz dönüşlerine vereceğimiz cevapları bile az çok hazırlayarak..."

H7: "Kendi kararlarını sorgulayan arkadaşlarımız olmuştü; çok da izin vermiyor, kapatıyor önünü."

H10: "Yani kişisel olarak, böyle biraz daha eğer özel bir şey varsa onun özeline kaçırırsa bu şekilde bilgi paylaşılması zaten doğru değil."

H14: "Yani üst muhabbeti sanırım. İşte ben, benim dediğim olacak, işte ben baş hemşireyim çünkü, gibi bir durum var bence."

4. Tartışma

Bu araştırma ile hastanelerde görev yapan hemşirelerin, mantar yönetim algısının belirlenmesi, yöneticilerin bilgi paylaşma durumlarının ve hangi bilgileri niçin paylaşmadıklarının tespit edilmesi ve mantar yönetim algısının hemşireler üzerinde nasıl bir etki yarattığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda 3 temel faktörün mantar yönetim algısına neden olduğu belirlenmiştir. Bu faktörlerin ise yöneticilerin iletişim konusundaki bazı eksiklikleriyle, paylaşılan bilginin sadece astın çalışma alanı ve kendisiyle ilişkili olmasıyla, yöneticinin sahadan uzak olması ve sadece astın görevini yerine getirme başarısıyla ilgilenmesiyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda yöneticilerin astlarının görüşünü almamasının, astlarına yeterli açıklama yapmamasının, astlarının yapmış olduğu geri bildirimleri önemsememesinin, bazı durumlarda geri bildirim almamasının veya vermemesinin iletişim ile ilgili sorunlar yaşanmasına ve katılımcıların yöneticilerine yönelik mantar yönetim algısına sahip olmasına etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin iletişimden kaynaklı sorunlar ile ilişkili olarak bazen hiçbir konuda astlarına bilgi vermedikleri anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin tamamına yakınının ise sadece yaptıkları iş, çalışma alanlarındaki değişiklikler, doğrudan kendileri ile ilgili durumlar (şikâyet, hata, eğitim vb.) hakkında bilgilendirildiklerine değindikleri saptanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda paylaşılan bilgilerin neredeyse tamamının kişilerin sadece çalışma alanlarıyla ya da kendileriyle ilgili olmasının mantar yönetim algısına neden olmuş olabileceği söylenilebilir. Ayrıca bazı katılımcıların görüşleri doğrultusunda ise yöneticilerin sahadan uzak olmasının ve sadece astlarının işleri başarma düzeyine odaklanmasının yöneticilerin, kendilerini ve görüşlerini önemsemedikleri, taleplerini dikkate almadıkları ve hiç bilgi vermeyerek geçıştirdikleri yönünde bir algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Literatürde yer alan Kılıç ve Olgun'nun (2017: 106) Trabzon ilinde bir özel hastanede yürüttüğü araştırmanın sonucunda katılımcıların yarısından fazlasının (%58) yöneticilerin alt kademedeki astlarla doğrudan iletişim kurmadığını ve hastane ile ilgili tüm bilgileri paylaşmadığını ifade ettikleri bulunmuştur. Yalap ve Poyraz (2023: 48) tarafından ise hem kamu hem de özel hastaneleri kapsayan bir araştırma yürütülmüştür. Bu araştırmanın sonucunda katılımcıların mantar yönetim algısı ile yetersiz bilgi paylaşımı, iletişim eksikliği ve katılımcı yönetim arasında güçlü yönlü pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında mantar yönetimin hemşireler üzerinde nasıl bir etki ortaya çıkardığı belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda mantar yönetim anlayışının sağlık kurumu, personel ve hasta üzerinde çeşitli olumsuz etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Mantar yönetim anlayışının bilgilerin paylaşılması ya da yetersiz paylaşılması nedeniyle hastanede karmaşaya ve işlerin aksamasına neden olduğu; bazı belirsizliklerin yaşanmasına ve mevcut sorunların daha da büyümesine yol açtığı tespit edilmiştir. Ayrıca elde edilen verilerin analizi sonucunda hastanelerdeki mantar yönetim algısının hemşireleri hem örgütsel hem de bireysel açıdan etkilediği saptanmıştır. Katılımcıların görüşlerine göre yöneticiler tarafından bazı bilgilerin paylaşılmamasının ve/veya eksik paylaşılmasının çalışanlar arasında dedikodu yapılmasına ve yöneticiler tarafından alınan bazı kararlara ön yargı geliştirilmesine neden olduğu, yönetime karşı bir güvensizlik duygusu oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yarısına yakınının da bazı kararlar hakkında bilgi verilmemesinden dolayı kendilerine haksızlık yapıldığı, bazı kişilerin kayırıldığı, liyakatin dikkate alınmadığı yönünde düşüncelere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bazı katılımcıların ise görüşlerinin alınmaması ve geri bildirimlerinin geçıştirilmesi gibi nedenlerden dolayı yönetimden uzak durduğu, zaten bir değişiklik olmayacağı için yönetimin kararlarını artık sorgulamadığı ve sorunlarını bildirmedeği saptanmıştır. Bu sonuçların örgütsel sessizliğe (kabullenici sessizlik) neden olduğu söylenebilir. Mantar yönetim algısının örgütsel düzeydeki diğer etkilerinin ise personelin işten ayrılması, ekip ruhunun zayıflaması ve yöneticinin almış olduğu kararların sorgulanmaması şeklinde bir tepkiyle sonuçlandığı belirlenmiştir. Mantar yönetim algısının katılımcıları bireysel düzeyde de etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre mantar yönetim algısının hemşirelerin motivasyonlarını kaybetmelerine, kendilerini değersiz hissetmelerine, mutsuz, gergin ve stresli olmalarına neden olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında mantar yönetim algısının hastalar üzerinde de bazı olumsuz etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre yöneticilerin gerekli bilgileri paylaşmaması ve yetersiz açıklama yapmasının hastalarla çatışılmasına ve hastanın gereksiz tıbbi müdahaleye maruz kalmasına yol açtığı belirlenmiştir.

Mantar yönetimin etkileri ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlarıyla benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Literatürdeki 1995 yılında Gunn tarafından yürütülen araştırmada mantar yönetim

ile kayırmacılığın ilişkili olduğuna dikkat çekilmiştir. Kahya ve Ceylan'ın (2019: 3773) araştırmasında mantar yönetim algısı ile işgören performansı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, mantar yönetim algısı arttıkça işgören performansının azaldığı sonucuna varılmıştır. Yorgancıoğlu Tarcan ve diğerleri (2021: 532) tarafından bir üniversite hastanesinde mantar yönetim tarzının işgören performansını ve yönetici desteği algısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda mantar yönetim tarzının işgören performansını etkilemediği ancak yönetici desteği algısını etkilediği bulunmuştur. Zou ve diğerlerinin (2020: 1) araştırmasında işyerindeki dedikodunun bilgi paylaşımını ve örgütsel güveni olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Külekci ve diğerleri (2020: 361) özel hastanelerde mantar yönetimin iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda mantar yönetim anlayışının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Öztürk ve Aras (2021: 21) tarafından bir vakıf üniversitesinin yüksek lisans öğrencileriyle yürütülen araştırmanın sonucunda mantar yönetim tarzının, bilgi paylaşımını olumsuz etkilediği ve örgütsel dedikoduyu artırdığı bulunmuştur. Demirkaya'nın (2023: 433) çalışmasında ise mantar yönetim biçiminin çalışanların örgütsel bağlılığı, motivasyonunu ve performansını olumsuz etkilediği, yönetime karşı güvensizliğe neden olduğu ve iş stresini artırdığı belirtilmiştir. Demir ve Kiliç da (2023: 1) 410 sağlık çalışanının katılımıyla bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonucunda mantar yönetim ile adalet algısı arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Mumcu ve Aras (2023: 300) bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma görevlilerinden elde ettiği verilerle mantar yönetim tarzının etkileşimsel adalet algısını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Literatürde yer alan araştırmaların ve bu araştırmanın sonuçları mantar yönetim tarzının personel düzeyinde ve kurumsal düzeyde etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında ayrıca hastanelerde hangi bilgilerin niçin paylaşılmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda 3 temel faktörün bilgi paylaşımını etkilediği belirlenmiştir. Bu faktörlerden özellikle yönetici ile ilgili unsurların en fazla etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin gücü elinde tutmak için bazı bilgileri paylaşmaktan geri durdukları anlaşılmıştır. Bununla birlikte bazı katılımcıların ifadeleri, yöneticilerin daha önce deneyimlemiş oldukları olumsuzlukların ve personele güvenmemelerinin yöneticilerin bilgi paylaşmama durumları üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bazı katılımcıların görüşleri doğrultusunda ise yöneticisinin bilgi vermeyi unutmamasının, verilecek bilgiyi önemsememesinin ve iş yoğunluğunun bilgi paylaşımında sorun yaşanmasına neden olduğunu göstermiştir. Ayrıca bilginin özelliğinin de bilgi paylaşımını etkilediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlara göre bazı bilgilerin üst yönetimi ilgilendirdiğinin düşünülmesi nedeniyle astların sadece çalışma alanları ile ilgili konular hakkında bilgilendirildikleri belirlenmiştir. Bazı katılımcıların ise personelin özel durumuyla ilgili bilgilerin paylaşılmadığına ve bu bilgilerin zaten paylaşılmaması gerektiğine dikkat çektikleri saptanmıştır. Ayrıca bilginin hukuki niteliğinin bulunmasının, henüz netleşmemiş olmasının ve gerekçeleri açıklanamayacak bazı durumlarla ilişkili olmasının bilgi paylaşımını engellediği ortaya çıkarılmıştır. Araştırma kapsamında yöneticilerin bilgi paylaşmaması üzerinde personelin yaklaşımının da etkisi olduğu anlaşılmıştır. Buna göre astlar tarafından paylaşılan bilginin içeriğindeki duruma itiraz edilmesi, verilen bilginin çarpıtılması ve çatışmalara neden olması gibi nedenlerle yöneticilerin bazı bilgileri paylaşmadıkları tespit edilmiştir. Kılıç ve Olgun'un (2017: 106) yapmış olduğu araştırmada da kaosu önlenmesi ve mahremiyetin korunması amacıyla yöneticilerin bazı bilgileri paylaşmadıkları belirtilmiştir. Yalap ve Poyraz (2023: 48) tarafından yürütülen araştırmada ise mantar yönetim tarzı ile yöneticilerin güç kaybı endişesi arasında çok güçlü pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan araştırmaların sonuçları ve bu araştırmanın sonuçlarının benzer olduğu söylenilebilir. Diğer taraftan Söyler'in (2024: 580) sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısına yönelik yürütülen araştırmaları incelediği sistemik derleme çalışmasında 5 yayının bu kapsamda değerlendirildiği görülmektedir. Bu çalışmalar nicel araştırma desenleri ile tasarlanmışlardır. Bu araştırma nitel araştırma deseni ile tasarlandığı için mantar yönetimle ilgili daha kapsamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenlerden dolayı araştırmanın tartışma kısmı diğer alanlarda yürütülen bazı çalışmalarla güçlendirilmiştir. Ancak araştırma desenine bağlı olarak elde edilen her sonuç için tartışma yapılamamıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma ile sağlık hizmeti sunan meslek grupları arasında en büyük kitleye sahip olan hemşirelerin mantar yönetim algısı, mantar yönetimin etkileri ve mantar yönetim algısı üzerinde etkili olan faktörler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla araştırmada hastanelerin diğer sağlık kurumlarına göre daha kompleks bir yapıya sahip olması, daha karmaşık süreçlerin takip edilmesi ve daha fazla hiyerarşik kademenin bulunması nedeniyle hastanelerde görev yapan hemşirelerle çalışılmıştır. Araştırma sonucunda hastanelerde hemşirelerin yöneticileriyle yaşadıkları iletişim sorunlarının, paylaşılan bilginin özelliğinin, yöneticinin çalışma sahasında olmamasının ve sadece personelin görevlerini yerine getirme düzeyine odaklanmasının mantar yönetim algısının oluşmasına neden olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda;

- Hastane yöneticilerinin karar süreçlerine sahada görev alan personeli dahil etmesi, görüşlerini alması, personelin vermiş olduğu geri dönütleri dikkate alması, taleplerin yerine getirilememesinin nedenlerinin açıklanması, personelin bilgi aradığı konularda yetersiz açıklama yapmak yerine personelin aklındaki soru işaretlerini ortadan kaldıracak şekilde bilgilendirme yapılması önerilebilir.
- Bilgilendirmelerde sadece personelin çalışma alanı ile ilgili konular hakkında değil, hastane genelinde yapılan tüm değişikliklerle ve alınan kararlarla ilgili şeffaflık ilkesi benimsenerek bilgilendirme yapılması önerilebilir.

Ayrıca araştırma sonucunda mantar yönetim tarzının hastane, hasta ve personel üzerinde çeşitli olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin yöneticilerinin yeterli bilgi paylaşmamasının karmaşaya, işlerin aksamasına, belirsizliklere ve sorunların büyümesine neden olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte personelin ihtiyacı olan bilgilerin paylaşılmamasının hemşireler ile hasta arasında çatışma yaşanmasına ve hastaya gereksiz işlem uygulamasına sebep olduğu belirlenmiştir. Mantar yönetim tarzının hemşirelerin kurumla olan ilişkilerini de olumsuz etkilediği anlaşılmıştır. Yöneticiler tarafından yapıldığı değişiklikler ve alınan kararlarla ilgili yeterli açıklama yapmamasının hemşireler arasında dedikodulara yol açtığı, yöneticilerle ilişkileri zayıflatığı (yönetimden uzaklaşma, sorunları bildirmeme, kararları sorgulamama vb.) ve alınan kararlara karşı önyargıya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hatta mantar yönetim tarzının bazı hemşireleri işten ayrılmayı düşünmeye sevk ettiği belirlenmiştir. Bununla birlikte mantar yönetim tarzının hemşireler üzerinde motivasyon kaybı, değersizlik hissi, stres, gerginlik gibi olumsuz etkilerinin de olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonuçları doğrultusunda;

- Hemşirelik hizmetlerinden sorumlu yöneticilerin işleyişle ilgili konularda bile yeterli bilgi paylaşmadıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin çalışma alanlarına yönelik bilgi paylaşımını sistematik hale getirmelerinin faydalı olacağı söylenilebilir.
- Hastanelerde hemşirelik hizmetleri sürecinde hangi bilgilere ihtiyaç duyulduğu, hemşirelerin hangi bilgilerin arayışına girdikleri ve hangi yollarla bilgi edinmeye çalıştıkları belirlenerek bu alanlardaki sorunlar giderilmelidir.
- Hemşirelerle yöneticilerin sahadaki etkileşimi artıracak şekilde çalışma planları oluşturulması yararlı olabilir.
- Hemşirelerin bilgi paylaşımı ile ilgili olumsuz etkilenmelerine neden olan faktörler belirlenmelidir. Hastane yönetiminde yer alan kişilerin hemşirelerle hatta diğer çalışanlarla birebir iletişim kurmaları ve bu iletişimi artırmaları önerilebilir.
- Hastane yöneticilerine bilgi paylaşımın önemi, mantar yönetim tarzı ve etkileri üzerine eğitim verilerek yöneticilerin bu konudaki farkındalığı artırılabilir.

Araştırma kapsamında hemşirelik hizmetlerinden sorumlu yöneticilerin bulundukları pozisyonun verdiği gücü korumak amacıyla bilgi paylaşımından kaçındıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bazı yöneticilerin iyi niyet gözeterek (personeli korumu) bazı bilgileri paylaşmadıkları anlaşılmıştır. Bazı yöneticilerin ise daha önceki bilgi paylaşımlarıyla ilgili olumsuzlukları mevcut iletişimlerine yansıttıkları ve bazı personellere güvenmedikleri (çarpıtma, tepki gösterme vb.) tespit edilmiştir. Hastanelerde bazı bilgilerin hukuki ya da kişisel bir özelliğinin olması nedeniyle paylaşılmadığı, bazı bilgilerin ise üst yönetimi ilgilendirdiği gerekçesi ile paylaşılmadığı saptanmıştır. Bu bağlamda;

- Hemşirelik hizmetlerinden sorumlu yöneticilerin iyi niyet gözeterek bilgi paylaşmadığı durumlar diğer personele uygun şekilde açıklanmalı, yöneticiler tarafından bu konular geçirtilmemelidir.
- Yöneticilerin olumsuz deneyimlerini yeni koşullara ve olaylara genellemeleri önerilebilir.
- Hastanelerde paylaşılmaması gereken bilgilerle ilgili bir standardizasyon sağlanması ve bu konularla ilgili personelin bilgilendirilmesi önerilebilir.
- Hemşirelik hizmetlerinden sorumlu yöneticilerin astlarından bilgi saklamalarına bağlı yaşanan olumsuzluklar tespit edilmeli ve yöneticilerin bilgiyi bir güç kaynağı olarak kullanmaları önlenmelidir. Bu doğrultuda kuruma ait bilgi paylaşım politikaları oluşturulması ve bilgi paylaşımının bu politikalara uygun şekilde yürütülmesi önerilebilir.

Araştırma kapsamında sağlık hizmetlerinde mantar yönetim anlayışıyla ilgili alan yazının oldukça sığ olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle araştırmacılar tarafından sağlık kurumlarında mantar yönetimle ilgili çalışmalar yapılarak alana katkı sunulması önerilebilir. Ayrıca bu araştırma, hastanelerdeki hemşirelik hizmetlerinden sorumlu yöneticilere yönelik olarak yürütülmüş nitel bir araştırmadır. Araştırmacılar farklı gruplarda ve örneklemelerde benzer çalışmalar yürütebilirler.

Kaynakça

- Akduru, H. E., & Arslantaş, C. (2021). Mantar yönetim yaklaşımının örgüte karşı sapkın davranışlara etkisi üzerine sektörler arası bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 67-84.
- Alakaşlı, H., Erbek, İ., Koceman, B., & Dağtekin, E. (2022). Öğretmenlerin mantar yönetimi algı düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 9(83), 1134-1147. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3082>
- Alicart, H., Cucurell, D., & Marco-Pallarés, J. (2020). Gossip information increases reward-related oscillatory activity. *NeuroImage*, 210, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2020.116520>
- Aydın, H. (2023). *Mantar yönetimi yaklaşımının sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyine etkisi*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Ayhan, E., & Güvener, H. (2024). Sağlık hizmetlerinde mantar yönetim yaklaşımı, kolektif etkinlik ve rekabetin performansa etkisi. *Sosyoekonomi*, 32(61), 287-306. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2024.03.14>
- Birincioğlu, N., & Tekin, E. (2018). Mantar Yönetim Ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169-185. <https://doi.org/10.20409/berj.2018.98>
- Bora Başara, B., Aygün, A., Özdemir, T. A., Kulali, B., Soyututan Çağlar, İ., Kara, S., ...& Yentür, G. K. (2023). Sağlık istatistikleri yılı. Erişim Tarihi: 15.02.2025, <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/50207/0/siy2023turkcepdf.pdf>
- Bozkır, A., & Fidan, A. (2021). Spor işletmelerinde mantar yönetim anlayışının çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 18-31.
- Creswell, J. W. (2019). *Nitel araştırmalar için 30 temel beceri*. (Çev.: H. Özcan). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetin, O. İ. (2021). Mantar yönetim algısının iş tatminine etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(33), 398-424. <https://doi.org/10.26466/opus.845473>
- Demir, H., & Kiliç, T. (2023). The relationship of mushroom management and collective justice in health institutions. *International Journal of Healthcare Management*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/20479700.2023.2255422>
- Demirkaya, F. (2023). Mantar yönetim yaklaşımı ve hemşirelik. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 10(3), 433-437. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2023.21704>
- Dizman, H. (2017). Hastane yönetim bilgi sistemlerini kullanan sağlık kurumlarında personel memnuniyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(IASOS Özel Sayısı-), 85-115.
- Gökçe, O. (2019). *Klasik ve nitel içerik analizi*. Konya: Çizgi Yayınevi.
- Fowler, M. D. (2019). Literature, gossip, lore. *Journal of Christian Nursing*, 36(2), 77. <https://doi.org/10.1097/cnj.0000000000000589>
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78–99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- Gunn, B. (1995). The paradigm shift in university management. *International Journal of Educational Management*, 9(1), 28–40. <https://doi.org/10.1108/09513549510146584>
- Günaltay, M. M., Işıkcılık, F., & Durur, F. (2022). Araştırma görevlilerinde mantar yönetim ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık yönetimi alanında bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 307-319. <https://doi.org/10.2399/yod.21.834805>
- Houmanfar, R., & Johnson, R. (2004). Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(2-3), 117–138. https://doi.org/10.1300/j075v23n02_07
- Kahya, V., & Ceylan, E. (2019). İş performansını artırmada yeni bir yaklaşım: mantar yönetim. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(45), 3773-3781.
- Karadağ, M., Akman, N., & Demir, C. (2013). Hemşirelik hizmetlerinde yönetsel ve örgütsel sorunlar. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1), 16-26.
- Kılıç, T., & Olgun, H. (2017). Mantar yönetim yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 106-113.

- Külekci, M. K., Özbozkurt, O. B., & Bahar, E. (2020). The mediating role of mushroom management within the impact of job stress on intention to leave, *Journal of Business Research-Turk*, 12 (1), 361-371. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.848>
- Mar, A. (2011). Mushroom management. Erişim Tarihi: 12.02.2025, <https://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management>.
- Mar, A. (2013). 25 Management styles. Erişim Tarihi: 12.02.2025, <https://management.simplicable.com/management/new/25-management-styles>
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev. Ed.: S. Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi, 2009)
- Michelson, G., & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organisations: A conceptual study. *Management Decision*, 38(5), 339-346. <https://doi.org/10.1108/00251740010340508>
- Michelson, G., van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390 <https://doi.org/10.1177/1059601109360389>
- Myrvang, N. A., & Sebzecili, S. İ. (2022). Özel hastanelerde bilgi yönetimi, yetenek yönetimi ve örgütsel öğrenmenin örgütsel performansa etkisi. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*, 3(1), 67-81.
- Mumcu, A., & Aras, M. (2021). The mediating role of the interactional justice on the effect of mushroom management on organizational cynicism. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(2), 300-316. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.871101>
- Özel, E. T., & Kalfaoğlu, S. (2023). Mantar yönetim yaklaşımı ile işe gömülmüşlük ilişkisi üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 50, 45-62. <https://doi.org/10.52642/susbed.1219388>
- Öztürk, İ., & Aras, M. (2021). Mantar yönetim tarzı ve örgütsel dedikodunun bilgi paylaşımına etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134. <https://doi.org/10.31671/doujournal.972991>
- Söyler, S. (2024). Sağlık çalışanlarında mantar yönetim algısı: sistematik bir literatür taraması. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28), 573-587. <https://doi.org/10.53092/duiibfd.1399326>
- Tekin, E., & Özbey, K. Y. (2024). Yükseköğretim kurumlarında mantar yönetim anlayışının bireysel yenilikçiliğe etkisi üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 76-95.
- Waddington, K., & Fletcher, C. (2005). Gossip and emotion in nursing and health-care organizations. *Journal of Health Organization and Management*, 19(4/5), 378-394. <https://doi.org/10.1108/14777260510615404>
- Yalap, O., & Poyraz, Z. Y. (2023). Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının demografik özellikler açısından incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(1), 36-55.
- Yorgancıoğlu Tarcan, G., Erigüç, G., Kartal, N., Koca, G. Ş., & Karahan, A. (2021). The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: An application with university hospital employees. *The International Journal of Health Planning and Management*, 36(2), 532-544. <https://doi.org/10.1002/hpm.3102>
- Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C., & Liu, H. (2020). The influence of negative workplace gossip on knowledge sharing: Insight from the cognitive dissonance perspective. *Sustainability*, 12(8), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su12083282>

Nükleer Silah Başlık Sayıları ile Ekonomik Değişkenler Arasındaki İlişki: 2009-2022 Dönemi Nedensellik ve Eşbütünleşme Analizi

The Relationship between Nuclear Weapon Warheads Counts and Economic Variables: Causality and Cointegration Analysis for the Period 2009-2022

Seyit Taha Ketenci 

Department of Economics, Selçuk University, Konya, Türkiye,
stk@selcuk.edu.tr

Özet

Nükleer silahlara sahip ülkelerin ekonomik güçleri ile bu silahlara sahip olması arasındaki muhtemel ilişkinin tespit edilmesi dikkat çekicidir. Bu nedenle bu çalışmada, nükleer silahlara sahip ülkelerin tahmini toplam nükleer savaş başlığı sayısı ile ilgili ülkelerin ekonomik büyüme, enerji tüketimi ve nihai kamu tüketim harcamaları arasındaki ilişki 2009-2022 dönemini kapsayan bir veri seti ile incelenmiştir. Çalışmanın amacı toplam tahmini nükleer savaş başlıklarının sayısının seçilen değişkenler çerçevesinde ekonomik performanstan etkilenip etkilenmediğini araştırmaktır. Bu çerçevede yapılan analizlerde; Pedroni eşbütünleşme testi sonuçlarına göre tahmini toplam nükleer savaş başlığı sayısı ile söz konusu ekonomik göstergeler arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilememiştir. Dumitrescu-Hurlin nedensellik testi sonuçlarına göre ise tahmini toplam nükleer savaş başlıklarından nihai kamu tüketim harcamalarına, ekonomik büyümeden ise nükleer başlık sayılarına doğru tek yönlü, enerji tüketimi ile nükleer başlık sayıları arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Nükleer Silah, Ekonomik Büyüme, Kamu Harcamaları, Enerji Kullanımı, Eşbütünleşme, Nedensellik

Abstract

It is noteworthy that the possible relationship between the economic power of countries with nuclear weapons and their possession of these weapons has been identified. Therefore, in this study, the relationship between the estimated total number of nuclear warheads of countries with nuclear weapons and the economic growth, energy consumption and government final public expenditures of the relevant countries has been examined with a data set covering the period 2009-2022. The aim of the study is to investigate whether the estimated total number of nuclear warheads is affected by economic performance within the framework of the selected variables. According to the results of the Pedroni cointegration test, no long-term relationship has been detected between the estimated total number of nuclear warheads and the mentioned economic indicators. According to the results of the Dumitrescu-Hurlin causality test, a one-way causality relationship has been found between the estimated total nuclear warheads to government final public consumption expenditures and from economic growth to the number of nuclear warheads, and a two-way causality relationship has been found between energy consumption and the number of nuclear warheads.

Keywords: Nuclear Weapons, Economic Growth, Public Expenditure, Energy Use, Cointegration, Causality

For Citation: Ketenci, S. T. (2025). Nükleer Silah Başlık Sayıları ile Ekonomik Değişkenler Arasındaki İlişki: 2009-2022 Dönemi Nedensellik ve Eşbütünleşme Analizi. *Journal of Academic Value Studies*, 11(1), 14-21. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.80231>

Received: 09.01.2025 Accepted: 21.03.2025

This article was checked by *intihal.net*

1. Giriş

Nükleer savaş başlıkları ile ekonomik değişkenler arasındaki ilişki hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olabilecek karmaşık ve çok yönlü bir ilişkidir. Ekonomik güç nükleer silahların elde edilmesinde belirleyici olabileceği gibi bu silahların varlığı ve yayılması da önemli ekonomik etkileri sahip olabilir.

Bir devletin ekonomik performansı ile askeri yetenekleri arasındaki ilişki, akademisyenler ve politika yapıcılar için önemli bir ilgi konusu olmuştur. Özellikle; ekonomik büyüme, enerji tüketimi, kamu harcamaları ve bir ülkenin nükleer silah kapasitesinin büyüklüğü arasındaki ilişki, ekonomi ve kamu politikası kararlarının ulusal güvenlik stratejilerini nasıl etkileyebileceği konusunda önemli soruları gündeme getirmektedir.

Nükleer savaş başlıkları ile ekonomik büyüme, enerji tüketimi ve kamu harcamaları arasındaki ilişkiyi anlamak, politika yapıcıların savunma harcamalarının ulusal ekonomiler üzerindeki uzun vadeli etkilerini değerlendirmeleri açısından önem arz etmektedir. Nükleer silahlanma adına yapılan yüksek askeri harcamalar, kıt olan ekonomik kaynakların eğitim ve sağlık gibi kritik önemi bulunan kamu sektörlerinden uzaklaştırmak suretiyle kaynak dağılımını değiştirerek ekonomik büyümeyi yavaşlatabilir. Ayrıca nükleer silah programlarına bağlı enerji kaynaklarına duyulan ihtiyaç, enerji politikasını ve tüketim kalıplarını değiştirmek suretiyle ekonomik sürdürülebilirliği etkileyebilir.

Bu çalışmanın motivasyonu, ekonomik büyüme, enerji politikaları ve kamu harcamaları kararlarının nükleer silah geliştirme de dâhil olmak üzere ulusal güvenlik stratejilerini etkileyebileceği varsayımdır. Örneğin, sürdürülebilir ekonomik büyüme, nükleer programlar da dâhil olmak üzere büyük ölçekli askeri projeleri finanse etmek için gerekli finansal kaynakları sağlayabilir. Benzer şekilde, enerji kullanımı -özellikle nükleer enerji- bir ulusun daha geniş stratejik çıkarlarıyla yakından bağlantılı olabilir ve nükleer silah politikalarını etkileyebilir.

Literatürde; askeri strateji, uluslararası güvenlik endişeleri ve teknolojik yetenekler gibi nükleer silah gelişiminin doğrudan belirleyicilerine çok dikkat edilirken, ekonomik değişkenlerin olası dolaylı etkilerine daha az odaklanılmıştır. Bu konuda literatürdeki eksiklik dikkat çekicidir. Bundan hareketle bu çalışma, 2009-2022 döneminde sekiz ülkede (ABD, Birleşik Krallık, Çin, Fransa, Rusya, Pakistan, Hindistan ve İsrail) tahmini nükleer savaş başlığı sayısı ile üç kritik ekonomik değişken olarak belirlenen; ekonomik büyüme, enerji kullanımı ve nihai kamu tüketim harcamaları arasındaki ilişkiyi inceleyerek bu boşluğu gidermeyi amaçlamaktadır. Çalışmada “Bir ülkedeki toplam nükleer savaş başlığı sayısındaki zaman içindeki değişimler ekonomik büyüme, enerji tüketimi ve kamu harcamalarındaki dalgalanmalarla nasıl bir ilişki göstermektedir?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Bu çerçevede çalışmada, söz konusu ekonomik göstergeler ile tahmini nükleer savaş başlığı sayısı arasında herhangi bir eşbütünleşme ilişkisi olup olmadığı araştırılmaktadır. Eşbütünleşme analizi, bu değişkenlerin uzun vadede birlikte hareket edip etmediğini belirlemek için kullanılır. Bu analiz yoluyla nükleer silahlarla ilgili ekonomi ve kamu politikası kararlarının özellikle ulusal güvenlik stratejilerini nasıl etkileyebileceği konusunda daha geniş bir anlayışa katkıda bulunmak hedeflenmektedir. Çalışmanın kapsamı, ekonomik kalkınma ile nükleer yayılma arasındaki karmaşık etkileşime ilişkin öngörüler sunan ampirik verilere ve ekonometrik tekniklere dayanmaktadır. Bu araştırma, nükleer silah gelişiminin dolaylı itici güçlerinin daha fazla araştırılmasının gerekliliğini vurgulamakta ve ekonomi ve güvenlik politikasının kesişim noktasına ilişkin gelecekteki çalışmalar için bir temel oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Güç, zamanla büyümeye ve gerilemeye tabi öznel bir kavramdır. Silahlar ve ekonomi devletlerin her ikisine de sahip olması gereken güçlü araçlardır. Silah, bir devletin ulusal sınırlarını diğer ulusların tehditlerinden korumak için kullandığı bir araç iken ekonomik büyüme, ulusların sınırlarını korumak amacıyla silahların geliştirilmesini finanse etmek için gerekli kaynaklara ulaştığı bir diğer güçlü araçtır. Her ikisi de birbirine bağlıdır ve herhangi biri olmadan bir ulus güçlü olamaz. Devletlerin sürdürülebilirliklerini ve kendi çıkarlarını korumalarını sağlamak amacıyla güçlü hale gelmeleri için ekonomik olarak güçlü olmaları gerekir. Böylelikle bir devlet başka devletlerin davranışlarını etkileme yeteneğine sahip olmasını sağlayacak silahların geliştirilmesini ve büyümesini finanse edebilir. Bu bağlamda ekonomik büyümenin elde edilmesi, başka devletleri etkileme gücüne sahip olmak isteyen milletlerin önceliği olmalıdır. Bir devlet için, sınırlarını ve kendi çıkarlarını korumak amacıyla ekonomik büyümenin elde edilmesi kadar, gücünü rakip devletlerle dengelemek de aynı derecede önemlidir (Moazzam & Maqsood, 2023, s. 513,518). Herhangi bir nükleer silaha sahip olmasa da dünya ekonomik güçleri (örneğin ABD, Avrupa ve Japonya) tarafından korunan ve çoğu devleti nükleer silah sahibi ülkenin ekonomisine yaptırım uygulamaya teşvik eden bir devlet, nükleer silah sahibi devletin bunu kullanmaya karar vermesini caydırmada etkili olabilecektir. Ukrayna-Rusya çatışması buna örnek olarak gösterilebilir (Sinovets & Vicente, 2022).

Egemen bir devletin motivasyonu ve kaynakları varsa nükleer silah programını başlatması muhtemeldir. Bu motivasyon askeri ve politik düşüncelere bağlıdır. Söz konusu programın başlatılabilmesi için gerekli kaynaklar ise ekonomik ve teknolojidir. Birçok ülkenin, nükleer bir avantaja sahip olmasını teşvik edecek potansiyel askeri düşmanları vardır. Ancak bu teşvik genellikle böyle bir programı finanse edememeleri nedeniyle engellenmektedir (Walske, 1977, s. 95).

Nükleer silahlar devletlerin nihai güç kapasitesidir. Tüm devletleri, şehirleri ve insanları neredeyse anında yok etmeyi mümkün kılarlar. Bu bağlamda diğer kitle imha silahlarının çok ötesinde benzersiz bir yıkıcı kapasite sunarlar. Nükleer silaha sahip bir devlet, nükleer misilleme tehdidinde bulunarak diğer nükleer silahlı devletleri bu silahları ilk kullanmaktan caydırma amacındadır. Bazı devletler nükleer silahları geleneksel saldırıları caydırmak için de kullanırlar. Nükleer silahlı devletlerarasındaki nükleer güvence çeşitli güven artırıcı önlemlere ve hatta bir dizi izleme ve doğrulama anlaşması içeren resmi antlaşmalara imkân sağlayabilmektedir. Bu gücü elinde bulunduran devletler ayrıca nükleer silaha sahip olan ya da olmayan devletleri, nükleer saldırı tehdidinde bulunarak davranışlarını değiştirmeye zorlasa da bu tür nükleer zorlamalar genellikle ters etki yaratmaktadır. Nükleer hegemonya, küresel bir süper güç için ekonomik hegemonyanın tartışmasız gerekli bir tamamlayıcısıdır. (Hayes, 2018, s. 219,220). Öte yandan özellikle ekonomik liberalleşme ve bunu destekleyen siyasi yaklaşımlar, ülkelerin nükleer tutumlarının belirlenmesinde önem arz etmektedir. Çünkü nükleer kararlar sadece askeri ve güvenlik bağlamında değil ekonomik ve ticari çıkarlar çerçevesinde de şekillenmektedir (Solingen, 1994, s. 136).

Soğuk savaş sonrası nükleer silahların dünyadaki yayılma sorunu, eskiye göre birkaç açıdan farklılık göstermekle birlikte bu sorunu çok daha önemli hâle getirmektedir. Bu yeni yayılma sorunu, talep ve arzın temel ekonomik faktörleri açısından yorumlanabilir. Talep tarafında, nükleer silah sahibi olmanın birçok ülke için politik veya ekonomik değeri dünyanın mevcut durumundaki değişiklikler nedeniyle artmışken, arz tarafında, teknolojik ve politik değişiklikler bu tür silahları edinmenin maliyetini düşürmüştür (Brito & Intriligator, 1993). Nükleer silah üretimine ilişkin fırsatlar üç kategoriye ayrılabilir. Bunlardan ilki nükleer silah üretimine ilişkin teknolojidir. Nükleer fırsat üretebilecek ülkelerin sayısı II. Dünya Savaşı'ndan sonra büyük oranda artmıştır. İkinci kategori nükleer parçalanabilir malzemelerle ilgilidir. Nükleer parçalanabilir malzemelerin üretimi ve ticareti üzerinde her dönemde ciddi kısıtlamalar olmuştur. Son kategori ise ekonomik kapasiteyi içermektedir. Ekonomik kapasite nükleer yayılmanın derinleşmesinde önemli bir faktördür, ekonomik olarak zayıf devletlerin nükleer hırsları olması muhtemelse bile nükleer yayılmalarını derinleştirme olasılıkları daha düşüktür. Nükleer silahların yayılmasının maliyeti, ihtiyaç duyulan daha karmaşık yapılar nedeniyle zamanla artmıştır (Jo & Gartzke, 2007, s. 169). Nükleer silahların üretimi teknolojik olarak mümkün hale geldiğinde, devletler ya açık bir çabayla ya da ekonomik ve endüstriyel kalkınmanın örtülü bir yan ürünü olarak nükleer silah üretme kapasitesine ulaşabilirler (Ogilvie-White, 1996).

Uluslararası güvenlik teorileri genellikle ekonomik gücü askeri gücün temel belirleyicisi olarak tanımlamaktadır. Büyük güçler önemli ekonomik ve askeri güce sahiptir. Askeri güç üzerindeki birincil kısıtlama ekonomik güçtür. Ekonomik güçteki artış, bir ulusun sivil tüketimi ve yatırım harcamalarını artırmanın yanı sıra askeri gücünü genişletmesine olanak tanır. Ekonomik güçte artış olmadan, askeri gücün genişlemesi zor veya imkânsızdır. Askeri gücün istikrarlı bir şekilde genişlediği bölgesel ve büyük güçler genellikle ekonomik güçte istikrarlı bir genişleme olan uluslardır. (Ateşoğlu, 2019). Nükleer silahlar, gelişen kapitalist siyasi ekonomiyi koruyan sessiz nöbetçilerdir, ticaret ve yatırım ise müttefikleri günlük işlemlerinde birbirine bağlayan yapılandırıcı görevi görmektedir (Hayes, 1988, s. 352).

Ekonomik büyüme ülkenin ekonomik durumu hakkında bilgi edinmek için kullanılan temel değişkenlerden biridir. Ekonomik büyüme, ulusal para birimi, dolar ve sabitlenmiş kur para birimleri olarak farklı formlarda hesaplanmaktadır (Acar & Soydal, 2023, s. 1). Ekonomik büyüklük aynı zamanda bir ülkenin üretim kapasitesi ve tüketim potansiyelinin de bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Ay, Soydal, Ay, 2024, s. 3). Dünya çapında devam eden ekonomik büyüme birçok devletin GSYH'sini artırmıştır. 21. yüzyılın başlarında, bazı devletler ekonomik gücün bir nükleer silah programının geliştirilmesine izin vereceği eşiği geçmiş olabilir. Askeri harcamalar GSYH'nin bir oranı olma eğilimindedir ve GSYH arttıkça askeri nükleer program için mevcut fonlar da artar. Yine de bu büyüme yavaş ve kademelidir (Erickson, 2001, s. 44)

Tarihsel olarak, belirli ortamlar ve koşullar nükleer gücün gelişimini teşvik etmiştir. Nükleer gücün gelişimini destekleyen altı etkili faktör; ekonomik gelişmeyi yönlendirmede güçlü devlet katılımı, ulusal enerji politikası yapımının ve planlamasının merkezileştirilmesi, teknolojik ilerlemeyi ulusal canlanmayla ilişkilendiren kampanyalar, teknokratik ideolojinin politika kararları üzerindeki etkisi, meydan okumaların siyasi otoriteye tabi kılınması ve düşük düzeyde toplumsal aktivizmdir (Valentine & Sovacool, 2010, s. 7971).

3. Veri seti ve Yöntem

Model oluşturulurken bir ülkenin nükleer savaşa başlığına sahip olmasını etkileyebilecek ekonomik değişkenler dikkate alınmıştır. Bu çerçevede genel bir model oluşturulmuştur. Bağımsız değişken olarak; büyüme oranı, enerji tüketimi ve kamu harcamaları modele dâhil edilmiştir. Çalışmada kullanılan panel veri modeli denklem-1’de sunulmuştur.

$$Model - 1: nbs_{it} = \beta_0 + \beta_1 growth_{it} + fce_{it} + \beta_2 pec_{it} + \beta_3 \mu_{it} \quad (1)$$

Denklem- 1’de nbs, nükleer başlık; growth, GSYH (%); fce, nihai kamu tüketim kamu harcaması; pec, enerji tüketimini temsil etmektedir. Panel analizi çerçevesinde i ve t sıralı olarak yatay kesit (ülkeler) ile zaman boyutlarını temsil etmektedir.

Kullanılan değişkenler ve değişkenlerle ilişkin açıklamalar Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Değişkenler ve Açıklamaları

Kısaltma	Değişken	Kaynak
nbs	Nükleer başlık sayısı	(Stockholm International Peace Research Institute)
growth	Büyüme (yıllık %)	(World Bank Group)
fce	Nihai kamu tüketim harcamaları (%GDP)	(World Bank Group)
pec	Enerji tüketimi	(BP)

Tablo 1’de verilen değişkenler kullanılarak çalışmada Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Çin, Fransa, Rusya, Pakistan, Hindistan ve İsrail ülkeleri için panel veri analizinden faydalanılmıştır. Öncelikle yatay kesit bağımlılığının (korelasyon) incelenmesiyle panel veri analizine başlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, birim kök analizi ve eşbütünleşme analizi yapılmıştır. Yatay kesit bağımlılığın incelenmesi panel veri analize ile yapıları çalışmalarda çok önemli bir adımdır. Çünkü yatay kesit bağımlılığına ilişkin test sonuçları, hangi birim kök testinin uygulanacağına karar verilmesi açısından yardımcı olmaktadır (Menyah, Nazlioglu, & Wolde-Rufae, 2014, s. 389). Korelasyonun olmaması durumunda birinci nesil birim kök testlerinin uygulanması gerekir. Korelasyonun varlığı halinde ise uygulanması gereken birim kök testleri ikinci nesildir. Böylelikle değişkenlerin durağanlık düzeylerinin tespiti açısından ve yapılacak analizlerde en doğru sonuca ulaşılması beklenebilecektir.

4. Araştırma Bulguları

Çalışmanın uygulama kısmına öncelikle yatay kesit bağımlılığının tespiti ile başlanmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan panelin zaman boyutu T=15, yatay kesit boyutu N=8 şeklindedir.

Bu sebeple T>N için uygun olan Paseran CD yatay kesit bağımlılığı testi uygulanmıştır.

Yatay kesit bağımlılığına (ykb) ait test sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Yatay Kesit Bağımlılığı CD Test Sonuçları

Değişkenler	CD istatistik	P değeri
nbs	1.99	0.037
growth	12.18	0.000
fce	5.78	0.000
pec	2.14	0.014
H_0 :Korelasyon vardır. H_1 :korelasyon yoktur.		

Tablo 2 ‘ye göre birimler arası ykb’yi ifade eden temel hipotez Ho ret edilmektedir. Değişkenler arasında ykb vardır. Sonuçlar istatistiki olarak % 5 düzeyinde anlamlıdır. Ykb’ nin tespit edilmesi halinde ikinci nesil kök birim testlerinin kullanılması gerekmektedir. Bu nedenle çalışmada ikinci nesil birim kök testi olarak Fisher Genişletilmiş Dickey Fuller (Fisher ADF) testinden yararlanılmıştır. ADF temelli olan bu testin hipotezleri:

H_0 : “Tüm birimler birim kök içermektedir.”

H_1 : “En az bir birim durağandır” şeklindedir.

ADF kritik tablo değerleri Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Düzey Fisher			Fark Fisher ADF		
		İstatistik	P değeri		İstatistik	P değeri
nbs	P	11.3492	0.7874	P	33.8920	0.0056
	Z	0.4562	0.6759	Z	-2.0649	0.0195
	L*	0.4262	0.6640	L*	-2.5752	0.0067
	Pm	-0.8222	0.7945	Pm	3.1629	0.0008
growth	P	19.2752	0.2547	P	57.1041	0.0000
	Z	-0.9834	0.1627	Z	-4.7132	0.0000
	L*	-0.9834	0.1627	L*	-5.3532	0.0000
	Pm	0.5790	0.2813	Pm	7.2662	0.0000
fce	P	30.7982	0.9098	P	59.8258	0.0000
	Z	-0.6791	0.2485	Z	-4.6654	0.0000
	L*	-1.3165	0.0974	L*	-5.5197	0.0000
	Pm	2.6160	0.0540	Pm	7.7474	0.0000
pec	P	3.3989	0.9996	P	85.0090	0.0000
	Z	3.6607	0.9999	Z	-6.6468	0.0000
	L*	3.7251	0.9997	L*	-8.2567	0.0000
	Pm	-2.2276	0.9870	Pm	12.1992	0.0000

Tablo 3’ e göre tüm değişkenler için düzey değerlerinde H_0 hipotezi reddedilememektedir. Buna göre seriler birim kök içermektedir. Bu nedenle serileri durağan hale getirmek için birinci farkları alınmıştır. Birinci farklarının alınmasıyla tüm değişkenlerin durağan hale geldikleri tespit edilmiştir. Bütün değişkenlerin birinci farklarında durağan hale gelmesi sebebiyle çalışmada panel eşbütünleşme testi tercih edilmiştir. Çalışmada kullanılacak eşbütünleşme testine karar vermek için denklem-1 de yer alan modele yatay kesit bağımlılığı ve homojenlik testlerinin uygulanması gerekmektedir. Çalışmaya ait panel veri setinde $T > N$ olduğu için ykb’ nin varlığı “Breusch ve Pagan LM Testi” ile incelenmiştir. (Tatoğlu, 2020, s. 238,239)

Tablo 4’te modeller için yatay kesit bağımlılığı LM Test sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. LM Test Sonuçları

Model-1	Test	Test İstatistiği	P-Değeri
$nbs_{it} = \beta_0 + \beta_1 growth_{it} + fce_{it} + \beta_2 pec_{it} + \beta_3 \mu_{it}$	LM	53.81	0.0024
	LM_{adj}	4.511	0.0000

	Lm_{CD}	2.281	0.0225
--	-----------	-------	--------

Tablo 4'e göre, H_0 : Kalıntılar birimler arası korelasyonlu değildir." Model-1 için reddedilmektedir. Model-1; için ykb söz konusudur. Çalışma kapsamında homojenliğin tespi etmek amacıyla Swamy-S testi kullanılmıştır. Swamy-S test istatistiğinin sonucu kritik değerlerden büyük olursa parametrelerin heterojen küçük olursa parametrelerin homojen olduğu değerlendirilmektedir (Tatoğlu, 2020, s. 246,247).

Swamy-S homojenlik testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Swamy-S Homojenlik Testi

Model-1	Chi2 değeri	P-Değeri
$nbs_{it} = \beta_0 + \beta_1 growth_{it} + fce_{it} + \beta_2 pec_{it} + \beta_3 \mu_{it}$	20806.28	0.0000

Tablo 5'e göre; Model-1 için H_0 hipotezi reddedilerek parametrelerin homojen olmadığı birimden birime değiştiği kabul edilmiştir. Eğim parametreleri birimlere göre heterojendir. Bu nedenle heterojen eşbütünleşme testlerinin sonuçlarına güvenmek ve heterojen panellere önerilen tahmin yöntemlerini kullanmak uygun olacaktır. Swamy-S testi bu özelliği ile Pedroni'nin homojen (panel) istatistikleri ile heterojen (grup) istatistikleri arasında seçim yapmak için kullanılabilir. Bu sebeple çalışmada ykb'nin olduğu panellere uygun olan Pedroni Panel Eşbütünleşme Testi'nden yararlanılmıştır.

Pedroni Panel Eşbütünleşme Testi sonuçları Tablo 6 da yer almaktadır.

Tablo 6. Pedroni Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Test Stats	Panel	Grup
v	-.3092	.
rho	-.07223	.9446
t	-3.484	-4.242
ADF	2.51	3.744
%1:2.57 %5:1.96 %10:1.645		

Tablo 6 da hata payları için tablo değerleri verilmiştir. İstatistiki çıkarmalar %95 güven düzeyi için yapılmıştır. Eşbütünleşme testinin H_0 : hipotezi eşbütünleşme yoktur şeklinde kurulmuştur. Gecikme uzunluğu AİC göre seçilmiştir. Panel v, rho t ve adf istatistikleri, group rho t ve adf istatistiklerinin hesaplandığı görülmektedir. %95 güven düzeyinde H_0 hipotezi kabul edilmiş nbs, growth, fce ve pec değişkenleri arasında eşbütünleşme ilişkisine rastlanılmamıştır.

Panel nedensellik testi kapsamında nbs ile growth, fce ve pec değişkenleri arasında nedensellik ilişkisinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki Dumitrescu ve Hurlin nedensellik testi kapsamında ele alınmıştır. Söz konusu nedensellik testinin H_0 hipotezi: 'x, y'nin nedeni değildir' şeklinde, alternatif hipotez ise; 'x, y'in nedenidir' şeklindedir.

Dumitrescu-Hurlin nedensellik testine ait sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Dumitrescu ve Hurlin Nedensellik Sonuçları

Test İstatistiği Sonuçları			
H_0 Hipotezi	Zbar	Zbartilde	Olasılık
$\Delta nbs \rightarrow \Delta growth$	-1.6172	0.7297	0.1058
$\Delta growth \rightarrow \Delta nbs$	2.5494	1.3387	0.0108
$\Delta nbs \rightarrow \Delta fce$	11.1707	6.9701	0.0000
$\Delta fce \rightarrow \Delta nbs$	0.7586	0.1689	0.4481
$\Delta nbs \rightarrow \Delta pec$	6.9638	4.2221	0.0000
$\Delta pec \rightarrow \Delta nbs$	5.3861	3.1916	0.0000

Tablo 7'ye göre; growth değişkeninden nbs ye , nbsden fce'ye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. nbs ve pec arasındaki nedensellik ilişkisi ise çift yönlüdür.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Nükleer savaş başlıklarına sahip olmak genellikle jeopolitik gücün bir göstergesi olarak görülmektedir. Bu nedenle, bir ülkenin nükleer yetenekleri ile ekonomik büyüme, enerji tüketimi ve kamu harcamaları dâhil olmak üzere ekonomik değişkenler arasındaki etkileşimi anlamak önem arz etmektedir.

Bu nedenle; bu çalışmada, 2009-2022 yıllarını kapsayan dönemde, nükleer silaha sahip ülkelerin toplam tahmini nükleer silah stokları ile çeşitli ekonomik değişkenler arasındaki ilişki Pedroni eşbütünleşme testi ve Dumitrescu-Hurlin nedensellik testleri kullanılarak araştırılmıştır.

Sonuçlara göre toplam tahmini nükleer savaş başlığı sayısı ile ekonomik büyüme, enerji kullanımı ve kamu harcamaları gibi temel ekonomik göstergeler arasında uzun vadeli bir eşbütünleşme ilişkisi tespiti edilememiştir. Bu sonuç, incelenen dönemde nükleer yeteneklerin gelişiminin bu ekonomik faktörler tarafından eşbütünleşik bir şekilde doğrudan yönlendirilmemiş olabileceğini düşündürmektedir.

Ancak Dumitrescu-Hurlin nedensellik testi ile değişkenler arasında farklı nedensel ilişkiler tespit edilmiştir. Tespit edilen nedensel ilişkilere dayanarak, nükleer savaş başlıklarının geliştirilmesi ve stoklanmasının doğrudan kamu tüketim harcamalarından ziyade, daha geniş ekonomik ve enerji dinamiklerinden etkilendiği söylenebilir.

Bir ülkenin ekonomisi büyüdükçe; artan mali kaynaklar, teknolojik ve nükleer yeteneklerin sağladığı jeopolitik avantajlar nedeniyle nükleer silahlar da dâhil olmak üzere savunma ve güvenliğe yatırım yapma olasılığı daha yüksektir. Ekonomik refahın nükleer silahlanmanın arkasındaki itici güç olabileceği söylenebilir. Ancak nükleer yeteneklerin ekonomik performans üzerinde karşılıklı bir etki yaratmadığı düşünülmektedir.

Nükleer başlık sayısından nihai kamu tüketim harcamalarına doğru tespit edilen nedensel ilişki nükleer savaş başlığı sayısının kamu tüketimine yönelik hükümet harcamalarını etkileyebileceğini veya bu tüketimi belirleyebileceğini göstermektedir. Örneğin, nükleer silahlanmaya öncelik veren ülkelerin savunma harcamalarına önemli miktarda kaynak ayırabileceği ve bunun da kamu sektörünün diğer hizmetlere (sağlık, eğitim veya altyapı gibi) yaptığı harcamaları etkileyebileceği söylenebilir.

Nükleer savaş başlığı sayısı ile enerji kullanımı arasında çift yönlü nedensel ilişki söz konusudur. Bir yandan, önemli nükleer cephaneliklere sahip devletlerin, bu silahları sürdürmek ve işletmek ve ayrıca onları destekleyen teknolojik altyapı için önemli enerji ihtiyaçları da olabilir. Öte yandan, yüksek enerji tüketimine sahip ülkeler, ulusal güvenlik stratejilerinin bir parçası olarak nükleer silahlar geliştirebilir ve bu da bu iki faktör arasında karşılıklı bir etkiye yol açabilir.

Özetle, ekonomik büyüme ve enerji tüketiminin nükleer savaş başlığı geliştirmenin itici güçlerinden olduğu ancak kamu tüketim harcamalarının bu konuda doğrudan bir belirleyici olmadığı söylenebilir. Gelecekteki araştırmalar, nükleer silahlanma kararlarını etkileyen jeopolitik kaygılar veya güvenlik endişeleri gibi ekonomik değişkenler tarafından tek başına tam olarak yakalanamayan diğer faktörleri daha fazla araştırabilir. Ek olarak, özellikle aktif nükleer programları olan belirli ülke vakalarının daha ayrıntılı bir incelemesi, ulusal güvenlik ile ekonomik kalkınma arasındaki farklı etkileşimler hakkında daha derin bir anlayış sağlayabilir.

Kaynakça

Acar, M. S., & Soydal, H. (2023). The Relationship Between Economic Freedom and Economic Growth in Türkiye. 12th International Conference on Business, Technology and Innovation. Kosova.

Ateşoğlu, H. S. (2019). Economic Power and International Security. Insight Turkey, 69-89.

Ay, A., Soydal, H., & Ay, M. (2024). Çekim Modeli Çerçevesinde Ticaret Tahmininde Makine Öğrenmesi Yöntemlerinin Performans Karşılaştırması: Türkiye ve Türk Cumhuriyetleri Örneği. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, 31(3), 439-459. <https://doi.org/10.18657/yonveek.1520642>

BP. (2024, 10 18). <https://www.bp.com/en/global/corporate/energy-economics/webcast-and-on-demand.html> adresinden alındı

Brito, D. L., & Intriligator, M. D. (1993). The Economic and Political Incentives to Acquire Nuclear Weapons. Security Studies, 285-310.

- Erickson, S. A. (2001). Economic and Technological Trends Affecting Nuclear Nonproliferation. *The Nonproliferation Review*, 40-54.
- Hayes, P. (1988). American Nuclear Hegemony in Korea. *Journal of Peace Research*, 351-364.
- Hayes, P. (2018). Trump and the Interregnum of American Nuclear Hegemony. *Journal for Peace and Nuclear Disarmament*, 219-237.
- Jo, D.-J., & Gartzke, E. (2007). Determinants of Nuclear Weapons Proliferation. *Journal of Conflict Resolution*, 167-194.
- Menyah, K., Nazlioglu, S., & Wolde-Rufae, Y. (2014). Financial development, trade openness and economic growth in African countries: New insights from a panel causality approach. *Economic Modelling*, 386-394.
- Moazzam, M. S., & Maqsood, S. (2023). Weapons or Economy Makes the Powerful Nation: An Analysis. *Annals of Human and Social Sciences*, 513-522.
- Ogilvie-White, T. (1996). Is There A Theory Of Nuclear Proliferation? An Analysis Of The Contemporary Debate. *The Nonproliferation Review/Fall*, 43-60.
- Sinovets, P., & Vicente, A. (2022). Are nuclear weapons ineffective in deterring non-nuclear weapon states? The paradox of Russia's war on Ukraine. *Fondation pour la Recherche Stratégique*.
- Solingen, E. (1994). The Political Economy of Nuclear Restraint. *International Security*, 126-169.
- Stockholm International Peace Research Institute. (2024, 10 14). <https://www.sipri.org/> adresinden alındı
- Tatoğlu, F. Y. (2020). *Panel Zaman Serileri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Valentine, S. V., & Sovacool, B. K. (2010). The socio-political economy of nuclear power development in Japan and South Korea. *Energy Policy*, 7971-7979.
- Walske, C. (1977). Nuclear Electric Power and the Proliferation of Nuclear Weapon States. *International Security*, 94-106.
- World Bank Group. (2024, 24 10). <https://databank.worldbank.org/> adresinden alındı

The Future of Maritime Crude Oil and Dry Cargo Transportation: 2030 Forecast Using the SVR Method

Taner Filiz 

*Department of Logistics, Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Burdur, Türkiye,
tfiliz@mehmetakif.edu.tr*

Abstract

This study aims to analyze past trends in maritime transportation of crude oil and dry cargo and provide future projections. The research employs the Support Vector Regression (SVR) method. Data from the 1970–2021 period, sourced from UNCTAD, has been utilized to evaluate the future dynamics of maritime transport. The findings indicate that dry cargo transportation has grown steadily, driven by global trade expansion, industrial growth, and infrastructure development. The volume of dry cargo transported is expected to reach 9.695 billion tons by 2030. This growth underscores the need for increased infrastructure investments within the sector. In contrast, crude oil transportation has exhibited a stagnant trajectory due to transformations in energy markets and the widespread adoption of renewable energy sources. The transported volume of crude oil is projected to continue its downward trend through 2030. This trend highlights the necessity for flexible and innovative strategies in energy transportation. The study contributes to the development of sectoral strategies aligned with sustainability and operational efficiency goals in the maritime industry.

Keywords: Maritime Transportation, Crude Oil Transportation, Dry Cargo Transportation, Support Vector Regression

For Citation: Filiz, T. (2025). The Future of Maritime Crude Oil and Dry Cargo Transportation: 2030 Forecast Using the SVR Method. *Journal of Academic Value Studies*, 11(1), 22-33. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.80361>

Received: 16.01.2025 Accepted: 23.03.2025

This article was checked by *intihal.net*



1. Introduction

Maritime transportation is a cornerstone of global trade, playing a critical role in the growth and sustainability of the global economy. By facilitating cost-effective international trade, it accelerates the flow of goods between nations (Kosowska-Stamirowska, 2020). Additionally, this mode of transport handles approximately 80% of global trade volume, offering significant advantages over other modes in terms of energy consumption and environmental impact (Golubkova, 2023). The strong link between economic growth and maritime transportation highlights the importance of aligning economic structures with transportation policies. In the European Union, investments in maritime transport have been shown to drive economic growth (Adam et al., 2021), emphasizing the critical importance of maritime strategies for national economies (Dihayco-Garciano & Garciano, 2023).

Maritime transport facilitates the secure and efficient movement of diverse cargo types. Crude oil and dry cargo, in particular, stand out as two core segments of the industry. Crude oil, a key component of global energy markets, is carried across continents by enormous tankers, guaranteeing worldwide supply and demand balances. According to Mert & Çetinyokuş (2020) and Jia (2018), maritime transportation accounts for nearly 40% of global crude oil output. Vidmar & Perković (2018), on the other hand, state that approximately 50-60% of global crude oil production is transported via marine routes, reflecting its role in international trade. However, this process confronts problems, such as crude oil price volatility, which has a direct influence on freight costs and operational planning (Siddiqui and Verma, 2015). Furthermore, the environmental impacts of crude oil transportation, notably greenhouse gas emissions, necessitate the use of sustainable practices and optimization technology (Greene et al., 2020).

Dry cargo, encompassing essential commodities such as grain, coal, and ore, constitutes an important component of industrial and agricultural supply chains worldwide. The bulk transport of these goods ensures food security, supports manufacturing operations, and sustains global trade flows. For example, dry cargo shipping facilitates the continuous movement of raw materials critical for industry and agriculture, reducing operational costs and enhancing supply chain resilience through effective planning and logistical optimization (Khaslavskaya & Roso, 2019). As global demand for raw materials continues to rise, the efficient management of dry cargo volumes becomes increasingly important to prevent bottlenecks and accommodate future industrial needs (Jiang et al., 2024).

The maritime transportation sector is subject to significant annual fluctuations in cargo volumes due to factors such as global economic shifts and sudden changes in supply-demand dynamics. In crude oil transport, market volatility and geopolitical events often result in uncertainties in annual tonnages (Sharma & Yadav, 2020). Dry cargo transport, on the other hand, is directly influenced by changes in agricultural production, industrial demand, and logistics infrastructure (Zhu & Hsieh, 2024).

In the literature on crude oil transportation forecasting, the study by Özispa et al. (2024) provides a comprehensive analysis of the sector. This research projects a 10.7% decline in crude oil tanker volumes by 2030, highlighting potential shifts in global trade patterns and discussing their implications for fleet management, infrastructure investments, and regulatory policies. Other studies, however, primarily focus on price forecasting. Bollapragada et al. (2021) and Li et al. (2022) proposed theoretical and AI-based models to address the nonlinear nature of crude oil prices. Similarly, Moiseev (2021) and Guo et al. (2023) employed adaptive and machine learning methods for price prediction. However, no study utilizing the SVR method to forecast future crude oil volumes has been identified.

In the forecasting literature on dry bulk shipping, the study by Özispa et al. (2024) projects an 11.1% growth in dry cargo volumes by 2030, highlighting the potential for future expansion in this segment. Goulielmos (2018) emphasized the importance of anticipating market cycles and utilized the "Radial Basis Functions" method for long-term predictions. Katris & Kavussanos (2021) evaluated short-term forecasting accuracy for the Baltic Dry Index (BDI) using ARIMA, FARIMA, and machine learning methods. Inglada-Pérez & Coto-Millán (2021) analysed the nonlinear dynamics and chaotic structures within the BDI, demonstrating the explanatory power of GARCH and EGARCH models in addressing market volatility. However, no studies employing the SVR method for volume forecasting in the dry cargo sector have been identified.

SVR demonstrates strong capabilities in handling nonlinear and complex data sets, making it especially effective in volatile fields such as energy markets and maritime transportation. By improving the accuracy of market forecasts, SVR serves as a crucial tool for guiding investment decisions and managing risks.

Studies in the literature consistently underscore the strength of SVR as a predictive tool in handling complex and nonlinear data. Han et al. (2014) demonstrated the versatility of SVR by combining it with wave transformation techniques to forecast the BDI. This approach not only improved short-term forecasting but also underscored SVR's robustness in managing price risks within volatile dry bulk shipping markets. Similarly, Bao et al. (2016) highlighted the

method's inherent capacity to model market patterns effectively by integrating macroeconomic indicators into an SVR framework for predicting BDI trends.

In the domain of crude oil price forecasting, SVR has proven to be particularly effective due to its ability to process nonlinear and intricate datasets. For example, Li et al. (2014) enhanced the short-term forecasting accuracy of crude oil prices by developing a multiscale SVR model combined with wave transformation. Fan et al. (2016) further illustrated SVR's adaptability by integrating Independent Component Analysis (ICA) into the model, achieving significant gains in accuracy. Additionally, Shurong & Yulei (2013) showcased the method's superiority over traditional approaches by incorporating dynamic error correction factors into an SVR-based model.

More recent studies have explored cutting-edge applications of SVR, demonstrating its adaptability to evolving market dynamics. Duan et al. (2024) employed SVR alongside the seagull optimization algorithm to predict Brent and WTI crude oil prices, achieving exceptional accuracy and lower error rates compared to alternative models. Karasu et al. (2020) combined SVR with multi-objective optimization techniques to deepen insights into the nonlinear dynamics of crude oil prices, yielding highly precise forecasts.

Comparative analyses in the literature reinforce SVR's strong performance across diverse applications. Yu et al. (2017) established that SVR consistently delivers superior accuracy compared to traditional models such as ARIMA and Markov transition models. Similarly, Suryani & Fadhillah (2024) confirmed the method's effectiveness in forecasting Indonesian crude oil prices, particularly in volatile market conditions. These studies collectively highlight SVR as a powerful, reliable, and flexible tool for tackling complex forecasting challenges across various sectors.

Despite the critical role of maritime transportation in global trade and its contributions to economic growth and sustainability, a significant research gap persists regarding the trends and future implications of its two principal segments—crude oil and dry cargo shipping. While existing studies predominantly focus on the operational aspects, environmental impacts, and market volatility of crude oil transport, comprehensive analyses addressing the sector's long-term outlook remain limited. Similarly, although dry cargo shipping underpins many industrial and agricultural supply chains, its future prospects have not been adequately investigated. Moreover, methodological limitations further exacerbate these gaps, as existing forecasts often rely on traditional econometric methods rather than advanced predictive models. Addressing this gap is essential for developing comprehensive strategies that enhance the efficiency, sustainability, and adaptability of the maritime transportation sector.

Furthermore, the necessity for a long-term perspective is underscored by emergent regulatory measures aimed at reducing maritime emissions (IMO, 2023), ongoing fluctuations in global economic cycles (World Bank, 2021), and the accelerating pace of technological innovation in shipping logistics and vessel design. Anticipating these changes is crucial not only for optimizing current operations but also for shaping resilient and future-proof strategies across the maritime industry.

This study aims to forecast future trends in maritime transportation, focusing on crude oil and dry cargo shipping. These two segments are selected because they represent the largest share of global seaborne trade, making them crucial to understanding long-term maritime transport dynamics (UNCTADstat, 2024). Unlike some analyses that treat different cargo types as interdependent variables, this study examines crude oil and dry cargo transportation separately, recognizing that their market drivers and influencing factors are distinct (Özispah et al., 2024; Jia, 2018). While crude oil transport is shaped by energy policies, fossil fuel demand, and geopolitical factors, dry cargo transportation is predominantly driven by industrial production, agricultural supply chains, and infrastructure investments (Sharma & Yadav, 2020; Zhu & Hsieh, 2024). By employing Support Vector Regression (SVR)—a robust predictive modeling technique that has been underutilized in forecasting maritime transport volumes—this study fills a methodological gap while simultaneously offering practical implications for maritime logistics management. By offering insights that bridge academic research and practical applications, this study aims to provide a solid methodological foundation for improving decision-making and operational strategies in maritime logistics.

2. Method

2.1. Data

The data used in this study spans the years 1970 to 2021 and was obtained from the statistical platform of the United Nations Conference on Trade and Development (UNCTADstat, 2024). The datasets analysed in this study are as follows:

- Crude Oil Loaded: Annual data on the volume of crude oil transported (in million tons)
- Dry Cargo Loaded: Annual data on the volume of dry cargo transported (in million tons)

Certain limitations must be acknowledged while analyzing the results of this study. The analysis was confined to data from 1970 to 2021. The study specifically concentrated on the transportation of dry cargo and crude oil. While these two cargo categories represent the predominant portion of global marine trade, the maritime industry include a range of additional cargo types. Third, about data reliability, this analysis employs data from UNCTAD, a reputable and globally esteemed source. This method alleviates apprehensions regarding data precision and enhances the uniformity of the outcomes. Ultimately, the study only partially examines the effects of external causes, including global economic crises, geopolitical upheavals, and unforeseen catastrophes like the COVID-19 epidemic. These factors may result in considerable variations, especially in volatile industries like crude oil transportation, and are sources of uncertainty that must be accounted for in future estimates. The analysis was conducted using the R programming environment.

2.2. Methodology

SVR is a machine learning method designed to perform predictions on nonlinear and complex data structures. Originally proposed by Vladimir Vapnik and colleagues, this method is an extension of the Support Vector Machines (SVM) algorithm tailored for regression problems (Vapnik, 1995). The primary goal of SVR is to maintain prediction errors within a defined tolerance range (ϵ) while enhancing generalization capacity. These characteristics make SVR particularly popular for nonlinear data structures, such as time series and financial data analysis (Schölkopf & Smola, 2004).

SVR operates by mapping input data to a higher-dimensional feature space using a nonlinear function, enabling the construction of a linear regression function in this space. This approach transforms a nonlinear regression problem in the low-dimensional input space into a linear regression problem in the high-dimensional feature space, where the solution is determined (Demirezen & Çetin, 2021). The aim of SVR is to minimize the error between the predicted value ($f(x)$) and the actual value (y) ensuring that the data is modelled within a specified tolerance (ϵ) around a linear or nonlinear hyperplane. This process is formulated as an optimization problem.

- Prediction Function

The prediction function is defined as follows:

$$f(x) = w \cdot \phi(x) + b \quad (1)$$

Where:

w : The weight vector.

$\phi(x)$: The input data mapped to a higher-dimensional feature space using a kernel function.

b : The bias term of the model.

- Objective Function

SVR minimizes the following objective function:

$$\min_{w,b,\xi,\xi^*} \frac{1}{2} \|w\|^2 + C \sum_{i=1}^n (\xi_i + \xi_i^*) \quad (2)$$

In This Equation:

$\|w\|^2$: This term minimizes the complexity of the hyperplane.

C : The regularization parameter, which controls the trade-off between model accuracy and generalization.

ξ_i and ξ_i^* : Positive slack variables that represent errors outside the ϵ -tubes between the predicted and actual values.

- Constraints

SVR ensures that the predicted function $f(x)$ remains within the ϵ -tolerance, while minimizing deviations that exceed this tolerance. This is expressed through the following constraints:

$$y_i - f(x_i) \leq \epsilon + \xi_i \quad (3)$$

$$f(x_i) - y_i \leq \epsilon + \xi_i^* \quad (4)$$

$$\xi_i, \xi_i^* \geq 0 \quad (5)$$

These constraints aim to ensure that the predicted values remain within a specified error tolerance (ϵ) while minimizing the errors (ξ_i ve ξ_i^*) that fall outside this tolerance.

- Lagrange Transformation

The optimization problem is transformed into a dual problem using Lagrange multipliers (a_i, a_i^*). The solution is expressed as:

$$f(x) = \sum_{i=1}^n (a_i - a_i^*) K(x_i, x) + b \quad (6)$$

Where:

$K(x_i, x) = \phi(x_i) + \phi(x)$: The kernel function, representing the similarity between two data points.

a_i, a_i^* : Lagrange multipliers, which are nonzero only for support vectors.

b : The bias term of the model.

- Kernel Functions

SVR uses kernel functions to enhance accuracy in nonlinear datasets. Commonly used kernel functions include:

Linear Kernel:

$$K(x_i, x_j) = x_i \cdot x_j \quad (7)$$

RBF (Radial Basis Function) Kernel:

$$K(x_i, x_j) = \exp(-\gamma \|x_i - x_j\|^2) \quad (8)$$

Polynomial Kernel:

$$K(x_i, x_j) = (x_i \cdot x_j + c)^d \quad (9)$$

Where:

c : A constant term.

d : The degree of the polynomial.

Through this mathematical structure, SVR demonstrates a strong generalization capability in both linear and nonlinear datasets. When hyperparameters (C, ϵ, γ) are carefully optimized, SVR delivers effective results, particularly for complex and nonlinear data structures. This makes SVR a valuable tool in various fields, including energy markets, transportation indices, and time series analysis.

3. Results

Historical trends in crude oil and dry cargo volumes loaded globally between 1970 and 2020, as measured in million metric tons, are illustrated in Fig. 1. Volume is represented by the vertical axis, which spans from 1,000 to 9,000 million metric tons, while the horizontal axis encompasses the 50-year range. Crude oil transportation was subject to fluctuations, culminating in a significant decline in the early 1980s, after which it gradually recovered and stabilized in the following decades. In contrast to crude oil, dry cargo transportation experienced a consistent upward trajectory, with a substantial increase in the mid-1990s, ultimately attaining an estimated 8,000 million tons by 2020. Dry cargo, in contrast, exhibited a long-term expansion trend, while crude oil transportation did not exhibit sharp increases beyond the 2,500 million-ton range. Dry cargo volumes demonstrated resilience, with only minor fluctuations, while crude oil transportation experienced temporary declines, particularly in the early 1980s and post-2015, reflective of market-driven volatility.

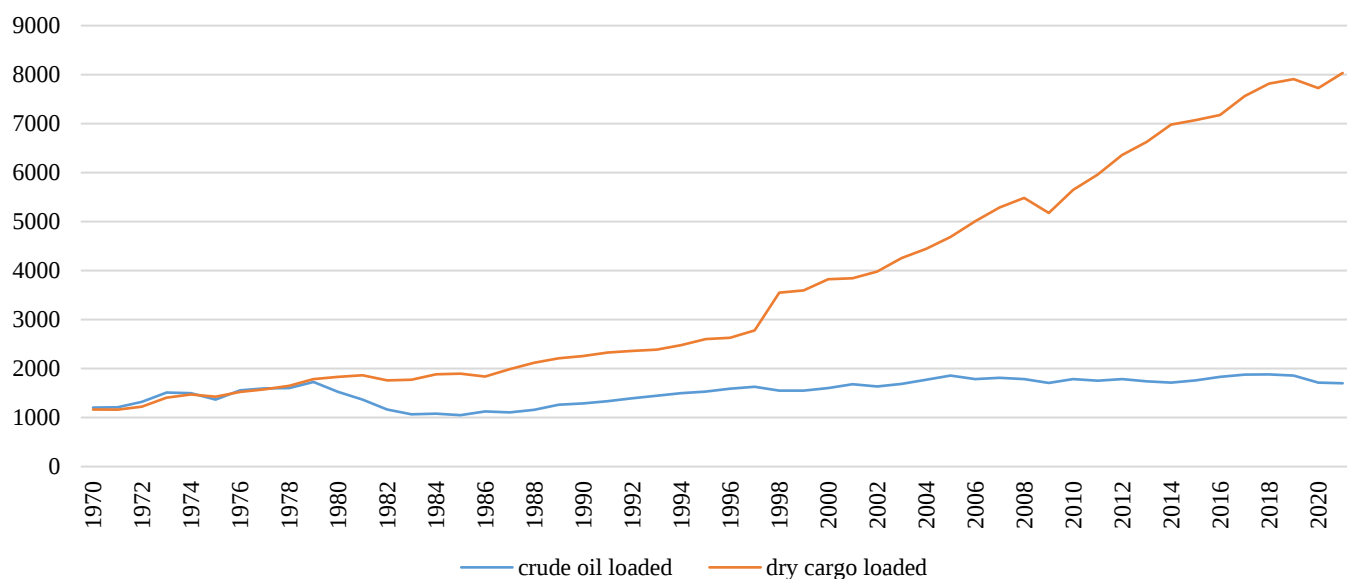
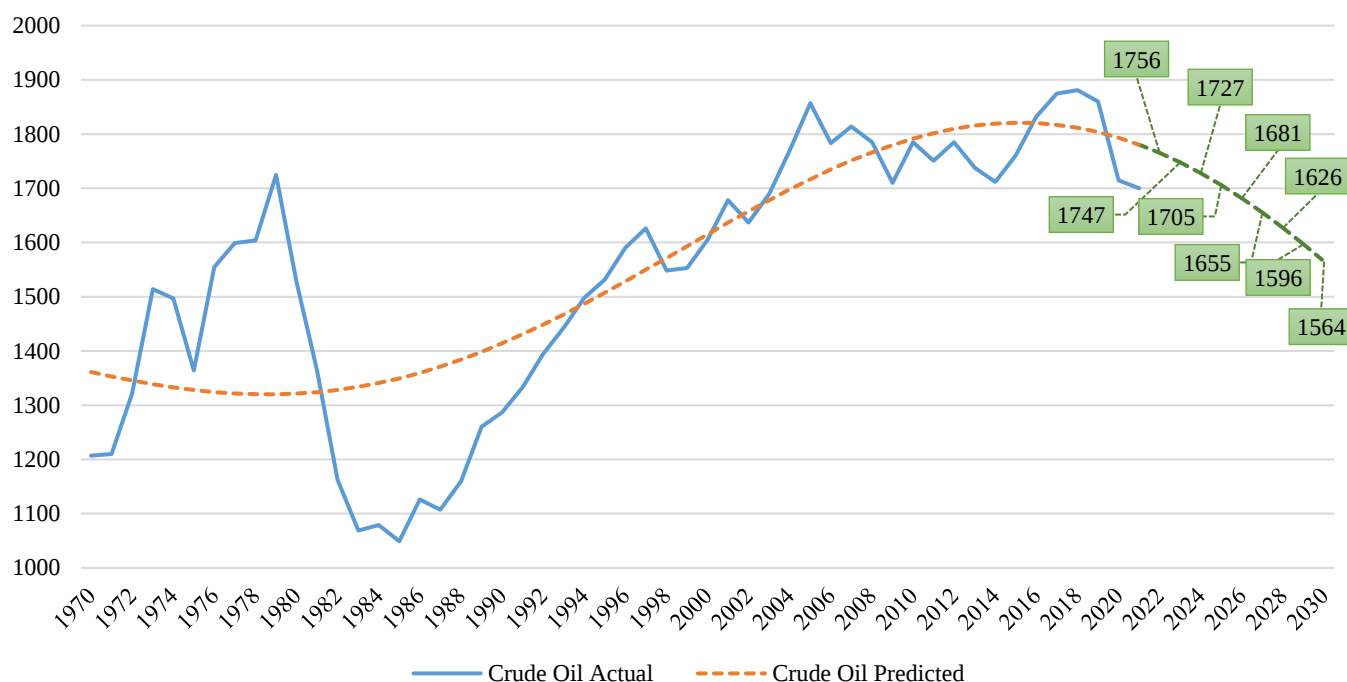
Figure 1. Crude Oil and Dry Cargo Raw Data

Table 1 presents basic statistical analysis results for crude oil and dry cargo transportation data up to 2021. For crude oil transportation, the minimum value was recorded as 1.049 million tons, and the maximum value reached 1.881 million tons. The average value was calculated at 1.539 million tons, with a standard deviation of 246,92 million tons. These results indicate notable periodic fluctuations in crude oil transportation. On the other hand, for dry cargo transportation, the minimum value was recorded at 1.162 million tons, while the maximum value reached 8.033 million tons. The average value was calculated at 3.680,23 million tons, with a standard deviation of 2.216,70 million tons. The high standard deviation in dry cargo transportation suggests a broader range of variability for this type of transportation. These statistics highlight the dynamic nature of the maritime transportation sector and emphasize the need to account for this variability in modeling studies.

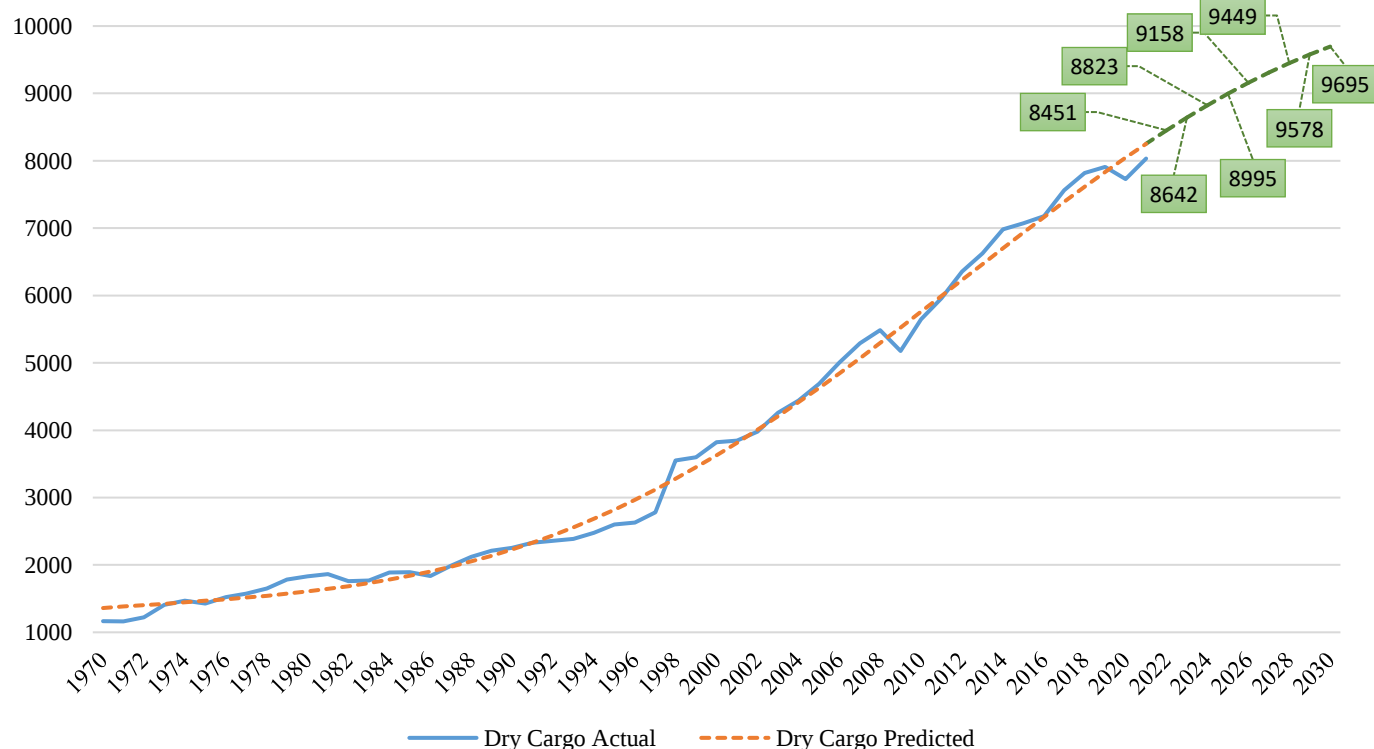
Table 1. Basic Statistical Measures for Crude Oil and Dry Cargo Transportation

	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation	Count
Crude Oil	1049	1881	1539	246,9175	52
Dry Cargo	1162	8033	3680,231	2216,703	52

The data on crude oil transportation from 1970 to 2021, along with projections for the 2022–2030 period, have been analysed (see Figure2). In the 1970s, the volume of crude oil transported was approximately 1.360 million tons, which showed a decline by the 1980s. From the mid-1980s onward, the transported volume began to rise again, peaking around 2015 at approximately 1.820 million tons. However, as of 2021, this volume started to decrease, and the downward trend is expected to continue through the 2022–2030 period. According to model projections, the volume of crude oil transported is anticipated to decline to approximately 1.565 million tons by 2030, representing an 8% decrease. The observed and projected values indicate that the model successfully captures the overall trends.

Figure 2. Historical and Predicted Crude Oil Transport Volumes (1970-2030)

The data and projections for dry cargo transportation from 1970 to 2030 indicate a long-term growth trend in the sector (see Figure 3). In the 1970s, the volume of dry cargo transported was approximately 1,361 billion tons, increasing steadily each year to reach 8,835 billion tons by 2021. Notably, the growth rate accelerated during the 2000s, with a significant increase in transported cargo volumes during this period. Model projections for the 2022–2030 period suggest that the growth trend in dry cargo transportation will continue. The projected volume for 2022 is approximately 8,642 billion tons, with expectations for this figure to rise to 9,695 billion tons by 2030. This increase corresponds to about 20,6%.

Figure 3. Historical and Predicted Dry Cargo Transport Volumes (1970-2030)

The performance of the applied model was evaluated separately for crude oil and dry cargo transportation data (see Table 2). For crude oil transportation, the model's prediction accuracy was found to be adequate, with a Mean Absolute

Error (MAE) of 120,77 million tons, a Mean Squared Error (MSE) of 21.523,41 million tons², and a Root Mean Squared Error (RMSE) of 146,71 million tons. The R^2 score was calculated as 0,7204, indicating that the model explains approximately 72% of the variance in crude oil transportation data. However, it was observed that the model's performance is somewhat constrained by the volatility of the energy sector and other complex variables.

For dry cargo transportation, the model demonstrated exceptionally strong performance. The MAE was calculated at 87,83 million tons, the MSE at 15.707,25 million tons², and the RMSE at 125,33 million tons. The R^2 score was determined to be 0,9974, indicating that the model accounts for 99% of the variance in dry cargo transportation data. This high level of accuracy highlights the model's reliability in predicting dry cargo transportation volumes.

Overall, while the model performed impressively for dry cargo transportation, its accuracy for crude oil transportation was somewhat limited due to the dynamic nature of the sector (Charles & Darné, 2014). Nevertheless, the model exhibited strong predictive capabilities for both types of transportation, with particularly remarkable results for dry cargo.

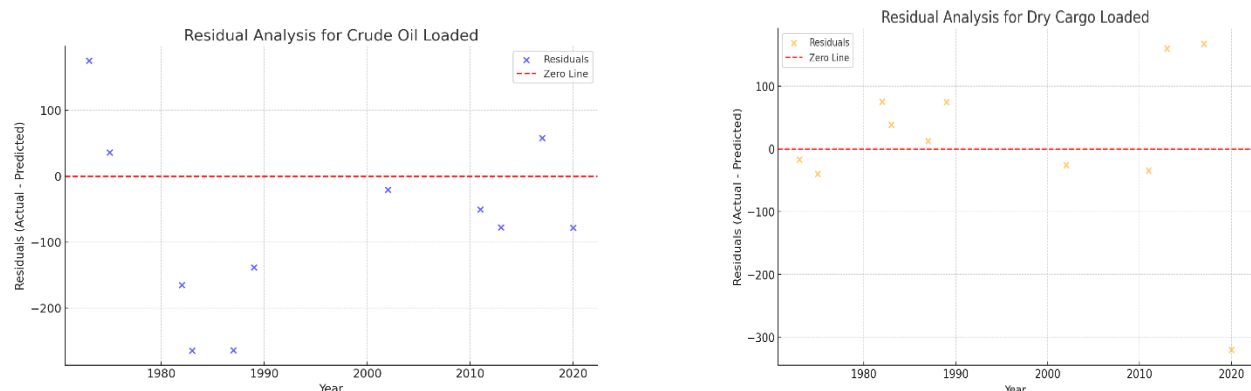
Table 2. Model Performance Metrics for Crude Oil and Dry Cargo Transportation

Metric	Crude Oil Loaded	Dry Cargo Loaded
Mean Absolute Error (MAE)	120,7717	87,83429
Mean Squared Error (MSE)	21523,41	15707,25
Root Mean Squared Error (RMSE)	146,7086	125,3286
R^2 Score	0,720398	0,997446

The residual analysis results for the model's performance (see Figure 4) were visualized by examining the differences between predicted and actual values. For crude oil transportation, the residual analysis revealed that prediction errors were generally within the range of ± 200 million tons, and it was observed that the model's accuracy was partially constrained by the volatility of the energy sector.

For dry cargo transportation, the residual analysis indicated that errors were within the range of ± 100 million tons, demonstrating higher accuracy for this dataset. However, an exceptional error was observed for dry cargo transportation in 2020, which is thought to have resulted from sudden changes in the transportation sector due to the global disruption caused by the COVID-19 pandemic. The pandemic led to significant shifts in supply chains, including port closures, labour shortages, and demand fluctuations, which collectively impacted dry cargo transportation volumes during that year (Michail & Melas, 2020).

Figure 4. Residual Analysis Results



The residual analysis indicates that the model's performance was generally consistent, with deviations aligning closely to the zero-error line. This suggests that the applied SVR model effectively captures trends in maritime transportation, despite some limitations observed in the crude oil sector.

4. Discussion

Dry cargo transportation has shown a consistent growth trend. Since the 1970s, the increasing volume of transported cargo has been linked to the diversification of global trade and advancements in infrastructure investments. Han et al. (2014) highlighted the effectiveness of SVR in short-term predictions and price risk management for the BDI, findings that align with this study's high $R^2=0.9974$ accuracy rate for dry cargo transportation. Similarly, Bao et al. (2016) demonstrated the effectiveness of SVR models based on macroeconomic indicators in understanding market trends. The model in this study also demonstrated similar accuracy with low error rates, successfully forecasting growth trends in dry cargo transportation.

The anticipated increase in dry cargo transportation aligns with trends identified in the literature, emphasizing that this growth is shaped by the expansion of global trade, industrial developments, and the impact of infrastructure investments. Özispa et al. (2024) projected an 11,1% increase in dry cargo volumes by 2030, highlighting the sector's long-term growth potential. Similarly, Goulielmos (2018) underscored the importance of predicting market cycles in order to adapt to rising trade demands; this aligns with the 20,6% growth in dry cargo volumes projected in this study. These findings once again highlight the critical importance of infrastructure developments, such as the construction of deep-water ports and the implementation of advanced logistics systems, in meeting increasing demand. Furthermore, Zhu & Hsieh (2024) emphasized that efficient management of supply chains will be pivotal in supporting future growth in dry cargo transportation.

The decline in crude oil transportation observed in this study reflects broader trends in the energy market, as highlighted in the literature. Jia (2018) noted that the global shift towards renewable energy and green logistics practices is driving reductions in crude oil transportation demand. Özispa et al. (2024) similarly projected a 10,7% decline in crude oil volumes by 2030, which aligns with this study's findings of an 8% decrease over the same period. These trends underline the growing need for diversification in the maritime transport sector. For instance, Duan et al. (2024) emphasized the importance of transitioning fleets towards transporting alternative energy sources, such as LNG or renewable energy equipment, as a strategic response to these shifts. Furthermore, Sharma & Yadav (2020) highlighted the volatility of the energy market as a key challenge, suggesting that innovative and flexible operational strategies are essential to maintain competitiveness. Collectively, these findings demonstrate the pressing need for the crude oil transportation sector to adapt to evolving energy demands and prioritize sustainability-driven solutions.

The instability in the crude oil transportation sector significantly complicates achieving high prediction accuracy. While Herrera et al. (2018) demonstrated that integrating Independent Component Analysis (ICA) with SVR can enhance forecasting performance, the $R^2=0.7204$ accuracy rate achieved in this study highlights the limitations imposed by the inherent unpredictability of the energy sector. The sector's sensitivity to external shocks was particularly evident during the COVID-19 pandemic, which caused dramatic fluctuations in crude oil demand and prices. Michail & Melas (2020) highlighted how the pandemic disrupted tanker markets through demand-driven shocks, while Bourghelle et al. (2021) emphasized the unprecedented price fluctuations triggered by simultaneous supply and demand disruptions. Similarly, Ogoun (2021) noted the dual impact of the pandemic on transportation and storage, creating additional risks for the shipping sector. These findings underscore the importance of forward-looking strategic planning to mitigate risks in a sector as sensitive to external shocks as crude oil transportation.

5. Conclusion

This study analyses historical trends in maritime transportation for crude oil and dry cargo, providing future projections for these two key segments. Utilizing the SVR method, the analysis forecasts a decline in crude oil transportation and a significant increase in dry cargo transportation by 2030. The findings offer valuable insights for strategic decision-making in areas such as operational planning and infrastructure investments within the maritime industry. Additionally, the study highlights the need for companies and stakeholders to adapt to shifting market dynamics to ensure competitiveness and sustainability in the evolving maritime sector.

The findings reveal the necessity of reshaping operational strategies to align with future market dynamics. Dry cargo transportation is projected to increase by approximately 20,6%, while crude oil transportation is expected to decline by 8%. These changes require shipping companies to optimize their fleet composition, improve operational efficiency, and adapt to emerging market opportunities. Investments in larger and more efficient vessels are essential to meet the rising demand for dry cargo. In contrast, the anticipated decline in crude oil transportation presents an opportunity to diversify into alternative market segments, such as renewable energy equipment or LNG transportation.

To maintain competitiveness and address global environmental concerns, shipping companies must prioritize sustainability. Transitioning to energy-efficient vessels and adopting low-carbon fuels will not only reduce emissions but

also ensure compliance with tightening international regulations. These efforts are critical for supporting the long-term viability of maritime operations.

The decline in crude oil transportation further emphasizes the need to repurpose existing tanker fleets for sustainable operations. Long-term collaborations with cargo owners and supply chain stakeholders can help stabilize operations in this volatile market. Additionally, pooling resources to finance advanced vessels will enable shipping companies to capitalize on growth opportunities in the dry cargo sector.

Shipbuilding companies must go beyond responding to current demands by developing innovative solutions tailored to future needs. High-capacity, durable, and efficient vessels designed for the increasing demand for dry cargo are essential for seizing growth opportunities. Furthermore, vessels optimized for alternative cargo types, will address shifting market demands while providing a competitive edge. Retrofitting existing tanker fleets to accommodate diverse cargo segments also presents significant economic and operational benefits.

Port operators must enhance and modernize their infrastructure to support the increasing demand for dry cargo transportation. Developing deep-water facilities, implementing efficient loading, and unloading systems are crucial for operational efficiency. Additionally, diversifying services to handle alternative cargo types, such as renewable energy equipment, will position ports as pivotal hubs in the evolving maritime supply chain.

While this study demonstrates the applicability of the SVR method for forecasting trends in maritime transportation, future research could explore integrating hybrid models that combine machine learning approaches with macroeconomic and trade data to improve predictive accuracy. Additionally, investigating the regional variations in the increasing demand for dry cargo and declining trends in crude oil transportation would provide a deeper understanding of global maritime dynamics. Research could also focus on strategies for adapting existing tanker fleets to alternative cargo types, such as renewable energy equipment or LNG, aligning with the changing needs identified in this study. Lastly, future studies might examine the long-term impact of sustainability-driven policies on ship design, fleet management, and port operations to support the industry's transition toward greener practices.

References

- Adam, A. F., Gavril, I. A. M., Niță & S., Hrebenciuc, A. (2021). The importance of maritime transport for economic growth in the European Union: A panel data analysis. *Sustainability*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147961>.
- Bao, J., Pan, L. & Xie, Y. (2016). *A new BDI forecasting model based on support vector machine*. In 2016 IEEE Information Technology, Networking, Electronic and Automation Control Conference. IEEE. <https://doi.org/10.1109/ITNEC.2016.7560320>.
- Bollapragada, R., Mankude, A. & Udayabhanu, V. (2021). Forecasting the price of crude oil. *Decision*, 48(2), 207-231. <https://doi.org/10.1007/s40622-021-00279-5>.
- Bourghelle, D., Jawadi, F. & Rozin, P. (2021). Oil price volatility in the context of Covid-19. *International Economics*, 167, 39–49. <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2021.05.001>.
- Charles, A. & Darné, O. (2014). Volatility persistence in crude oil markets. *Energy policy*, 65, 729-742. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2013.10.042>.
- Demirezen, S. & Çetin, M. (2021). Rassal orman regresyonu ve destek vektör regresyonu ile piyasa takas fiyatının tahmini. *Nicel Bilimler Dergisi*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.51541/nicel.832164>.
- Dihayco-Garciano, M. & Garciano, J. R. (2023). Understanding the impact of the maritime shipping industry to a sustainable economic development. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 1(6). [https://doi.org/10.59324/ejtas.2023.1\(6\).56](https://doi.org/10.59324/ejtas.2023.1(6).56).
- Duan, Y., Ming, Z. & Wang, X. (2024). A crude oil spot price forecasting method incorporating quadratic decomposition and residual forecasting. *Journal of Mathematics*. <https://doi.org/10.1155/2024/6652218>.
- Fan, L., Pan, S., Li, Z. & Li, H. (2016). An ICA-based support vector regression scheme for forecasting crude oil prices. *Technological Forecasting and Social Change*, 112, 245–253. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.04.027>.
- Golubkova, I. (2023). Impact of globalization of the world market and internationalization of the cargo transportation process on the maritime transport system. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*, 8(2):22-30. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-2-3>.
- Goulielmos, A.M. (2019). Forecasting the Next Dry Cargo Shipping Depression beyond 2018. *Modern Economy*, 10, 1684-1712. <https://doi.org/10.4236/me.2019.107110>.

- Greene, S., Jia, H. & Rubio-Domingo, G. (2020). Well-to-tank carbon emissions from crude oil maritime transportation. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 88, 102587. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2020.102587>.
- Guo, L., Huang, X., Li, Y. & Li, H. (2023). Forecasting crude oil futures price using machine learning methods: Evidence from China. *Energy Economics*, 127, 107089. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2023.107089>.
- Han, Q., Yan, B., Ning, G. & Yu, B. (2014). Forecasting dry bulk freight index with improved SVM. *Mathematical Problems in Engineering*, 2014, 1–12. <https://doi.org/10.1155/2014/460684>.
- Herrera, A. M., Hu, L. & Pastor, D. (2018). Forecasting crude oil price volatility. *International Journal of Forecasting*, 34(4), 622-635.
- IMO. (2023). IMO adopts revised strategy on reduction of GHG emissions from ships. Accessed Date: 20.01.2025 <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/42-MEPC80.aspx> is retrieved.
- Inglada-Pérez, L. & Coto-Millán, P. (2021). A Chaos Analysis of the Dry Bulk Shipping Market. *Mathematics*, 9(17), 2065. <https://doi.org/10.3390/math9172065>.
- Jia, H. (2018). Crude oil trade and green shipping choices. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 65, 618–634. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2018.10.003>.
- Jiang, X., Zhong, M., Shi, J. & Li, W. (2024). Optimization of integrated scheduling of restricted channels, berths, and yards in bulk cargo ports considering carbon emissions. *Expert Systems with Applications*, 255, 124604. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2024.124604>.
- Katris, C. & Kavussanos, M. G. (2021). Time series forecasting methods for the Baltic dry index. *Journal of Forecasting*, 40(8), 1540-1565. <https://doi.org/10.1002/for.2780>.
- Karasu, S., Altan, A., Bekiros, S. & Ahmad, W. (2020). A new forecasting model with wrapper-based feature selection approach using multi-objective optimization technique for chaotic crude oil time series. *Energy*, 212, 118750. <https://doi.org/10.1016/j.energy.2020.118750>.
- Khaslavskaya, A. & Roso, V. (2019). Outcome-Driven Supply Chain Perspective on Dry Ports. *Sustainability*, 11(5), 1492. <https://doi.org/10.3390/su11051492>
- Kosowska-Stamirowska, Z. (2020). Network effects govern the evolution of maritime trade. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(23), 12719–12728. <https://doi.org/10.1073/pnas.1906670117>.
- Li, G., Yin, S. & Yang, H. (2022). A novel crude oil prices forecasting model based on secondary decomposition. *Energy*, 257, 124684. <https://doi.org/10.1016/j.energy.2022.124684>.
- Li, X., He, K., Lai, K. & Zou, Y. (2014). Forecasting crude oil price with multiscale denoising ensemble model. *Mathematical Problems in Engineering*, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2014/716571>.
- Mert, A. & Çetinyokuş, S. (2020). Denizyolu tehlikeli madde taşımacılığına yönelik kazaların analizi. *Journal of Humanities and Tourism Research*. <https://doi.org/10.14230/johut760>.
- Michail, N. A. & Melas, K. D. (2020). Shipping markets in turmoil: An analysis of the Covid-19 outbreak and its implications. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 7, 100178. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2020.100178>.
- Moiseev, G. (2021). Forecasting oil tanker shipping market in crisis periods: Exponential smoothing model application. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 37(3), 239-244. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2021.06.002>.
- Ogoun, O. (2021). The implications of Covid-19 on the shipping/oil tanker market. *American Journal of Supply Chain Management*, 6(2), 1-9. <https://doi.org/10.47672/ajscm.741>
- Özispä, N., Açık, A. & Kasapoğlu, E. B. (2024). 2030 outlook for global cargo: ARIMA predictions for maritime trade. *Journal of Recycling Economy & Logistics*, 3(2), 104-116.
- Schölkopf, B. & Smola, A. J. (2002). Learning with kernels: Support vector machines, regularization, optimization, and beyond. *MIT Press*. <https://doi.org/10.7551/mitpress/4175.001.0001>.
- Sharma, S. & Yadav, M. (2020). Analyzing the robustness of ARIMA and neural networks as a predictive model of crude oil prices. *Theoretical and Applied Economics*, 2(623), 289–300.
- Shurong, L. & Yulei, G. (2013). Crude oil price prediction based on a dynamic correcting support vector regression machine. *Abstract and Applied Analysis*, 2013, 1–7. <https://doi.org/10.1155/2013/528678>.

- Siddiqui, A. W. & Verma, M. (2015). A bi-objective approach to routing and scheduling maritime transportation of crude oil. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 37, 65-78. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2015.04.010>.
- Suryani, D. & Fadhillah, M. (2024). Indonesian crude oil price (ICP) prediction using support vector regression algorithm. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi)*, 8(1). <https://doi.org/10.29207/resti.v8i1.5551>.
- UNCTADstat. (2024). Seaborne trade statistics. Accessed Date: 30.12.2024 <https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/US.SeaborneTrade.com> is retrieved.
- Vapnik, V. N. (1995). The nature of statistical learning theory. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4757-2440-0>.
- Vidmar, P. & Perkovič, M. (2023). Update on Risk Criteria for Crude Oil Tanker Fleet. *Journal of Marine Science and Engineering*, 11(4), 695. <https://doi.org/10.3390/jmse11040695>.
- World Bank (2021). Global economic prospects. Accessed Date: 20.01.2025 <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects> is retrieved.
- Yu, L., Zhang, X. & Wang, S. (2017). Assessing potentiality of support vector machine method in crude oil price forecasting. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13, 7893–7904. <https://doi.org/10.12973/ejmste/77926>.
- Zhu, S. & Hsieh, C.-H. (2024). Predictive modelling in the shipping industry: Analysis from supply and demand sides. *Maritime Business Review*. <https://doi.org/10.1108/mabr-04-2024-0038>.

Demokrasi Kültürüne Etkisi Bağlamında Siyasal Katılım ve Teorik Açılımlar

Political Participation and Theoretical Expansions in the Context of Its Impact on Democratic Culture

Taylan Can Doğanay 

*Department of Politics and Social Sciences, Karamanoğlu Mehmetbey University, Karaman, Türkiye,
taylancandoganay@gmail.com*

Özet

Bu çalışmada siyasal katılıma ilişkin erken dönem ve güncel araştırmalar, alternatif yaklaşımların belirlenebilmesi amacıyla birer inceleme nesnesi olarak ele alınmaktadır. Erken dönem araştırmaları içeren çalışmalar, siyasal katılımı liberal ve katılımcı demokrasi bağlamında, meşruiyetin ve demokratik siyasal sistemin temeli olarak konumlandırırken; modern yaklaşımlar, bireylerin eylemleri ve kolektif etkileşimler yoluyla katılımın kapsamını genişletmiştir. Bilgi dolaşımının hızlanması ve dijitalleşmenin etkisiyle siyasal katılım, bireysel tercihlerden ziyade toplumsal ve küresel bağlamlarda işleyen bir yapı haline gelmiştir. Ancak, eşit katılımın sağlanamaması ve sosyal eşitsizliklerin derinleşmesi, katılım mekanizmalarının eleştirel bir gözle yeniden değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bakımdan araştırmada literatüre dayalı karşılaştırmalı bir nitel yöntem ile alternatif yaklaşımların esnek çerçevesinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Siyasal Katılım, Demokrasi, Sivil Kültür

Abstract

Studies encompassing early research position political participation within the context of liberal and participatory democracy, framing it as the foundation of legitimacy and democratic political systems. In contrast, modern approaches have expanded the scope of participation through individual actions and collective interactions. With the acceleration of information flow and the impact of digitalization, political participation has evolved into a structure operating in social and global contexts rather than being limited to individual preferences. However, the inability to achieve equal participation and the deepening of social inequalities highlight the need for a critical reassessment of participation mechanisms. In this regard, the study aims to highlight the flexible framework of alternative approaches through a literature-based comparative qualitative method.

Keywords: Political Participation, Democracy, Civil Culture

For Citation: Doğanay, T. C. (2025). Demokrasi Kültürüne Etkisi Bağlamında Siyasal Katılım ve Teorik Açılımlar. *Journal of Academic Value Studies*, 11(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.80267>

Received: 11.01.2025

Accepted: 18.03.2025

This article was checked by *intihal.net*



1. Giriş

Siyasal katılım, bireylerin siyasal süreçlere dâhil olma ve siyasal karar alma mekanizmalarını etkileyebilme amacıyla gerçekleştirdiği eylem ve davranışların bütünüdür. Bu kavram, vatandaşların demokratik sistemlere olan bağlılığını ve siyasal sistem üzerindeki etkinliğini belirleyen temel unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Siyasal katılım, yalnızca oy verme gibi geleneksel yöntemlerle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda dilekçe sunma, protestolara katılma, siyasal örgütlenmelere dâhil olma ve siyasal karar alıcılarla iletişim kurma gibi çeşitli yolları da kapsamaktadır (Kahraman, 2011: 54).

Demokratik sistemlerin işleyişi açısından vazgeçilmez bir unsur olan siyasal katılım, siyasal kararların meşruiyetini arttırmakta ve vatandaşların siyasal sistem üzerindeki etkisini görünür kılmaktadır. Ancak bu süreç, bireylerin ekonomik, toplumsal ve kültürel koşulları tarafından şekillenmektedir. Sosyoekonomik statü, eğitim düzeyi ve siyasal bilgi birikimi, bireylerin siyasal katılım düzeyini belirleyen başlıca faktörler arasında yer almaktadır.

Teorik olarak ele alındığında, siyasal katılım, bireylerin siyasal sisteme ilişkin tutumlarını ve davranışlarını anlamada temel bir çerçeve sunmaktadır. Siyasal katılımın kapsamı, bireylerin pasif olarak sistemin işleyişini kabul etmesi ile aktif olarak siyasal süreçlere müdahil olması arasında değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda, siyasal katılım, bireylerin demokratik sistemlere yönelik güvenini artırmakta ve demokrasinin, özellikle de demokrasi teorileri içerisinde katılımcı demokrasinin temelini oluşturmaktadır (Ateş, 2015: 287).

Ancak siyasal katılımın modern-demokratik siyasal sistemlerle birlikte bir olgu halini aldığı genel kabul görse de; tarihsel bağlamı pek tabi meşruiyet kavramıyla açıklanabilmektedir. Meşruiyet, siyasal otoritenin kabul edilebilirliğini ve literatürel kökeni itibarıyla pejoratif bir ifade olarak düşünülmemesi kaydıyla, razı gelme hali olarak itaatın gerekliliğini açıklayan temel bir kavramdır. Bu olgu, tarihsel kökeninde toplumların meydana getirdikleri siyasal iktidarı kamusal kılma biçimlerinde meydana gelen değişimleri ifade etmektedir ki; meşruiyet, tarih boyunca farklı öğelerle gerekçelendirilmiş ve siyasal sistemlerin istikrarını sağlama aracı olarak işlev görmüştür.

Meşruiyetin tarihsel bağlamı incelendiğinde, siyasal katılım ile meşruiyet arasındaki ilişki, farklı dönemlerde farklı biçimlerde ortaya çıkmıştır. Antik çağlarda meşruiyet, genellikle tanrısal bir otoriteye dayanırken, bireylerin siyasal katılımı sınırlı kalmış; meşruiyet, genellikle tanrısal kökenlere dayandırılmıştır. Kralların veya yöneticilerin ilahi bir yetkiyle yönetme hakkına sahip oldukları düşüncesi, bu dönemin belirleyici meşruiyet anlayışını oluşturmuştur. İlk tarihsel karşılığı olarak Antik Mısır'da firavunlar, tanrılarla doğrudan bağlantılı kişiler olarak görülmüş ve otoriteleri bu temele dayandırılmıştır. Bu yaklaşım, siyasal otoritenin sorgulanmasını engellemiş ve salt iktidarı güçlendirmiştir.

Orta Çağ'a gelindiğinde, dinsel ideolojilerin etkisiyle meşruiyetin temelleri güçlenmiş, ancak halkın siyasal süreçlere dahil olma düzeyi, hiyerarşik düzenin bir gereği olarak düşük seviyede seyretmiştir. Meşruiyetin dinsel dayanakları, Hristiyanlık ve İslam gibi büyük dinlerin etkisiyle belirginleşmiştir. Avrupa'da Tanrı'nın Kralları anlayışı, monarşilerin meşruiyetini pekiştirirken, İslam dünyasında siyasal otorite, hem dinî hem de dünyevî liderlik işlevlerini birleştiren halifelik kurumu üzerinden açıklanmıştır. Bu dönemde meşruiyet, dinsel ideolojilerle desteklenmiş ve iktidara itaat ahlaki bir yükümlülük olduğu fikri güçlendirilmiştir (Eroğul, 1991: 19).

Modern dönemde meşruiyet, sekülerleşme süreci ve toplumsal sözleşme teorilerinin etkisiyle, bireylerin rızasına dayalı bir temele oturtulmuştur. Aydınlanma düşüncesi, siyasal otoritenin kaynağını Tanrı'dan topluma taşımış ve meşruiyetin rasyonel bir çerçevede açıklanmasını mümkün kılmıştır. John Locke, Jean-Jacques Rousseau ve Thomas Hobbes gibi düşünürler, siyasal otoritenin meşruiyetini bireylerin rızasıyla ilişkilendirmiştir. Özellikle Rousseau'nun toplumsal sözleşme teorisi, meşruiyeti halk egemenliği ve genel irade kavramları üzerinden tanımlamıştır.

Sözleşme teorisiyle birlikte bir şahsın fiziki varlığı üzerinden cisimleşen iktidarın, soyut bir kavram olarak görüldüğü, siyasetin mistik bir varoluş olarak dolaşıma sunduğu anlayışının aksine rasyonelleştiği anlaşılmaktadır. Eylem belirleyici imgelerin geleneksel öğelerden arındırılması, rasyonalizmi idealizm ile buluşturmuştur. 18. Yüzyıl'da ideolojilerin birer düşünce sistemi olarak belirlenmesi bu düşünsel olumsuzluğun bir sonucudur. Fakat bu sonucun ulus devletin egemenlik kurgusu içerisinde belirleyici olması için romantizmin; ideolojilerin sınıfsal eklemlenmesinin, tarihsel süreçte gerçekleşmesi beklenilmiştir.

2. Siyasal Katılım

Sanayi devrimi ve rasyonalizm ekseriyetinde modernleşme süreçleriyle birlikte, meşruiyet olgusu daha karmaşık bir hâle gelmiştir. Bu karmaşık felsefi yapıyı idealize eden ilk teorisyenlerden Max Weber, meşruiyeti üç ideal tipe ayırarak geleneksel meşruiyet, karizmatik meşruiyet ve yasal-rasyonel meşruiyet olarak tarihsel bir sınıflandırma yapmıştır. Weber'e göre, modern devletlerde yasal-rasyonel meşruiyet, hukuki düzenlemeler ve rasyonel bürokratik yapı üzerinden meşruiyetin sağlanmasında belirleyici olmuştur (Taşdelen, 2010: 23).

Belirtildiği üzere siyasal katılım ve meşruiyet, demokratik siyasal sistemlerin istikrarı ve sürdürülebilirliği açısından birbirini tamamlayan iki temel kavramdır. Siyasal katılım, bireylerin siyasal süreçlere dahil olarak siyasal otorite üzerinde etki yaratmasını ifade ederken, meşruiyet, bu otoritenin kabul edilebilirliği ve itaatin gerekçelendirilebilirliği ile ilgilidir. Siyasal katılım kavramı, bireylerin siyasal sistemle olan ilişkisini aktif bir bağlamda tanımlarken; meşruiyet, bu ilişkinin hangi temeller üzerinde şekillendiğini açıklayan normatif bir çerçeve sunmaktadır.

Demokratik siyasal sistem ve katılım arasındaki normatif çerçeve, aslında meşruiyet kavramının yasal-rasyonel boyutuyla belirginleşmektedir. Siyasal katılımın bir hak olarak tanımlanması, modern siyasal düşüncede bireylerin özgürlük ve eşitlik ilkelerine dair doğuştan gelen haklarına dayanmaktadır. Siyasal katılım, bireylerin yöneticilerini seçme, iktidarın kamusal niteliğini gösteren politikaları üzerinde etkide bulunma ve temsil mekanizmalarında söz sahibi olma imkânını sunmaktadır. Bu bağlamda, siyasal katılım hakkı, bireylerin kendi kaderlerini tayin edebilme kapasitelerini artırmakta ve siyasal sistemle olan bağlarını güçlendirmektedir.

Uluslararası insan hakları belgelerinde siyasal katılım, temel bir hak olarak açıkça tanımlanmıştır. 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 21. maddesi, herkesin doğrudan veya seçilmiş temsilciler aracılığıyla kendi hükümetine katılma hakkını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 25. maddesi, bireylerin kamusal katılma ve özgür seçimler yoluyla temsil edilme hakkını güvence altına almaktadır. Bu metinler, siyasal katılımın evrensel bir hak olarak kabul edilmesinin yasal ve rasyonel boyutunu oluşturmaktadır.

Siyasal katılımın bir hak olarak değerlendirilmesi, aynı zamanda eşitlik ilkesini de içermektedir. Siyasal katılım hakkı, bireyler arasında ayırım gözetmeksizin, her vatandaşın siyasal süreçlerde eşit bir biçimde yer almasını garanti altına almaktadır. Bu bağlamda, bu hak, sosyoekonomik statü, etnik kimlik, cinsiyet veya diğer ayrımcı faktörlerin bireylerin siyasal süreçlere katılımını engellemesini önlemeyi hedeflemektedir.

Ancak, siyasal katılım hakkının hayata geçirilmesi, yalnızca bu hakkın tanınmasıyla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda bu hakkın kullanımı için gerekli koşulların sağlanmasını gerektirmektedir. Eğitim, siyasal bilgiye erişim ve örgütlenme özgürlüğü gibi unsurlar, bireylerin bu hakkı etkin bir şekilde kullanabilmesi için kritik öneme sahiptir. Siyasal katılım hakkının ihlali veya sınırlandırılması, yalnızca bireysel özgürlükleri zayıflatmakla kalmamakta, aynı zamanda demokratik sistemlerin meşruiyetini de krize uğratmaktadır.

Demokratik sistemler açısından değerlendirildiğinde, siyasal katılım, yalnızca bireylerin siyasal sistem üzerinde etkili olmasını sağlamamaktadır; aynı zamanda otoritenin toplum tarafından kabul edilmesi ve desteklenmesi için gerekli zemini oluşturmaktadır. Siyasal katılımın geniş tabanlı olduğu sistemlerde, meşruiyet daha güçlü bir şekilde tesis edilmekte; katılımın sınırlı olduğu veya belirli grupları dışlayan sistemlerde ise meşruiyet krizi yaşanması ve **anti-demokratik** siyasal sistemlerin belirmesi olası hale gelmektedir (Ergil, 1989: 119).

Siyasal katılım ile meşruiyet arasındaki ilişki, aynı zamanda bireylerin siyasal etkinlik hissi ile de yakından ilişkilidir. Siyasal katılım, bireylerin sisteme güvenini artırarak, meşruiyetin daha sürdürülebilir bir zeminde gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Güldiken ve Aslan, 2006: 73). Meşruiyetin zayıfladığı durumlarda ise siyasal katılım azalma eğilimi göstermekte ve bu durum, sistemin krizlerle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, siyasal katılım ve meşruiyet arasındaki ilişki, karşılıklı bir etkileşim bağlamında ele alınmalı ve bu etkileşim, siyasal sistemlerin analizinde temel bir çerçeve olarak değerlendirilmelidir.

En nihayet meşruiyet ve siyasal katılım arasındaki konsolide olma durumu, ulus devletlerin egemenlik kurgusunun kurumsallaşmasını sağlamıştır. Bu ikililik, bir yandan ulus devletin kendi sınırları içerisindeki mutlak egemenlik anlayışını, diğer yandan bu sınırların ötesindeki uluslararası düzenle uyum ihtiyacını ifade etmektedir. Egemenlik, ulus devletin siyasal düzenini ve otoritesini hem içsel hem de dışsal düzlemde inşa etmesinin temelini oluşturmuştur.

Ulus devletin egemenlik kurgusu, tarihsel olarak, Orta Çağ'ın feodal düzenine ve çok merkezli otoritelerine karşı bir tepki olarak şekillenmiştir ki; rasyonalizm ile idealizm arasındaki tarihsel süreci tanımlayan modernleşme kavramının en genel ifadesiyle, 15. ve 16. Yüzyıl itibarıyla merkezileşme sürecine giren Batı Avrupa tarihiyle ilişkilendirilmektedir (Unbehau, 2006: 25).

Özellikle 1648 Vestfalya Antlaşmaları, ulus devletlerin mutlak ve bölünmez egemenlik anlayışının başlangıç noktası olarak kabul edilmiştir. Bu süreçte egemenlik, devletin kendi sınırları içerisinde yasaları koyma, uygulama ve yargılama yetkisinin mutlak sahibi olması anlamına gelmiştir. İç egemenlik, devlete toplumsal düzeni sağlama, siyasal kararları alma ve otoriteyi tekelleştirme hakkını sunmuştur. Bu bağlamda, ulus devlet, bireylerin siyasal bağlılığını yalnızca devlete yönlendiren bir kimlik inşası ve meşruiyet mekanizması oluşturmuştur.

Dış egemenlik ise ulus devletin diğer devletlerle olan ilişkilerini düzenlemiş ve uluslararası hukuk çerçevesinde eşitlik prensibini temel almıştır. Bu anlayış, her devletin kendi iç işlerinde bağımsız ve diğer devletlerden müdahaleye kapalı olduğu fikrini pekiştirmiştir. Ancak, bu durum uluslararası sistemdeki güç asimetrisiyle çelişmiştir. Egemenlik kurgusu, bir yandan devletler arasındaki eşitlik iddiasını taşıırken, diğer yandan hegemonik güçlerin uluslararası düzene yön vermesini engelleyememiştir.

Ulus devletin egemenlik kurgusu, aynı zamanda modernitenin siyasal kurumları belirlemesinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Kurumsallaşma olarak belirtilen bu evre, devletin merkezi otoritesini güçlendiren, vatandaşlık temelli bir siyasal topluluk inşasını ve ulusal kimliği merkeze alan bir ideolojiyi teşvik etmiştir. Ulus devlet, egemenlik kurgusunu yalnızca siyasal ve hukuki araçlarla değil, aynı zamanda ulusal eğitim sistemleri, resmi dil politikaları ve kültürel homojenlik arayışıyla da yapılandırmıştır.

2.1. Kültür ve Demokratik Sistem

Hungtingon ve Dominiquez (1975: 68-69) meşruiyet ve siyasal katılım arasındaki konsolide olma durumunu, kurumsallaşma evresinde sona yerleştirmektedir. Geleneksel siyasal yapıların yıkılmasıyla birlikte otorite -meşru iktidar-sisteminin rasyonalize edilmesi ilk evre olarak tanımlanmaktadır. Modernleşme süreciyle paralellik gösteren bu evrede seküler bir toplum, laik bir siyasal düzen oluşturmakta; vatandaşlık statüsünün eşitlenmesi sağlanmaktadır. Erken dönem ulus devletlerin geçirdiği reform hareketleri aslında bu evrenin içeriğini oluşturmaktadır; askeri ve bürokratik modernizasyon politikalarının gerçekleşmesiyle bu evre ulusal birliğin ve merkezileşmenin sağlandığı bir evredir. Çünkü siyasal iktidarın merkezileşmesi gerekliliğine ve başarısına bağlı olarak kurumsallaşma evresi tamamlanabilmektedir.

Burada belirtilmesi gereken 20. Yüzyıl'ın ilk çeyreğine denk gelen askeri ve bürokratik modernizasyonun, toplumların içerisinde siyasal ve ulusal bilinci taşıyan, Fransız İhtilali'nin düşünsel ve tarihsel koşullarından etkilenmiş, pozitivist toplumsal sınıfları da ortaya çıkarmış olduğudur ki; ikinci evre ise siyasal sistemin demokratik düzleminin toplumsal genişliğinin sağlandığı bir evredir. II. Dünya Savaşı öncesi anti-demokratik otoriter ve totaliter sistemler incelendiğinde siyasal katılım tek iktidar bloğunda yoğunlaştığı görülmüştür. Dolayısıyla ikinci evre olabildiğince toplumsal sınıfları içeren geniş bir sistem dönüşümü, demokratik siyasal sistemin kurumsallaşması için gerekli olan bir tarihsel olgu olarak kabul görmektedir.

Kurumsallaşmanın son evresinin ise meşruiyet ve siyasal katılım arasındaki konsolide olma durumuyla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Geniş toplumsal sınıfları içeren siyasal sistem içerisine katılan toplumun ihtiyaç ve istemlerine karşı duyarlılık, meşru iktidarın kolektif temsiliyet üzerinden dağılmasını sağlamakta ve kurumsallaşma sürdürülebilir olmaktadır.

Bu durum 21. Yüzyıl itibarıyla siyasal katılımın, gelişen haklar silsilesi veya demokrasinin kritiği olmanın ötesinde siyasal sistemin de kendisi olduğuna işaret etmektedir. Çünkü modern siyasal kavrayış perspektifinde alındığında, siyasal katılım, bir demokratik siyasal sistemde meşruiyetin iki temel boyutunu desteklemektedir: Normatif meşruiyet ve işlevsel meşruiyet (Parsons, 1964). Normatif meşruiyet, bireylerin siyasal sistemin değer ve normlarına olan bağlılığıyla şekillenirken, işlevsel meşruiyet, sistemin toplumsal talepleri karşılamadaki etkinliğiyle ilişkilendirilmektedir. Katılımın eşit bir şekilde dağılması, her iki boyutu da doğrudan etkileyen bir faktördür. Siyasal süreçlere eşit erişim, normatif meşruiyetin güçlenmesini sağlarken, geniş katılım, işlevsel meşruiyetin devamlılığını garanti altına almaktadır. Bu bağlamda, katılımın sınırlı veya dengesiz olduğu durumlar, sistemin her iki boyutunda da krize yol açmakta ve demokratik

kurumsallaşmayı zayıflatmaktadır. Katılım eksikliği, özellikle marjinal gruplar açısından, siyasal süreçlere yabancılaşmayı ve temsiliyet sorunlarını derinleştirmektedir. Siyasal yabancılaşma, bireylerin sisteme olan güvenini zedelemekte ve siyasal süreçlerdeki etkisizlik hissini artırmaktadır. Bu durum, demokratik sistemlerin temel ilkelerinden biri olan kapsayıcılık ilkesini ihlal etmektedir. Siyasal yabancılaşma, hem bireysel düzeyde hem de toplumsal düzeyde siyasal davranışların yönünü belirleyen önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Temsil yetersizliği, yalnızca bireylerin siyasal süreçlere katılımını sınırlamakla kalmamakta, aynı zamanda toplumsal eşitsizlikleri yeniden üreten bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Temsil yetersizliğinin meşruiyet üzerindeki etkisi, siyasal sistemin kurumsallaşma sürecine doğrudan yansımaktadır. Kurumsallaşma, demokratik değerlerin siyasal yapılar içinde yerleşmesini ve süreklilik kazanmasını ifade eder. Ancak, temsilde adaletsizlik veya eşitsizlik, kurumsallaşmanın normatif temellerini zayıflatarak sistemin uzun vadeli istikrarını tehdit etmektedir. Dolayısıyla, katılımın eşit bir şekilde dağılması, sadece mevcut kurumlara olan güvensizliği artırmakla kalmamakta, aynı zamanda yeni kurumsal düzenlemelere olan talebi de baskılamaktadır. Siyasal sistemlerin kurumsallaşma süreçlerinde siyasal katılım ve meşruiyet arasındaki ilişki, bir döngü olarak ele alınabilmektedir (Afşar, 2017: 193). Bu döngüye göre, geniş katılım, güçlü meşruiyeti desteklerken, güçlü meşruiyet de katılımın artırılmasını teşvik eden bir yapı oluşturmaktadır. Ancak bu döngünün kırılması, demokratik sistemlerde ciddi krizlere yol açmaktadır. Katılım eksikliği, meşruiyeti zayıflatmakta; zayıf meşruiyet ise bireylerin siyasal süreçlere olan ilgisini azaltarak daha dar bir katılıma neden olmaktadır.

Demokratik siyasal sistemler kendi içerisinde “katılımcı demokrasi” gibi katalizör unsurlar üreterek, katılımı olabildiğince sağlayabilmektedir. Demokrasinin modern türevi olarak değerlendirebilecek olan katılımcı demokrasi fikri de demokratik siyasal sistemin sınırlı katılımı aşabilme düşüncesine dayanmaktadır. 20. Yüzyıl ortaları itibarıyla Huntington ve Dominquez’in (1975) belirttiği, meşru iktidarın kolektif temsiliyet üzerinden dağılması, belirli toplumlarda gerçekleşmemiş, demokratik siyasal sistemlere entegre olamayan toplumlar tek veya sınırlı iktidar bloğunun baskısına maruz kalmıştır. Ancak gelişmekte olan ve gelişmiş ülke toplumlarının da ekonomik eşitsizliklerin meydana getirdiği bir sınırlı temsiliyet durumu yaşadıkları gözlemlenmiştir. Liberal demokrasi düşüncesiyle sınırlı katılım ve/veya seçkin sınıflara sunulan imtiyazlara karşı eleştirel bir yaklaşım ortaya çıkmıştır. 1960’lı yıllarda aksiyona geçen toplumlar, geniş katılım hakkının toplumsal hareketlerle elde edilmesini sağlamış; böylece katılımcı demokrasi ile kavramsallaştırılmıştır.

Pateman (1970) katılımcı demokrasiyi salt bir hak olarak değil; aynı zamanda demokratik bir kültürün oluşacağı, rasyonel eyleme dayalı bir süreç olarak tanımlamıştır. Pateman’ın tanımlaması demokratik sistemlerin yalnızca siyasal kurumlar aracılığıyla değil, toplumsal normlar ve değerler aracılığıyla da işleyebileceğini göstermektedir. İlaveten demokratik kültürün bireylerin siyasal tutumları ve toplumsal bağlamdaki rollerine dayalı olarak şekillendiği vurgulanmaktadır. Almond ve Verba (1963), demokratik kültürü, bireylerin siyasal sistemle olan etkileşimlerini açıklayan bir çerçeve olarak ele almış ve bu kültürün; katılımcı, özne ve parokyal kavramlarıyla betimledikleri bir denge üzerinden inşa edildiğini ileri sürmüşlerdir. Katılımcı kavramı, bireylerin siyasal süreçlere aktif bir şekilde dahil olduğu ve siyasal karar alma mekanizmalarında doğrudan ya da dolaylı olarak etkili olduğu bir kültürel bir parçayı ifade etmektedir. Bu bağlamda, katılımcı bireyler, sistemin işleyişini anlamakta, siyasal haklarını kullanmakta ve yöneticilere hesap sormak gibi sorumluluklar üstlenmektedir. Katılımcı kültür, bireylerin siyasal sistemi hem desteklediği hem de gerektiğinde eleştirebildiği bir dinamik dengeye işaret etmektedir. Almond ve Verba (1963: 24), bu tür bir kültürün demokratik sistemlerin sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahip olduğunu belirtmişlerdir. Özne kavramı, bireylerin siyasal sistemi bir otorite kaynağı olarak kabul ettiği, ancak bu sistem üzerinde doğrudan bir etkide bulunmadığı bir kültürel parçadır. Özne kültüründe bireyler, siyasal kurumları ve yasaları tanımakta, ancak siyasal karar alma süreçlerine müdahil olmamaktadır. Bu kavramsallaştırma, bireylerin siyasal sistemle ilişkisini daha pasif bir bağlamda tanımlamakta ve otoriteye boyun eğme eğilimini içermektedir. Özne kültürünün, genellikle otoriter rejimlerde veya demokratik katılımın sınırlı olduğu toplumlarda yaygın olarak görüldüğü ifade edilmiştir (Almond ve Verba, 1963: 32). Parokyal kavramı ise, bireylerin siyasal sistemle neredeyse hiçbir etkileşim içinde olmadığı, siyasal süreçlerden uzak durduğu bir kültür biçimini ifade etmektedir. Parokyal kültürde bireyler, siyasal sistemi anlamamakta, süreçlere dahil olmamakta ve siyasal otoritenin kararlarına duyarsız kalmaktadır. Bu kavramın ifade ettiği kültürün, genellikle geleneksel toplumlarda veya merkezi bir siyasal otoritenin etkin olmadığı bölgelerde gözlemlendiğine değinilmiştir (Almond ve Verba, 1963: 37).

Pateman’ın katılımcı demokrasi anlayışı, bu bağlamda, demokratik kültürün katılım odaklı bir dönüşümle güçlenebileceğine işaret etmektedir. Almond ve Verba’nın analizinde, bireylerin siyasal katılım düzeyinin ve sistemle olan ilişkilerinin, demokratik meşruiyetin ve toplumsal istikrarın sürdürülebilirliği açısından kritik olduğu belirtilmektedir. Pateman’ın rasyonel eylem vurgusu, demokratik kültürün yalnızca bireylerin siyasal sistemde yer alma biçimleriyle değil,

aynı zamanda bu sistemin normatif değerlerini benimseme kapasiteleriyle ilişkilidir. Almond ve Verba da, demokratik kültürün sürdürülebilirliği için siyasal katılımın, bireylerin normatif bağlılıklarını pekiştiren bir deneyim olarak işlevi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, katılımcı demokrasi, bireylerin yalnızca siyasal süreçlere dahil olmalarını değil, aynı zamanda bu süreçleri anlamlandırarak demokratik değerleri içselleştirmelerini sağlamaktadır (Almond ve Verba, 1963: 349).

Tablo 1. Kültür ve Demokratik Sistem Bağlamında Siyasal Katılıma İlişkin Alternatif Yaklaşımların Karşılaştırılması

Faktörler (Kavramlar)	Bulgular	Referanslar
Siyasal Sistemde Normatif Meşruiyet	Normatif meşruiyet, siyasal sistemin kabul edilebilirliğini bireylerin normatif beklentileri üzerinden değerlendirir. Bu meşruiyet, demokratik süreçlerin sürdürülmesi için merkezi bir öneme sahiptir.	Parsons (1951)
Sivil Toplumun Siyasal Katılımda Rolü	Sivil toplum kuruluşları, bireylerin siyasal süreçlere dahil olmasını sağlayarak demokratik katılımı artırır. Toplumun siyasal bilinci bu yapılar aracılığıyla güçlendirilir.	Almond ve Verba (1963)
Değerler ve Demokratik Sistem	Postmateryalist değerler, bireylerin demokratik sistemlere olan bağlılığını artırır. Siyasal katılım, bireylerin özgürlük ve eşitlik arayışlarını destekler.	Almond ve Verba (1963)
Katılımcı Demokrasi ve Kültür	Katılımcı demokrasi, bireylerin yalnızca bir hak değil, aynı zamanda demokratik kültürün inşasında aktif bir rol üstlenmesini teşvik eder.	Pateman (1970)
Siyasal Kültürün Kurumsallaşması	Siyasal kültür, bireylerin siyasal sisteme olan bağlılığını ve sistemin meşruiyetini artırır. Siyasal katılımın kurumsallaşması, demokratik istikrar için gereklidir.	Huntington ve Dominguez (1975)
Katılımın Yeni Biçimleri	Katılımın yeni biçimleri, bireylerin yalnızca seçim süreçlerine değil, aynı zamanda toplumsal hareketler ve dijital platformlar gibi alanlara yönelmesini kapsamaktadır.	Van Deth (2001)
Postmateryalist Katılım Modelleri	Postmateryalist değerler üzerinden şekillenen yeni katılım biçimleri, bireylerin çevre, insan hakları ve sosyal adalet gibi temalara odaklanmasını sağlamaktadır.	De Moor (2008)
Sosyal Hareketler ve Demokratik Katılım	Sosyal hareketler, demokratik katılımın bireyler ve gruplar için kapsayıcılığını artırmakta ve eşitsizlikleri azaltmayı hedefleyen kolektif bir eylem platformu oluşturmaktadır.	Széll (2018)

Erken dönem araştırmaların ortaya koyduğu çalışmalara alternatif olarak, siyasal katılım, kültür ve demokratik siyasal sistem bağlamında genişlemenin görüldüğü ifade edilebilir. De Moor (2016: 5) siyasal katılımın sadece demokratik bir sistem ve kurumsal siyasetle sınırlı bir olgu olarak ele alınamayacağını, aynı zamanda bireylerin gündelik yaşam pratikleri ve yaşam tarzı tercihleri üzerinden şekillenebileceğini vurgulamaktadır. Bu bakış açısı, siyasal katılımın çeşitliliğini ortaya koyarak, klasik yaklaşımların yapısal yaklaşımını yeniden değerlendirmeye açmaktadır. Van Deth (2014) tarafından geliştirilen siyasal katılıma dair kavramsal haritalandırma üzerine gerçekleştirilen De Moor'un yaşam tarzı politikaları üzerine geliştirdiği yaklaşım, erken dönem çalışmaların normatif ve işlevsel temellerini genişleterek, siyasal katılımın kapsamını yalnızca geleneksel katılım biçimlerinin ötesine taşımaktadır. Bu çerçevede, siyasal katılımın yalnızca oy kullanma ve temsil mekanizmalarına katılım ile sınırlı olmadığını, aynı zamanda bireylerin gündelik yaşam pratikleri aracılığıyla da gerçekleşebileceğini savunmaktadır. Van Deth ise daha soyut bir yaklaşım ile bireylerin siyasal sisteme dahil olma biçimlerini yeniden tanımlamakta ve bu sürecin demokratik sistemlerin işleyişine nasıl katkı sağladığını analiz etmektedir.

İlaveten genişleyen alternatif yaklaşımların, mikro siyaset üzerinden geliştirildiği düşünülmektedir. Széll (2018: 210), demokrasinin 21. yüzyılda karşılaştığı krizleri ve bu krizleri çözmede katılımın rolünü analiz etmiş; seçimlerin artık demokrasiyi ölçmek için yetersiz bir gösterge olduğunu ve demokratik süreçlerin yalnızca temsil üzerinden değil, doğrudan ve yerel düzeyde katılımı yerleşik hale gelmesi gerektiğini savunmuştur. Yerel düzeyde katılımı güçlendirmekte ise sivil toplum kuruluşlarına önem verilmektedir. Demokratik sistemlerde kültürel ve kamusal alanın kesişimi olan sivil toplum kuruluşlarının, doğrudan katılımı da güvence altına alabileceği belirtilmektedir (Jeong, 2012). McDonnell da (2020: 334) yerel yönetimlerin ölçeğinin siyasal katılım ve siyasal etkinlik algısı üzerindeki etkilerini incelemiş ve küçük ölçekli yerel yönetimlerin bireylerin siyasal sürece katılımını artırdığını göstermiştir.

Weiss (2020) ise siyasal katılım biçimleri içerisinde genç jenerasyonu, jenerasyonun bilgi edinme sürecini, dijitalleşmeyi ve bireyselleşmeyi öne çıkarmaktadır. Dijitalleşmeyle birlikte bireyselleşmenin ve dolayısıyla katılımın yeni bir ivmelenmeye doğru evrilebileceğini belirtmektedir.

2.2. Bilgi ve Sosyal Ağlar

Siyasal katılım üzerine kültür temelli erken dönem çalışmalardan bir diğeri Campbell vd. (1960) tarafından gerçekleştirilmiş; bireylerin siyasal süreçlere katılımını açıklarken, siyasal bilgi, algı ve karar alma mekanizmalarının önemine vurgu yapmıştır. Bu çalışmada, bireylerin siyasal katılımını şekillendiren temel faktörlerden biri olarak siyasal bilgi düzeyi öne çıkmış ve bilgi birikiminin bireylerin siyasal süreçlere etkin katılımını kolaylaştırdığı belirtilmiştir (Campbell vd., 1960: 177). Siyasal bilgi düzeyinin yüksek olduğu bireylerin, siyasal sisteme olan bağlılıklarını artırdığı ve bu bireylerin demokratik sistemin sürdürülebilirliği açısından önemli bir işlev üstlendiği ifade edilmiştir.

Bu bulgu, Pateman'ın katılımcı demokrasiyi yalnızca bir hak olarak değil, bireylerin demokratik değerleri içselleştirerek aktif katılımlarını sağlayan bir süreç olarak tanımlayan yaklaşımıyla doğrudan örtüşmektedir. Pateman, bireylerin siyasal süreçlere dahil olmalarının, yalnızca bireysel hakların kullanımı değil, aynı zamanda demokratik kültürün inşası için gerekli bir öğrenme süreci olduğunu savunmaktadır. Campbell ve diğerlerinin siyasal bilgiye yaptığı vurgu, bu öğrenme sürecinin temellerini açıklamakta ve bireylerin bilgiye dayalı katılımının demokratik sistemin işleyişini güçlendirdiğini göstermektedir.

Benzer şekilde, Almond ve Verba'nın da bireylerin siyasal katılımı ve demokratik kültür arasında kurdukları ilişki, Campbell vd. tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Almond ve Verba, bireylerin siyasal bilgi düzeyi ve normatif bağlılıklarının, demokratik kültürün sürdürülebilirliği açısından kritik olduğunu belirtmişlerdir. Siyasal katılım, yalnızca bireylerin siyasal sisteme dahil olma biçimlerini değil, aynı zamanda bu sistemin değerlerini içselleştirme kapasitesini de temsil etmektedir. Campbell vd. siyasal bilgi düzeyine yaptıkları vurgu, demokratik kültürün bu normatif boyutunun nasıl güçlendiğini anlamak için önemli bir katkı sunmaktadır.

Bu yaklaşımlar arasındaki nedensel ilişki, bireylerin siyasal bilgi ve katılım düzeylerinin, demokratik sistemin meşruiyeti ve istikrarı üzerindeki etkisinde somutlaşmaktadır. Campbell vd. siyasal bilginin bireylerin daha bilinçli ve etkin bir katılım sergilemesine olanak tanıdığını ortaya koyarken; Almond ve Verba, bu bilinçli katılımın demokratik kültürün sürdürülebilirliğini nasıl desteklediğini analiz etmişlerdir. Pateman ise bu süreci, bireylerin yalnızca pasif birer izleyici değil, aktif birer katılımcı olduğu bir yapı üzerinden değerlendirmiştir.

Bilginin ve dolaşımının bir süreç dahilinde siyasal katılımı sürdürmesi, demokratik sistemin meşruiyetini sağlaması bağlamında Huckfeldt ve Sprague (1995: 105) bilginin kolektif bir etkileşimle dolaşıma girdiğini belirtmektedir. Bu kolektif etkileşim, sosyal ağ olarak kavramsallaştırılırken; heterojen ve homojen sosyal ağ olarak da ikiye ayrılmıştır. Sosyal ağların heterojenliği, bilginin çeşitliliği ve doğruluğu üzerinde belirleyici olurken; homojen sosyal ağların bilgi aktarımında sınırlı bir etki yarattığı, buna karşın heterojen sosyal ağların bireylere daha geniş bir bilgi kaynağı sunduğu belirtilmiştir.

Tablo 2. Bilgi ve Sosyal Ağlar Bağlamında Siyasal Katılıma İlişkin Alternatif Yaklaşımların Karşılaştırılması

Faktörler (Kavramlar)	Bulgular	Referanslar
Bilgi Paylaşımı ve Siyasal Katılım	Bireyler arası bilgi paylaşımı, siyasal bilinç ve katılım düzeylerini artırır. Sosyal ağlar, bilginin yeniden yapılandırılması ve yayılmasında kritik bir rol oynar.	Huckfeldt ve Sprague (1995)
Sosyal Ağların Heterojenliği	Heterojen sosyal ağlar, bireylerin daha geniş bilgi kaynaklarına erişimini sağlar ve siyasal katılımı artırır. Homojen sosyal ağlar ise bilgi akışını sınırlayarak katılımı olumsuz etkileyebilir.	Pattie ve Johnston (2008)
Sivil Katılımın Siyasal Katılıma Dönüşümü	Sivil toplum kuruluşları, bireylerin siyasal süreçlere geçiş yapmasını kolaylaştırır. Ancak bu dönüşüm, örgütlerin türüne ve bağamlarına bağlı olarak değişir.	Jeong (2012)
Yerel Yönetim Katılımı	Yerel yönetim süreçlerine katılım, bireylerin siyasal etkinlik algısını güçlendirir ve toplumsal eşitliği artırır. Küçük ölçekli yerel yönetimler, daha yüksek katılım oranları sağlar.	McDonnell (2019)
Dijitalleşme ve Çevrimiçi Katılım	Dijitalleşme, bireylerin siyasal süreçlere erişimini kolaylaştırırken, dijital eşitsizlikler katılımı sınırlayabilir. Sosyal medya, gayriresmi katılım biçimlerini teşvik eder.	Kim ve Hoewe (2020)

Heterojen sosyal ağların, kent yaşamının yaygınlaşmasıyla genişlediği görülmektedir. Heterojen sosyal ağlar içerisindeki bireylerin siyasal katılımlarında fikir ve düşüncelerinin farklılığının da siyasal bilinç düzeyini, farkındalığını artırdığı da bir diğer önemli husustur. Ancak, fikir ayrılıklarının fazla olduğu durumlarda, bireylerin siyasal katılımlarını geri çekme eğiliminde olabileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda, sosyal ağların heterojenliği, bireylerin bilgi çeşitliliğiyle karşılaşmasını sağlarken, aynı zamanda potansiyel bir kutuplaşma kaynağı olarak da işlev görebilmektedir (Pattie ve Johnston, 2008). Jeong da (2012: 24), heterojen sosyal ağlar içerisindeki bireysel katılımın, -kolektif- siyasal katılıma dönüşüm süreçlerini

Güney Kore bağlamında araştırarak, sosyal ağların bu dönüşüm üzerindeki belirleyici rolünü vurgulamıştır. Jeong'un araştırması, sivil toplum kuruluşları ve sosyal ağların bireylerin siyasal katılımını artırmada kritik bir aracı mekanizma işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır (Jeong, 2012: 25). Diğer yandan bu etkilerin, sivil toplum kuruluşlarının türüne ve bağlamsal özelliklere bağlı olarak değiştiği de belirtilmiştir. Özellikle, amaç odaklı ve topluluk bazlı sivil ağların, bireylerin siyasal süreçlere daha etkili bir şekilde katılmalarını sağladığı ifade edilmiştir. Bu bulgu, Pattie ve Johnston'ın sosyal ağların çeşitliliğine yaptığı vurguyu tamamlar niteliktedir, çünkü sosyal ağların dinamik yapısı, katılım düzeylerini ve biçimlerini belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin siyasal katılım düzeylerini artırmada yönetimde katılım mekanizmalarının etkisinin araştırıldığı bir başka çalışmada, bireylerin yönetim süreçlerine aktif katılımının yalnızca siyasal davranışlarını değil, aynı zamanda siyasal yeterlik duygularını da güçlendirdiğini göstermiştir (Oh ve Lim, 2016: 8-10). Bu, sosyal ağlar içinde yer alan bireylerin yalnızca bilgi edinmekle kalmayıp, aynı zamanda bu bilgiyi aktif bir şekilde kullanma eğilimlerini artırmaktadır. Jeong'un vurguladığı sivil toplum odaklı katılımın, Oh ve Lim'in yönetim süreçlerindeki katılımı birleştğinde, bireylerin siyasal katılım motivasyonlarını daha kapsamlı bir şekilde açıklayabileceği varsayılmaktadır.

Sosyal ağlar, Huckfeld ve Sprague'nin kavramsallaştırmasıyla sınırlı kalmamıştır. Günümüzde özellikle teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme sosyal ağların, kolektif etkileşimin geleneksel tanıma sığdırılabilmesini güçleştirmiştir. Bu eleştirel perspektiften Kim ve Hoewe (2020), dijital medya ortamlarının bireylerin siyasal katılım ve bilgi edinme pratikleri üzerindeki etkilerini analiz etmiş ve sosyal ağların dijitalleşmesiyle birlikte bilgi akışının hızlandığını vurgulamıştır. Araştırma bulgularında, dijital sosyal ağların, bireylerin geleneksel katılım biçimlerinin ötesine geçen yeni katılım yollarını keşfetmelerine olanak sağladığını göstermiştir (Kim ve Hoewe, 2020: 13). Ancak, bu yeni yolların demokratik sistemler üzerindeki uzun vadeli etkilerinin belirsiz olduğu da ifade edilmiştir.

Özellikle yeni medyanın yükselişi ve kontrolü üzerinden Anduiza vd. ise (2018), popülist tutumların sosyal ağlar üzerinden nasıl şekillendiğini ve bu tutumların siyasal katılım üzerindeki etkilerini incelemiştir. Popülist söylemlerin, dışlanmış grupların siyasal katılıma çekilmesinde güçlü bir etki yarattığını ve bu grupların sosyal ağlar aracılığıyla daha aktif hale geldiğini savunmuştur (Anduiza vd., 2018: 20). Ancak, popülist etkilerin demokratik süreçler üzerindeki uzun vadeli etkilerinin belirsizliği vurgulanmıştır. Popülist söylemler, sosyal ağların bireyler üzerindeki etkisini artırmakla birlikte, bu etkilerin siyasal katılımın niteliğine yönelik karmaşık sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir.

Bu bağlamda, sosyal ağlar, bilgi ve siyasal katılım arasındaki analitik ilişki demokrasi kültürünü yeni bir sürece taşıdığını göstermektedir. Pattie ve Johnston'ın fikir ayrılıklarına odaklanması, Jeong'un sivil toplumun etkisine yaptığı vurgu, Oh ve Lim'in yönetim mekanizmalarını değerlendirmesi, Kim ve Hoewe'nin dijitalleşmeye ilişkin analizleri ve Anduiza ve diğerlerinin popülist söylemler üzerindeki değerlendirmeleri, sosyal ağların siyasal katılım; siyasal katılımın demokrasi kültürü üzerindeki etkilerini farklı boyutlarıyla ortaya koymaktadır. Bu alternatif yaklaşımlar, sosyal ağların bireylerin bilgi edinme ve katılım pratiklerini yeniden şekillendiren bir araç olduğunu ancak bu süreçlerin demokratik sistemlerin sürdürülebilirliği için denge unsurunun yani kültürün kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir.

2.3. Sosyal Eşitlik

Demokrasi ve toplumsal sınıf arasındaki ilişki, siyasal sistemlerin işleyişini, temsil mekanizmalarını ve toplumsal eşitlik hedeflerini anlamak için kritik bir analitik bağlam sunmaktadır (Çelik ve Yahşi, 2016: 51). Demokrasi, kuramsal olarak tüm bireylerin eşit hak ve fırsatlara sahip olduğu bir siyasal düzeni ifade etse de, toplumsal sınıflar arasındaki ekonomik ve sosyal farklılıklar, bu eşitlik idealini sınırlayan temel unsurlar arasında yer alır. Siyasal katılım, temsiliyet ve karar alma süreçleri, toplumsal sınıfların siyasal sistemle kurduğu ilişkiyi belirleyen başlıca alanlardır. Üst sınıflar, sahip oldukları ekonomik ve kültürel sermaye aracılığıyla siyasal süreçlerde daha aktif bir rol oynarken, alt sınıfların bu süreçlere katılımı genellikle düşük düzeyde kalmaktadır. Bu durum, demokrasi içinde sınıfsal farklılıkların nasıl yeniden üretildiğini ve eşitsizliklerin sürdürülmesine nasıl katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Sınıfsal yapı, demokrasinin hem normatif hem de işlevsel meşruiyetini doğrudan etkileyen bir değişken olarak değerlendirilmelidir. Normatif açıdan, demokrasinin sınıfsal eşitliği sağlamaya yönelik bir araç olması beklenirken, pratikte temsil mekanizmalarının sınıfsal dengesizlikleri yansıttığı görülmektedir. Ekonomik gücü elinde bulunduran üst sınıflar, medya, lobi faaliyetleri ve siyasal finansman aracılığıyla siyasal süreçler üzerinde daha fazla etki kurabilmektedir. Alt sınıfların bu süreçlere dahil olabilmesi ise, yalnızca maddi koşullardan değil, aynı zamanda siyasal bilgiye ve

örgütlenme kapasitelerine erişim düzeylerinden de etkilenmektedir. Bu bağlamda, demokrasi içinde sınıfsal eşitsizlikler yalnızca ekonomik boyutta değil, siyasal ve kültürel sermaye düzeyinde de derinleşmektedir.

Toplumsal sınıfın demokratik sistemlerle ilişkisinde bir diğer önemli boyut, siyasal ideolojilerin sınıfsal çıkarlarla nasıl kesiştiği üzerine kuruludur. Siyasal partiler, çoğu zaman belirli sınıfsal grupların çıkarlarını temsil ederek toplumsal desteği mobilize eder. Ancak, temsili demokrasilerde partilerin geniş kitlelere hitap etme zorunluluğu, sınıfsal çıkarların açık bir şekilde ifade edilmesini zorlaştırabilir. Bu durum, özellikle orta ve alt sınıfların temsiliyeti söz konusu olduğunda, sınıfsal çıkarların siyasal alanda yeterince yer bulamamasına yol açmaktadır. Ayrıca, sınıfsal yapılar, seçim davranışları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir; ekonomik belirsizlik dönemlerinde alt sınıfların siyasal tercihlerinde daha popülist eğilimlere yönelmesi, demokrasinin istikrarını etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Sınıfsal ayrışma, yalnızca bireylerin siyasal süreçlere erişimini değil, aynı zamanda demokratik sistemlerin işleyişini de şekillendiren yapısal bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Sınıfsal eşitsizlikler, siyasal meşruiyetin zayıflamasına yol açarken, eşitlikçi katılım mekanizmalarının eksikliği, alt sınıfların siyasal süreçlere olan güvenini azaltmaktadır. Bu durum, siyasal temsilin adil bir şekilde sağlanamamasıyla birleştiğinde, demokrasi içindeki sınıfsal gerilimlerin derinleşmesine neden olmaktadır. Sınıflar arası farkların siyasal sistemin farklı düzeylerinde nasıl yansıdığı sorusu, demokrasinin sürdürülebilirliği ve kapsayıcılığı açısından kritik bir tartışma alanı sunmaktadır. Bu bağlamda, sınıfsal farklılıkların siyasal düzeyde nasıl ele alınacağı sorunu, demokrasinin eşitlik gibi temel prensipleri ile katılım gibi pratik uygulamaları arasındaki uyumsuzluğu gidermeye yönelik bir tartışmanın başlangıç noktasını oluşturmaktadır.

Siyasal katılım ve sosyal eşitlik üzerine yapılan erken dönem çalışmalar, bireylerin siyasal süreçlere dahil olma biçimlerini ve bu süreçlerin toplumsal eşitlik üzerindeki etkilerini kavramsal ve teorik bir çerçevede ele almıştır. Siyasal katılım, bireylerin rasyonel tercihleri, sosyal ve ekonomik koşulları ile siyasal sistemle olan ilişkileri üzerinden değerlendirilmiştir. Bireylerin siyasal katılım kararlarını fayda-maliyet analizine dayandıran yaklaşımlar, bireylerin katılım maliyetlerini dikkate alarak hareket ettiğini ve bu maliyetlerin yüksek olduğu durumlarda katılım düzeylerinin düştüğünü öne sürmüştür. Özellikle düşük gelir gruplarının, siyasal süreçlere dahil olma kararında maliyetlerin önemli bir caydırıcı unsur olduğu belirtilmiş ve bu durumun toplumsal eşitsizlikleri artırabileceği savunulmuştur (Downs, 1957: 93). Siyasal katılımın rasyonel bir seçim olarak tanımlandığı bu çerçeve, ekonomik eşitsizliklerin siyasal eşitliği zedeleyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, bu katılımın bireysel faydaların ötesinde, toplumsal sonuçlar doğuran bir süreç olarak ele alınması gerektiği vurgulanmıştır (Downs, 1957: 38).

Siyasal katılımın davranışsal bir model üzerinden ele alındığı diğer yaklaşımlar, bireylerin katılım düzeylerini sosyal ve kültürel bağlamlarla ilişkilendirmiştir. Siyasal katılım, aktif katılımcılar, pasif izleyiciler ve ilgisiz bireyler olarak sınıflandırılmış ve bu grupların katılım düzeylerini belirleyen temel faktörlerin gelir ve eğitim gibi sosyoekonomik koşullarla şekillendiği belirtilmiştir. Eğitim düzeyinin yüksek olduğu bireylerin siyasal süreçlere daha aktif katıldığı, gelir düzeyi düşük grupların ise genellikle pasif veya ilgisiz kaldığı ifade edilmiştir (Milbrath, 1965: 20). Siyasal katılımın bu şekilde sınıflandırılması, katılım düzeylerinin yalnızca bireysel tercihlerle değil, aynı zamanda sosyal yapıların ve kültürel bağlamların etkisiyle belirlendiğini göstermektedir. Katılımı artırmak için bilgiye erişimin genişletilmesi gerektiği savunulmuş ve bu durumun toplumsal eşitlik üzerindeki dönüştürücü etkisine dikkat çekilmiştir (Milbrath, 1965: 66).

Siyasal katılımın yalnızca bireylerin siyasal süreçlere dahil olmasını değil, aynı zamanda bu süreçlerin bireyler üzerindeki etkilerini de ele alan yaklaşımlar, siyasal etkinlik algısının bireylerin katılım düzeylerini artırmada kritik bir rol oynadığını göstermiştir. Bireylerin siyasal süreçlere katılımı, siyasal etkinlik algılarını güçlendirmekte ve bu algı, bireyleri daha yüksek düzeyde katılıma teşvik etmektedir (Finkel, 1985: 891). Siyasal süreçlerin bireyler üzerinde geri dönüş etkisi yarattığını ortaya koyan bu yaklaşım, toplumsal eşitsizliklerin başlangıçta bireylerin siyasal etkinlik algısını sınırlayarak katılım düzeylerini düşürdüğünü de göstermiştir (Finkel, 1985: 908). Bu bağlamda, siyasal katılımın artırılması için ekonomik ve kültürel eşitsizliklerin giderilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Bu yaklaşımlar, siyasal katılımın toplumsal eşitliği destekleme veya derinleştirme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Ekonomik ve kültürel eşitsizlikler, siyasal katılımın adil bir şekilde dağılımını engelleyerek toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretmekte; ancak bilgiye erişimin genişletilmesi, katılım mekanizmalarının kapsayıcı hale getirilmesi ve siyasal etkinlik algısının güçlendirilmesi, bu eşitsizliklerin azaltılmasına yönelik önemli araçlar sunmaktadır. Siyasal katılım, bireysel bir hak olmanın ötesinde, toplumsal eşitliğin sağlanmasında ve demokratik sistemlerin sürdürülebilirliğinde merkezi bir rol oynamaktadır. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkan ekonomik modernleşme, sivil haklar hareketleri ve demokratikleşme süreçleri gibi tarihsel bağlamlar, bu yaklaşımların teorik ve

ampirik çerçevesini şekillendirmiştir. Siyasal katılımın yalnızca bireysel bir davranış değil, aynı zamanda toplumsal bir dönüşüm aracı olarak ele alınması gerektiği açık bir şekilde ortaya konmuştur.

Milbrath'ın siyasal katılımı davranışsal bir modelle açıklayan yaklaşımı, bireylerin siyasal süreçlerdeki rollerini ve bu rollerin toplumsal eşitsizlikle olan ilişkisini anlamak için kritik bir çerçeve sunmaktadır. Katılım düzeylerini "aktif katılımcılar," "izleyiciler" ve "ilgisizler" olarak sınıflandırması, siyasal sistemin farklı sosyoekonomik ve kültürel bağlamlarda nasıl işlediğini göstermektedir (Milbrath, 1965: 20). Bu model, aktif katılımcıların genellikle yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerden oluştuğunu, izleyicilerin daha pasif bir ilgiyi sürdürdüğünü ve ilgisiz bireylerin siyasal süreçlere tamamen yabancı kaldığını vurgulamaktadır. Bu durum, eşitsizliklerin yalnızca ekonomik düzeyde değil, bilgiye erişim ve siyasi bilinç düzeyinde de belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Milbrath'ın kavramsallaştırmaları, siyasal katılımın yalnızca bir bireysel seçim değil, aynı zamanda bir öğrenme ve bilinç geliştirme süreci olduğunu da göstermektedir. Katılımı artırmanın, bireylerin bilgiye erişimini kolaylaştırmak ve siyasi sistemle etkileşimlerini teşvik etmekle mümkün olabileceğini savunmuştur (Milbrath, 1965: 66). Bu durum, siyasal katılımı bir hak olmanın ötesinde, toplumsal eşitlik ve meşruiyetin inşasında bir araç olarak konumlandırmaktadır. Ancak, bireylerin bilgiye ve siyasal süreçlere erişimindeki eşitsizlikler, bu idealin gerçekleşmesini sınırlandırmaktadır.

Bu noktada Finkel'in çalışması, siyasal katılım ve siyasal etkinlik algısı arasındaki karşılıklı ilişkiyi ortaya koyarak, Milbrath'ın modelini tamamlayan bir boyut eklemektedir. Bireylerin siyasal süreçlere dahil olması, yalnızca katılım düzeylerini artırmakla kalmamakta, aynı zamanda bu süreçlerin bireylerin öz-yeterlik duygusunu güçlendirdiği ve bu algının bireyleri daha fazla katılıma teşvik ettiği gösterilmektedir (Finkel, 1985: 891). Ancak, bu sürecin eşitsizlik bağlamında ele alındığında, başlangıçtaki düşük siyasal etkinlik algısının, eşitsizliğin yeniden üretilmesine yol açabileceği ifade edilmektedir (Finkel, 1985: 908). Bu durum, bireylerin siyasal katılımını teşvik eden politikaların, aynı zamanda sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri de ele alması gerektiğini göstermektedir.

Milbrath'ın sınıflandırması ve Finkel'in karşılıklı etkiler modeli bir arada değerlendirildiğinde, siyasal katılımın bireylerin toplumsal konumları, bilgi düzeyleri ve siyasal sistemle olan ilişkileri bağlamında şekillendiği anlaşılmaktadır. Siyasal sistemler, bireylerin katılımını artırmak ve eşitsizlikleri azaltmak için daha kapsayıcı politikalar geliştirmek durumundadır. Bu bağlamda, siyasal katılım, yalnızca bireysel düzeyde değil, toplumsal düzeyde dönüşüm yaratma potansiyeli taşıyan bir mekanizma olarak ele alınmalıdır. Toplumsal eşitsizliğin sürdürülmesi ya da azaltılması, siyasal katılım mekanizmalarının adil bir şekilde tasarlanıp uygulanmasına bağlıdır. Milbrath ve Finkel'in yaklaşımları, bu mekanizmaların yalnızca bireylerin siyasal süreçlere dahil olmasını değil, aynı zamanda demokratik sistemlerin meşruiyetini ve sürdürülebilirliğini destekleme rolünü vurgulamaktadır.

Erken dönem araştırmalara alternatif yaklaşımlar ise erken dönem çalışmaların sınırlılıklarını aşarak, siyasal katılımın daha geniş ve kapsayıcı bir analizini sunmaktadır. Erken dönem çalışmaların rasyonalite ve formel süreçlere odaklanması, siyasal katılımın bireyler üzerindeki sosyal ve kültürel etkilerini göz ardı etmiştir. Buna karşın, alternatif yaklaşımlar, değerler, iletişim davranışları ve gayriresmi katılım biçimlerini dikkate alarak daha çok boyutlu bir çerçeve sunmaktadır.

Tablo 3. Sosyal Eşitlik Bağlamında Siyasal Katılıma İlişkin Alternatif Yaklaşımların Karşılaştırılması

Faktörler	Bulgular	Referanslar
Rasyonel Seçim ve Maliyet-Fayda Analizi	Bireylerin siyasal katılım kararları, katılımın maliyetleri ve getirileri üzerinden değerlendirilmiştir. Ekonomik eşitsizlikler, düşük gelir gruplarının katılımını sınırlayan temel faktör olarak görülmüştür.	Downs (1957)
Davranışsal Sınıflamalar (Aktif, Pasif, İlgisiz Katılım)	Katılım düzeyleri bireylerin sosyal ve ekonomik durumlarına göre sınıflandırılmış; yüksek gelir ve eğitim düzeyine sahip bireyler aktif katılımcı olurken, düşük gelir grupları daha pasif veya ilgisiz kalmıştır.	Milbrath (1965)
Siyasal Etkinlik Algısı	Katılım düzeyi ve bireylerin siyasal etkinlik algısı arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Katılım, bireylerin öz-yeterlik algısını artırırken, bu algı daha fazla katılımı teşvik etmektedir.	Finkel (1985)
Postmateryalist Değerler	Postmateryalist değerler, bireylerin medya kullanımında kamu meselelerine odaklanmalarını ve siyasal süreçlere daha aktif katılım göstermelerini teşvik etmektedir.	Sotirovic ve McLeod (2001)
Medya ve İletişim Davranışları	Medya tüketimi, bireylerin siyasal bilgiye erişimini ve katılımını şekillendirmektedir. Kamu işlerine yönelik medya içeriği siyasal katılımı artırırken, eğlence amaçlı içerik katılımı azaltmaktadır.	Sotirovic ve McLeod (2001)

Etnik Azınlıkların Siyasal Katılımı	Etnik azınlıkların marjinalleşmesi, siyasal süreçlere katılımı sınırlandırmaktadır. Katılım, bu grupların çıkarlarını temsil etme ve toplumsal eşitliği artırma potansiyeline sahiptir.	Crowley (2001)
Politik Tüketicilik	Bireyler, piyasa tercihlerini kullanarak siyasal bir ifade yaratabilir. Tüketim alışkanlıkları, ekonomik eşitsizliklere dikkat çekmek ve toplumsal dönüşümü desteklemek için bir araç olarak değerlendirilmektedir.	Stromsnes (2009)

Günümüzde siyasal katılımın, sosyal eşitliği sağlaması bağlamında en önemli olgulardan biri olan etnisiteye, dile ve kültüre bağlı azınlıklar, genellikle toplumsal eşitlik ve katılım bağlamında bir sorun olarak, bir ulusun veya devletin içinde ayrımcılığa, dışlanmaya veya sınırlı temsil sorunlarına maruz kalan gruplar olarak tanımlanmaktadır. Bu sorun, çoğunlukla azınlık gruplarının kültürel, dilsel, dini veya etnik farklılıklarının, çoğunluk gruplarının normları ve değerleriyle uyumsuz görülmesinden kaynaklanmaktadır. Azınlık grupları, ayrımcı yasal düzenlemeler, sosyoekonomik eşitsizlikler ve sistematik dışlanma nedeniyle siyasal süreçlere yeterince dahil olamamaktadır. Bu durum, yalnızca azınlık grupları için değil, aynı zamanda demokratik sistemlerin bütünlüğü ve meşruiyeti için de bir tehdit oluşturmaktadır (Crowley, 2001).

Siyasal katılım, azınlık gruplarının karşılaştığı bu sorunları çözme potansiyeline sahip bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Siyasal süreçlere katılım, azınlıkların çıkarlarını ve taleplerini dile getirmelerine, politik karar alma süreçlerinde etkili olmalarına ve toplumsal eşitliğin güçlendirilmesine katkı sağlar. Ancak, bu süreç yalnızca katılım imkanlarının yasal düzeyde tanınmasıyla değil, aynı zamanda katılımın pratikte eşit bir şekilde uygulanmasıyla etkili olabilir. Etnik azınlıkların siyasal katılımı, toplumsal bağların güçlendirilmesi, ayrımcılığın azaltılması ve demokratik temsilin genişletilmesi için kritik bir araç olarak değerlendirilmektedir (Michels ve De Graaf, 2010: 479).

Göçmen topluluklar üzerine yapılan araştırmalar, siyasal katılımın entegrasyon sürecinde nasıl etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Örneğin, Latin Amerikalı göçmenlerin önceki otokratik rejim deneyimlerinden gelen siyasal bilgi ve motivasyonlarının, Kanada gibi demokratik toplumlarda daha yüksek katılım oranlarına dönüştüğü belirtilmiştir. Bu durum, azınlıkların siyasal süreçlere dahil edilmesinin sadece bireysel düzeyde değil, toplumsal düzeyde de dönüşüm yaratma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir (Ginieniewicz, 2007: 329).

Bununla birlikte, siyasal katılımın bu sorunları çözebilmesi için birkaç temel koşulun yerine getirilmesi gerekmektedir. İlk olarak, azınlık gruplarının karşılaştığı yapısal engellerin (dil bariyerleri, ayrımcılık, ekonomik eşitsizlikler) ortadan kaldırılması gerekmektedir. İkinci olarak, azınlıkların katılım mekanizmalarına erişimini artıracak kapsayıcı politikaların uygulanması şarttır. Üçüncü olarak, siyasal sistemlerin, azınlık gruplarının temsil oranlarını artırmayı ve bu grupların taleplerine duyarlılık göstermeyi hedefleyen reformlar geliştirmesi gerekmektedir. Crowley'nin araştırması, özellikle Batı Avrupa'da etnik azınlıkların siyasal katılımının, bu grupların sistematik marjinalizasyonu ile nasıl sınırlandığını göstermektedir. Bu yaklaşım, toplumsal eşitliği sağlamak için vatandaşlık haklarının eşit dağılımının önemine dikkat çekmektedir (Crowley, 2001: 100). Ancak, bu tür süreçlerin her zaman kapsayıcı olmadığı ve bazı grupların temsil eksikliği nedeniyle dışlanabileceği de belirtilmiştir.

Benzer şekilde, göçmen topluluklar bağlamında, siyasal katılımın yalnızca bireylerin topluma entegrasyonunu değil, aynı zamanda toplumun daha eşitlikçi bir yapıya dönüşmesini sağladığını göstermektedir. Latin Amerikalı göçmenler üzerinde yapılan araştırmalar, bu grupların önceki siyasal deneyimlerinin, Kanada gibi demokratik sistemlerde katılım düzeylerini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, dil becerileri ve ayrımcılık gibi engeller, katılımın eşit bir şekilde gerçekleşmesini sınırlandıran önemli faktörler olarak ortaya çıkmıştır (Ginieniewicz, 2007: 329).

İlaveten sosyal eşitlik üzerine alternatif bir yaklaşım olarak Stromsnes'in politik tüketicilik üzerine yaptığı araştırma, bireylerin piyasa tercihlerinin siyasal bir ifade biçimi haline geldiğini ve bu tercihler aracılığıyla sosyal eşitliğin desteklenebileceğini göstermektedir. Politik tüketicilik, geleneksel siyasal süreçlere katılımın sınırlı kaldığı durumlarda bireylerin ekonomik güçlerini kullanarak siyasal etkilerini artırdığı bir araç olarak tanımlanabilir. Stromsnes, bu tür bir katılımın, bireylerin sosyal eşitsizliklere dikkat çekmesini ve ekonomik düzenlemelerde değişiklikler talep etmesini sağladığını vurgulamaktadır (Stromsnes, 2009: 304). Bu bağlamda, politik tüketicilik, bireylerin yalnızca siyasal süreçlerde değil, aynı zamanda ekonomik alanlarda da eşitlik mücadelesi vermelerine olanak tanır.

Sotirovic ve McLeod'un değerler ve iletişim davranışları üzerine yaptığı çalışma, politik tüketicilikle doğrudan bağlantılı olan değerlerin, siyasal katılım üzerindeki etkisini ele almaktadır. Postmateryalist değerlerin, bireylerin medya kullanımında daha bilinçli tercihler yaparak kamu meselelerine odaklanmalarını sağladığı, bunun da siyasal katılımı artırdığı belirtilmiştir (Sotirovic ve McLeod, 2001: 275). Bu bağlamda, politik tüketicilik gibi bireysel eylemler,

postmateryalist değerler aracılığıyla güçlenmekte ve toplumsal eşitliğe yönelik bir araç haline gelmektedir. Örneğin, adil ticaret ürünlerini tercih eden bireyler, yalnızca ekonomik bir tercih yapmakla kalmaz, aynı zamanda üretim süreçlerindeki eşitsizliklere dikkat çeker ve bu süreçlerin dönüşümüne katkı sağlar.

Bu iki yaklaşım bir araya getirildiğinde, bireylerin tüketim alışkanlıkları ve medya kullanım tercihlerinin, toplumsal eşitlik mücadelelerinde nasıl kritik bir araç haline geldiği görülmektedir. Stromsnes'in ekonomik odaklı yaklaşımı ile Sotirovic ve McLeod'un değer temelli iletişim modeli, bireylerin siyasal katılımı farklı alanlarda genişlettiğini ve bu süreçlerin sosyal eşitliği güçlendirdiğini göstermektedir. Politik tüketicilik, medya aracılığıyla geniş bir kitleye ulaşabilir ve bu sayede bireysel eylemler kolektif bir etki yaratabilir. Özellikle, postmateryalist değerlerin yaygınlaşması, politik tüketicilik gibi eylemlerin daha bilinçli ve hedef odaklı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır.

Bu bağlantılar, sosyal eşitlik hedefiyle bireysel eylemler arasında doğrudan bir ilişki kurmaktadır. Politik tüketicilik, eşitsizliklerin en görünür olduğu ekonomik alanlarda bireylerin etkilerini artırırken, iletişim davranışları bu etkilerin daha geniş bir sosyal bağlama taşınmasını sağlamaktadır. Sonuç olarak, bireylerin değerleri ve eylemleri, yalnızca kişisel bir ifade biçimi olmaktan çıkarak, toplumsal eşitlik ve adalet mücadelesinde kolektif bir dönüşüm aracı haline gelmektedir. Bu bağlamda, Strømsnes'in ekonomik çerçevesi ile Sotirovic ve McLeod'un değerler ve medya etkileşimine odaklanan çalışmaları, siyasal katılımın sosyal eşitlik üzerindeki çok boyutlu etkilerini anlamada birbirini tamamlayan yaklaşımlar sunmaktadır.

3. Sonuç

Bu araştırma temel amacı, siyasal katılımın demokrasi kültürü üzerindeki etkilerini analiz etmek ve mevcut literatürde yer alan farklı yaklaşımları karşılaştırarak alternatif bir çerçeve sunmaktır. Siyasal katılımın, meşruiyet ve demokratik değerlerin sürdürülebilirliği açısından oynadığı rol, tarihsel süreç içerisinde değişim göstermiştir. Bu bağlamda çalışma, siyasal katılımın bireysel bir hak olmanın ötesinde kolektif bir süreç olarak nasıl işlediğini ve bu sürecin günümüz demokratik sistemleri üzerindeki etkilerini tartışmayı hedeflemektedir. Temel araştırma soruları ise şu şekilde belirlenmiştir: a) Siyasal katılım, demokrasi kültürünü nasıl şekillendirmektedir? b) Geleneksel siyasal katılıma ilişkin yaklaşımlar ile modern katılım dinamiklerini inceleyen alternatif yaklaşımlar arasındaki farklar nelerdir? (3) Alternatif yaklaşımlar, mevcut demokratik sistemlerin işleyişine göre hangi odak noktalarda belirginleştirilebilmektedir?

Araştırmanın konusu ve amacı bağlamında alternatif yaklaşımlar incelendiğinde siyasal katılıma ilişkin yaklaşımların genellenebilirliği ve çerçeveselendirilebilmesinin zorlaştığı anlaşılmaktadır. İlk olarak katılımın yalnızca liberal ve katılımcı demokrasi anlayışlarının bir unsuru olmanın ötesinde, artık siyasal sistemin kendisini şekillendiren bir yapı haline gelmiş olması bulunmaktadır. Siyasal katılım, tarihsel süreçte kazanılmış bir hak niteliği taşıırken, günümüzde bu hak, bireylerin eylem yoluyla sisteme doğrudan müdahil olmasını gerektiren bir niteliğe dönüşmüştür. Bu dönüşüm, bilgi dolaşımının hızlanması ve genişlemesiyle birlikte, eylemin bireysel bir ifade olmaktan çıkıp, kolektif bir etkileşim formuna evrilmesiyle daha da belirgin hale gelmiştir. Ancak, bu yeni form, siyasal katılımın sosyal eşitsizlikleri gidermekteki yetersizliğini ortadan kaldıramamış, aksine eşitsizliklerin yeni biçimlerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Siyasal katılımın bu dinamik ve çok boyutlu yapısı, hem teorik hem de pratik düzlemde daha derinlemesine bir analiz gerektirmektedir ve bu gereklilik, sonraki yaklaşımların odak noktası haline gelmiştir.

Siyasal katılımın kazanılmış hak niteliğinin dönüşümü de nedenlerin arasındadır. Tarihsel olarak kazanılmış bir hak niteliği taşıyan siyasal katılımın, modern bağlamda bireylerin eylemleriyle somutlaşan bir niteliğe dönüşmüş olmasıdır. Geçmişte bireylerin siyasal süreçlere dâhil olması, anayasal ve hukuksal düzenlemelerle güvence altına alınan bir hak olarak algılanmışken, günümüzde bu hak, bireylerin doğrudan ve aktif müdahalelerini gerektiren bir eylem formuna evrilmiştir. Bu dönüşüm, siyasal katılımın yalnızca bir hak talebini değil, aynı zamanda bireylerin siyasal sistemin şekillenmesine yönelik somut katkılarını ve müdahalelerini içermektedir. Eylemsel bir boyut kazanan katılım, yalnızca pasif bir yurttaşlık pratiği olmaktan çıkmış, bireylerin siyasal süreçlerde etkin bir rol üstlenmelerini zorunlu kılan dinamik bir alan haline gelmiştir. Ancak bu durum, siyasal katılımın geleneksel anlamda tanımlanmasını ve kuramsal bağlamda sınırlarının çizilmesini daha da güçleştirmiştir.

Ancak siyasal katılımın bireysel bir eylem değil de; kolektif etkileşime dönüşmüş olması yaklaşımların çerçeveselendirilebilmesini zorlaştıran en önemli etmenlerden biri olarak görülmektedir. Bilgi dolaşımının genişlemesiyle birlikte eylemin bireysel bir ifadeden kolektif bir etkileşim biçimine dönüşmesidir. Geçmişte bireylerin siyasal katılımları

daha çok kişisel kararlarla şekillenirken, günümüzde hızla artan dijitalleşme ve bilgi akışı, bireylerin eylemlerini daha geniş sosyal bağlamlara taşımıştır. Sosyal medya, dijital platformlar ve çevrimiçi ağlar, bireylerin siyasal süreçlere yalnızca bireysel düzeyde değil, kolektif ve etkileşimli biçimlerde katılmalarını sağlamaktadır. Bu durum, katılımın dinamiklerini kökten değiştirerek, bireylerin yalnızca bilgi tüketen değil, aynı zamanda bu bilgiyi yeniden üreten ve paylaşan aktörlere dönüşmesine yol açmıştır. Ancak, bu kolektif dönüşüm, bireyler arasındaki dijital eşitsizlikler, bilgi kirliliği ve katılımın homojen olmayan yapısı nedeniyle siyasal katılımın tanımını ve işlevini daha da karmaşık bir hale getirmiştir. Bu etkileşimsel yapı, katılımın bireysel özgürlükle toplumsal sorumluluk arasındaki dengede nasıl konumlanması gerektiği sorusunu gündeme taşımaktadır.

Son olarak ise siyasal katılımın çerçevelendirilmesini zorlaştıran bir diğer önemli neden, katılımın günümüzde sosyal eşitsizlikleri gidermekteki yetersizliğidir. Siyasal katılım, demokratik sistemlerde eşitlikçi bir mekanizma olarak tasarlanmış olsa da, pratikte toplumsal eşitsizlikleri tamamen ortadan kaldırmayı başaramamıştır. Eğitim, gelir düzeyi, cinsiyet ve etnik köken gibi faktörler, bireylerin siyasal süreçlere katılımını doğrudan etkilemekte ve bu durum, siyasal katılımın adil bir şekilde dağılmasını engellemektedir. Özellikle düşük gelirli veya marjinalize edilmiş gruplar, siyasal katılım mekanizmalarına erişimde daha büyük engellerle karşılaşmakta ve bu da sosyal eşitsizliklerin yeniden üretilmesine zemin hazırlamaktadır. Katılımın eşitliği teşvik etmesi beklenirken, bu yetersizlik, siyasal süreçlerin meşruiyetini zedeleyerek, katılımın yalnızca belirli grupların lehine işleyen bir sistem haline gelmesi riskini taşımaktadır. Bu durum, siyasal katılımın eşitlik ve kapsayıcılık bağlamında yeniden ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Kaynakça

- Afşar, Ö. A. (2017). Nitelikli demokrasiden demokratik konsolidasyona demokrasi yaklaşımları. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 192-208.
- Almond, G. A., ve Verba, S. (1963). *The civic culture: Political attitudes and democracy in five nations*. Princeton: Princeton University Press.
- Anduiza, E., Guinjoan, M., & Rico, G. (2019). Populism, participation, and political equality. *European Political Science Review*, 11(4), 1-16.
- Ateş, D. (2015). *Demokratik siyaset biliminin çağdaş temelleri*. Bursa: Dora.
- Crowley, J. (2001). The political participation of ethnic minorities. *International Political Science Review*, 22(1), 99-121. <https://doi.org/10.1177/0192512101221006>
- de Moor, J. (2016). Lifestyle politics and the concept of political participation. *Acta Politica*, 51(1), 1-19. <https://doi.org/10.1057/ap.2015.27>
- Downs, A. (1957). *An economic theory of democracy*. New York: Harper Row.
- Çelik, F. ve Yahşi, F. (2016). Modern demokratik toplum tasavvurunun oluşmasında, kültür ve demokrasi kültürü olgularının yeri. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(4), 46-58.
- Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve siyasal katılma*. Ankara: Olgaç Yayın.
- Eroğul, C. (1991). *Devlet yönetimine katılma hakkı*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Finkel, S. E. (1985). Reciprocal effects of participation and political efficacy: A panel analysis. *American Journal of Political Science*, 29(4), 891-913.
- Ginieniewicz, J. (2007). The scope of political participation. *International Migration and Integration*, 8(4), 327-345. <https://doi.org/10.1007/s12134-007-0025-9>
- Güldiken, N. & Aslan, M. (2006). *Güncel gelişmeler ışığında siyasal katılma*. İstanbul: İskele Yayıncılık.
- Huckfeldt, R., & Sprague, J. (1995). *Citizens, politics, and social communication: Information and influence in an election campaign*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Huntington, S. P. ve Dominguez, J. I. (1975). *Siyasal gelişme*. Ankara: Siyasi İlimler Yayınları.

- Jeong, H. O. (2012). From civic participation to political participation. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 23(4), 1123-1138. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9316-7>
- Kahraman, A. B. (2011). *Siyasal katılımın sosyolojik analizi*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kim, B., & Hoewe, J. (2023). Developing contemporary factors of political participation. *The Social Science Journal*, 60(4), 862-876.
- McDonnell, J. (2020). Municipality size, political efficacy, and political participation: A systematic review. *Local Government Studies*, 46(3), 331-350.
- Michels, A., & De Graaf, L. (2010). Examining citizen participation: Local participatory policy making and democracy. *Local Government Studies*, 36(4), 477-491. <https://doi.org/10.1080/03003930.2010.494101>
- Milbrath, L. W. (1965). *Political participation: How and why do people get involved in politics?* Chicago: Rand McNally.
- Oh, Y., & Lim, S. (2017). Connecting a missing link between participation in administration and political participation: The mediating role of political efficacy. *International Review of Administrative Sciences*, 83(4), 694-716. <https://doi.org/10.1177/0020852315591644>
- Parsons, T. (1964). *Social structure and personality*. New York: Free Press.
- Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pattie, C. J., & Johnston, R. J. (2009). Conversation, disagreement, and political participation. *Political Behavior*, 31(2), 261-285.
- Sotirovic, M., & McLeod, J. M. (2001). Values, communication behavior, and political participation. *Political Communication*, 18(3), 273-300. <https://doi.org/10.1080/10584600152400347>
- Stromsnes, K. (2009). Political consumerism: A substitute for or supplement to conventional political participation? *Journal of Civil Society*, 5(3), 303-314. <https://doi.org/10.1080/17448680903351834>
- Széll, G. (2018). Democracy and participation in the twenty-first century. *International Review of Sociology*, 28(2), 209-215. <https://doi.org/10.1080/03906701.2018.1477203>
- Taşdelen, M. (2010). *Siyaset sosyolojisi*. İstanbul: Kocav Yayınları.
- Unbehaun, H. (2006). *Türkiye kırsalında kliyentealizm ve siyasal katılım*. Ankara: Ütopya.
- van Deth, J.W. (2014) A conceptual map of political participation. *Acta Politica*, 49(3): 349-367.
- Weiss, J. S. (2020). What is youth political participation? Literature review on youth political participation and political attitudes. *Frontiers in Political Science*, 2(1). <https://doi.org/10.3389/fpos.2020.00001>

Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgüt Kültürünün Aracılık Rolü

The Mediating Role of Organizational Culture in the Relationship between Paternalistic Leadership and Psychological Empowerment

Erol Kılıçlı¹ , Leyla İçerli² 

¹Department of Business Management, Şırnak University, Şırnak, Türkiye,
eroll.klc@sirnak.edu.tr (Corresponding Author)

²Department of Business Management, Aksaray University, Aksaray, Türkiye

Özet

Bu çalışmada, paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgüt kültürünün aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini çevrimiçi anket yöntemi ile ulaşılan Şırnak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan toplam 626 öğretmenden oluşmaktadır. Anket formunda Likert tipi ölçek kullanılmış, araştırma hipotezleri, yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS 26.0 ve AMOS 20 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre paternalist liderliğin psikolojik güçlendirme ve örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve örgüt kültürünün de psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, teorik ve pratik anlamda çıkarımlarda bulunulmuştur. Paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün aracılık rolünün incelendiği ilk çalışma olması nedeniyle alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Liderlik, Paternalist Liderlik, Psikolojik Güçlendirme, Örgüt Kültürü, Rekabetçi Değerler Modeli

Abstract

In this study, the relationship between paternalistic leadership and psychological empowerment and the mediating role of organizational culture in this relationship was examined. The study's sample consists of 626 teachers working in Şırnak Provincial Directorate of National Education who were reached by online survey method. Likert-type scale was used in the questionnaire form and structural equation modeling (SEM) was preferred to test hypothesis. SPSS 26.0 and AMOS 20 package programs were used for data analysis. According to the findings of the study, it was concluded that paternalistic leadership has a significant effect on psychological empowerment and organisational culture and organisational culture has a significant effect on psychological empowerment. In addition, it was determined that organisational culture has a partial mediating role in the relationship between paternalistic leadership and psychological empowerment. The study has theoretical and practical implications. As this is the first study to examine the mediating role of organizational culture in the relationship between paternalistic leadership and psychological empowerment, it is thought to contribute to the literature.

Keywords: Leadership, Paternalistic Leadership, Psychological Empowerment, Organizational Culture, Competitive Values Model

Acknowledgments

Bu çalışma, Erol Kılıçlı tarafından "Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgüt Kültürü'nün Rolü: Alan Araştırması" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir. (Aksaray Üniversitesi, SBE, 2023).
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 22.02.2022 tarih ve 2022/01-15 no'lu karar ile etik ilkelere uygun olduğuna ait karar alınmıştır.

For Citation: Kılıçlı, E., İçerli, L. (2025). Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgüt Kültürünün Aracılık Rolü. *Journal of Academic Value Studies*, 11(1), 48-70. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.80753>

1. Giriş

Liderlik stillerinin kültürler arasındaki farklılıkları, kültürel çeşitliliğin ve anlayış zenginliğinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Özellikle Doğu toplumlarında yaygın biçimde gözlemlenen paternalist liderlik anlayışı; liderin çalışanların iş ve iş dışı yaşam alanlarında onlara rehberlik, koruma ve destek sağlaması ve buna karşılık astların lidere sadakat ve saygı gösterdiği hiyerarşik bir ilişkiler bütününe ifade etmektedir (Göncü, Aycan ve Johnson, 2014: 36). Aycan ve diğerlerinin (2000: 207) araştırmasına göre Türkiye, paternalist değerlere en çok rastlanılan ülkeler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, paternalist liderlik yalnızca Türk kültürüne özgü bir olgu olmayıp, benzer toplumsal ve kültürel özellikler taşıyan diğer toplumlarda da görülmektedir. Bu durum, paternalist liderliğin belirli kültürel özelliklere dayandığını ve farklı kültürlerde de uygulanabilirlik potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir (Çakar ve Kim, 2015: 80).

Psikolojik güçlendirme, çalışanların işlerine yönelik kontrol duygusu geliştirmelerine imkân tanıyan bir dizi psikolojik durumu ifade etmekte olup, çalışanların işi nasıl deneyimlediklerine odaklanmaktadır (Spreitzer, 2008: 56). Paternalist kültüre sahip örgütlerde astlarına yönelik paternalist davranışlar sergileyen liderler, çalışanların sadakat ve bağlılık hislerini artırarak güvenlik, koruma ve aile benzeri bir ortam yaratmaktadır. Bu yaklaşımın, çalışanların kendilerini güçlendirilmiş hissetmelerinde önemli bir katkı sağladığı öne sürülmektedir (Turgut ve Sağlam Arı, 2021: 441).

Örgüt kültürü, örgüt içerisindeki bireylerin hangi davranışların uygun ya da uygunsuz olduğunu anlamalarını sağlayan, paylaşılan varsayımlar, değerler ve inançlardan oluşan bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Bauer ve Erdoğan, 2021: 506). Güçlü bir örgüt kültürünün inşa edilmesi, şekillendirilmesi ve çalışanlar tarafından benimsenmesinde ise liderlerin kritik bir rol üstlendikleri belirtilmektedir (Akıncı Vural ve Coşkun Değirmen, 2020: 102).

Eğitim örgütlerinde de diğer örgütlerde olduğu gibi liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitim örgütlerinin temel unsurları arasında yer alan öğretmenlerin paternalist liderlik algılarının incelenmesi, bu kurumlar açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye'deki eğitim örgütlerinde paternalist liderliğe ilişkin çalışmalara baktığımızda, konuya ilişkin araştırmaların Cerit (2012), Arslan (2016), Dağlı ve Ağalday (2018) ile Saylık ve Aydın (2020) gibi çeşitli araştırmacılar tarafından ele alındığı görülmektedir. Okulun örgüt kültürü, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin yanı sıra okulun genel atmosferini ve meslektaşlar arası etkileşimi de şekillendirmektedir. Ayrıca, tüm okul üyeleri tarafından paylaşılan inançlar, beklentiler, değerler ve davranış normları, çoğunlukla idari otoriteden daha güçlü bir bağlayıcı etki yaratarak çalışanları birbirine yakınlaştırmaktadır (Song, Chen ve Cao, 2023: 81). Öğretmenlerin okulların hedeflerine ulaşmasındaki etkin rolleri göz önüne alındığında, örgüt içerisinde kendilerini kısıtlanmış hissetmeyen, görüş ve önerilerine önem verilen ve engellerle karşılaşmayan öğretmenlerin örgüt kültürünün gelişimine anlamlı katkı sunacağı değerlendirilmektedir (Başar ve Okçu, 2022: 14). Öte yandan, öğretmenlere yeterli özerklik ve yetki tanıyarak, örgütün başarısında kritik bir konuma sahip olduklarını hissettirecek şekilde psikolojik güçlendirme sağlayan örgütler, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumlu çıktılar elde edebilmektedir (Balçık ve Ordu, 2018: 95).

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Paternalist Liderlik

Paternalizm kavramı, yönetim disiplini içinde ilk kez Weber (1968) tarafından ortaya atılmıştır. Weber, paternalizmi; sadakat ve itaatin, baba otoritesine dayandırıldığı geleneksel bir tahakküm biçimi olarak tanımlamaktadır (akt. Feng vd., 2019: 1652). Öte yandan, Aycan (2006) paternalist liderliği; liderin astlarına mesleki ve kişisel yaşamlarına ilişkin konularda ebeveyn benzeri bakım, koruma ve rehberlik sağladığı ve bunun karşılığında astlardan sadakat ve saygı beklediği hiyerarşik bir ilişki biçimi olarak değerlendirmektedir (Göncü, Aycan ve Johnson, 2014: 36). Benzer şekilde Farh ve Cheng (2000: 85), paternalist liderliği kişisel bir atmosferde güçlü disiplin ve otoriteyi baba şefkati ve ahlaki dürüstlikle bütünleştiren bir liderlik stili olarak tanımlamıştır.

Paternalist liderliğin kökeninin Çin geleneksel kültüründe bulunmasına rağmen, bu liderlik stili modern örgütlerde de önemini koruduğu belirtilmektedir. Modern örgütlerdeki liderlerin kültürel etkilerden bağımsız olarak gerçekleştirdikleri komuta etme, örgütleme, etkileme, karar verme ve kontrol etme gibi temel işlevlerin paternalist liderlikte de karşılık bulabildiği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, paternalist liderliğin bazı unsurlarının yalnızca Çin

kültürü çerçevesinde geçerlilik kazanabileceği; ancak diğer unsurlarının evrensel nitelik taşıyarak farklı kültürel bağlamlarda da uygulanabilir olduğu vurgulanmaktadır (Cheng vd., 2004: 93).

Literatürde paternalist liderlik boyutları üzerine yapılan çalışmalarda, Aycan (2001, 2006, 2013) ile Farh ve Cheng (2000) ve Farh, Liang, Chou ve Cheng (2008) tarafından öne sürülen iki farklı kavramsallaştırmanın öne çıktığı görülmektedir. Aycan'ın (2001, 2006, 2013) geliştirdiği kuramsal çerçeve, ast-üst ilişkisinde rol beklentilerini daha tarafsız bir bakış açısıyla tanımlarken; Farh ve Cheng'in (2000) modeli, liderin otoriter, yardımsever ve ahlaklı özelliklere sahip olduğunu varsaymaktadır (Aycan, 2015: 1). Bu iki model tam anlamıyla örtüşmemekle birlikte, paternalist liderliğin temel özelliklerini anlamada önemli katkılar sunmaktadır. Her iki yaklaşım da lider ile ast arasındaki hiyerarşik yapıyı merkeze alarak, liderin otoritesi ve yardımseverliği üzerinde yoğunlaşmaktadır (Xia, Yang ve Xu, 2019: 27).

Aycan (2001: 6), paternalizmin özünde barınan kontrol ve bakım arasındaki ikilemi belirginleştirerek, paternalist liderliğin iki temel boyutu olan çıkarıcı (sömürücü) ve iyi niyetli (yardımsever) yaklaşımları ortaya koymaktadır. Bu iki boyutu birbirinden ayırt eden temel faktörler, ilk olarak işverenin cömertliği ve özeni, ikinci olarak ise çalışan sadakatinin ardındaki güdüleyici unsurdur. Çıkarıcı paternalizmde liderin önceliği örgütsel menfaat olduğu için, çalışanlara gösterilen cömertlik ve özenin arkasındaki temel itici güç işin tamamlanmasına yönelik kaygı ve astın itaatini sağlamaktır (Ağalday ve Dağlı, 2019: 3). Bu yaklaşım çerçevesinde lider, istediği hedeflere ulaşmak amacıyla astlarına yakın ilgi ve samimiyet gösterme çabası içindedir. Buna karşılık astlar, liderin gereksinimlerini karşılamak ve kritik kaynaklardan mahrum bırakılma riskinden sakınmak amacıyla liderlerine sadakat ve saygı göstermektedirler (Aycan, 2006: 455; Pellegrini ve Scandura, 2008: 573). Öte yandan, iyi niyetli paternalizmde astların refahı ön plana çıkmakta ve lider, astların iyiliğini merkeze almaktadır. Astlar ise liderin samimi cömertliğine ve ilgisine karşılık olarak sadakatle cevap verme eğilimi göstermektedir (Aycan, 2001: 6; Hayek vd., 2010: 372).

Farh ve Cheng (2000: 112-113) ise otoriterlik, yardımseverlik ve ahlaki liderlik olmak üzere paternalist liderliği üç boyutta ele alan bir model geliştirerek bu üç boyutun ayrılamaz niteliğe sahip olduğunu ve tek bir kişi tarafından bütünüyle içselleştirilemeyeceğini, ancak birbiriyle uyumlu bir bütünlük içinde kavramlaştırılmasının yararlı olacağını belirtilmektedir (Ashfaq ve Siddigui, 2020: 6). Modelde otoriter liderlik, astlar üzerinde mutlak denetim kurmayı hedefleyen ve astlardan sorgusuz itaat bekleyen liderlik davranışlarıyla tanımlanmaktadır. Yardımsever liderlik, liderin astlarının kişisel ve ailevi refahını dikkate alarak bireyselleştirilmiş, uzun vadeli ve kapsamlı bir ilgi göstermesini ifade etmektedir. (Farh ve Cheng, 2000: 94). Ahlaki liderlik ise dürüstlük, sorumlulukları yerine getirme, haksız kazanç elde etmeme ve özverili olma gibi davranışları kapsamaktadır (Chan, 2007: 29).

1.2. Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirmeyi, Fong ve Snape (2015: 127) çalışanların olaylar, durumlar ve sorunlarla başa çıkma kapasitelerine ilişkin algıları ile iş rolleri hakkında sahip oldukları bilişlerine dayanan bir içsel motivasyon deneyimi olarak ve Meng ve Sun (2019: 983) ise kişinin işiyle ilgili öz kontrol duygusunu ve iş rolüne aktif katılımını yansıtan içsel görev motivasyonu şeklinde açıklamaktadır. Bu kapsamda psikolojik güçlendirme, bireyin hedeflerine ulaşabileceğine dair inançlarını, hedeflere ulaşma çabalarını güçlendiren veya engelleyen kaynaklar ve etmenler konusundaki farkındalığını ve bu hedefleri gerçekleştirmek adına sergilediği uğraşları içermektedir (Zimmerman, 1995: 582). Spreitzer (1995: 1443) ise psikolojik güçlendirmeyi, kişinin işiyle ilgili kontrol duygusuna dayanan ve anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere dört biliş boyutunda tezahür eden aktif bir yönelimi içeren içsel görev motivasyonu olarak ifade etmektedir.

Spreitzer'e (1995: 1443) göre "anlam" (meaning), bireyin iş hedefine veya amacına biçtiği değeri, kendi idealleri ve standartları çerçevesinde değerlendirmesiyle ilgilidir. Bu kavram, kişinin göreve yönelik içsel ilgisini yansıtmakta ve iş rolünün gerekliliklerinin, bireyin inançları, değerleri ve davranışlarıyla ne ölçüde uyum gösterdiğini ifade etmektedir. "Yeterlilik" (competence) ise çalışanın, görevlerini yetkin ve başarılı bir biçimde yerine getirebileceğine duyduğu inancı, sahip olduğu becerileri ve teknik yeterliliği kapsar. Bu boyut, örgütsel inançlar veya kişisel ustalık yaklaşımlarıyla ilişkilendirilmekte olup benlik saygısından ziyade mesleki beceri ya da yetkinlik olarak tanımlanmaktadır. "Özerklik" (autonomy), bireyin eylemlerini başlatma ve düzenleme konusunda seçim yapma duygusuna işaret eder. Çalışanların iş süreçleri üzerinde ne derece kontrol sahibi olduklarını ve görevlerini nasıl yerine getireceklerine dair özgürlük

derecesini ifade eden özerklik, aynı zamanda bireylerin eylemlerinin kaynağı olarak kendilerini görüp görmediklerine dair algılarını yansıtmaktadır. Son olarak “etki” (impact), çalışanın stratejik, idari veya operasyonel sonuçları etkileyebilme kapasitesini ve örgütsel çıktılara ne ölçüde katkıda bulunduğuna dair inancını göstermektedir. Bu boyut, bireyin yaptığı işin örgütsel performansta nasıl bir fark yarattığına ve kişinin çabalarının kurumsal sonuçları ne ölçüde şekillendirebileceğine yönelik algısını ortaya koymaktadır (Jong ve Faermen, 2021: 563).

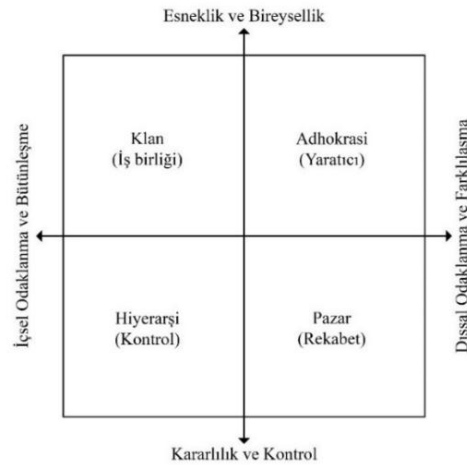
Spreitzer (1995: 1444), anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutlarının bir araya gelerek bütüncül bir psikolojik güçlendirme yapısı oluşturduğunu vurgulamaktadır. Bu boyutlardan herhangi birinin eksikliğinin, genel psikolojik güçlendirme düzeyini tamamen ortadan kaldırmasa da önemli ölçüde zayıflatacağı ifade edilmektedir.

1.3. Örgüt Kültürü

Daft (2021: 445), örgüt kültürünü örgüt üyeleri arasında paylaşılan ve yeni katılımcılara doğru düşünme, davranma ve hissetme biçimlerini öğreten inançlar, değerler, anlayışlar ve normlar dizisi olarak tanımlamaktadır. Örgüt kültürü, akademik araştırmalarda, eğitimde, örgüt teorisinde ve yönetim uygulamalarında dikkate değer bir araştırma alanı olarak görülmektedir. Nitekim örgüt içindeki bireylerin düşünme, hissetme, değer verme ve davranma biçimleri, kültürel nitelikteki fikirler, anlamlar ve inançlar tarafından şekillendirilmektedir (Alvesson, 2002: 1).

Örgüt kültürü alanında farklı sınıflandırmalar önerilmekle birlikte, bu çalışmada Cameron ve Quinn’in (1999) “Rekabetçi Değerler Modeli” temel alınmaktadır. Söz konusu model iki temel boyuta dayanmaktadır. İlk boyut, “içsel” (insan odaklı) bir vurgu ile “dışsal” (örgüt odaklı) bir vurgu arasında konumlanırken; ikinci boyut, “esneklik ve değişim” ile “istikrar ve kontrol” ekseninde yer almaktadır. Bu iki eksenin kesişimi, klan kültürü (esneklik/değişim ve iç/insan odaklı), adhokrasi kültürü (esneklik/değişim ve dış/örgüt odaklı), hiyerarşi kültürü (istikrar/kontrol ve iç/insan odaklı) ve pazar kültürü (istikrar/kontrol ve dış/örgüt odaklı) olmak üzere dört farklı örgüt kültürü tipolojisini ortaya koymaktadır (Cameron ve Quinn, 2017: 31-33).

Şekil 1. Rekabetçi Değerler Modelinin Temel Boyutları (Cameron ve Quinn, 2011: 39).



Bu modelde “klan kültürü”, çalışanların yoğun bir paylaşım içerisinde olduğu ve geniş bir aile hissiyatını andıran samimi bir çalışma ortamı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, liderler ebeveyn figürü ve akıl hocası rollerini üstlendiği için örgüt içinde sadakat ve gelenek büyük önem taşımaktadır (Cameron ve Quinn, 2011: 48). “Adhokrasi kültürü” ise geleneksel bürokratik sınırlamaları aşarak fırsatları değerlendirme, sorun çözme ve sonuç elde etme odaklı bir örgüt kültürünü ifade etmekte (Greenberg, 2010: 517) ve dinamik, girişimci ve yaratıcı bir çalışma atmosferiyle karakterize edilmektedir (Cameron ve Quinn, 2011: 51). Öte yandan, “hiyerarşi kültürü” içsel bir odaklanmaya sahip olup istikrar ve kontrolü vurgulamaktadır (Greenberg, 2010: 515). Bu tür örgütlerde çalışanların sorumluluk alanları çoğunlukla prosedürlerle belirlenirken, liderler koordinasyon ve organizasyona odaklanmaktadır (David, Valas ve Raghunathan, 2018: 187). “Pazar kültürü” ise pazarlama işlevi veya dış tüketici odaklı olma durumundan ziyade, örgüt içi meselelerden çok dış çevreye odaklanan ve rekabetçi bir yapıya sahip olan bir örgüt kültürünü temsil etmektedir.

(Cameron ve Quinn, 2017: 35). Bu kültür ortamında güç ve başarı, çaba düzeyinden ya da kullanılan yöntemlerden ziyade elde edilen sonuçlar üzerinden değerlendirilmektedir (Cameron, Quinn, DeGraff ve Thakor, 2006: 35).

1.4. Paternalist Liderlik, Psikolojik Güçlendirme ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki

Paternalist liderlik, bireyin hedeflere ulaşma konusundaki inançlarını, hedeflere ulaşma sürecini etkileyen kaynaklar ile faktörlere ilişkin farkındalığını ve bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik çabalarını içeren bir liderlik yaklaşımıdır (Zimmerman, 1995: 582). Liderin güçlendirme konusuna sağladığı katkı, sergilediği davranışlar, eylemler ve sahip olduğu niteliklerle şekillenmektedir. Bu destek; yüksek ahlaki standartlar, dürüstlük ve iyimserlik gibi belirli liderlik özellikleri çerçevesinde görülmekte ve algılanan güçlendirme düzeyiyle ilişkilendirilmektedir (Raymer, 2014: 13). Literatürde güçlendirme ve paternalizmin birbiri ile ilişkili iki kavram olduğu öne sürülmüş, paternalizmin, iki aktör arasındaki asimetrik güç ilişkisine dayandığı savunulmuştur. Bu bağlamda güçlü aktör "A", sahip olduğu gücün bir kısmını "B" ile paylaşıp paylaşmayacağına karar verebilmekte, hangi tür gücün ne miktarda ne zaman ve hangi koşullarda paylaşılacağı da "A"nın takdirine bağlı kalmaktadır (Weidenstedt, 2020: 449).

Türkiye'nin kolektivist bir kültür yapısına sahip olması, örgütlerde paternalist yaklaşımın önemini vurgulamaktadır. Toplumsal kültürün örgüt kültürüne etkisi göz önünde bulundurulduğunda, paternalist özelliklere sahip toplumlarda faaliyet gösteren örgütlerin de paternalist unsurları barındırması beklenmektedir (Köksal, 2011: 102). Diğer taraftan, örgütlerin çalışanlara yeterli özerklik ve sorumluluk vermek suretiyle psikolojik güçlendirme sağlaması hem örgütsel hem de bireysel anlamda olumlu sonuçlar doğurduğu söylenmiştir. Psikolojik olarak güçlendirildiğini hisseden çalışanlar, örgüt başarısında kritik bir role sahip olduklarına inanmakta ve bu sayede kendilerini daha değerli hissetmektedirler (Balçık ve Ordu, 2018: 95).

Literatür incelendiğinde paternalist liderlik, psikolojik güçlendirme ve örgüt kültürü kavramları arasındaki ilişkilere yönelik yerli ve yabancı çeşitli çalışmaların olduğu görülmektedir.

Ashfaq ve Siddiqui (2020) ile Gyamerah vd., (2022), ahlaki ve yardımsever liderlik tarzlarının psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Handayani ve Hartijasti (2020) ise yardımsever ve otoriter liderlik tarzlarının psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu sonucuna varmıştır. Benzer şekilde, Li vd., (2012), ahlaki liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam, yeterlilik, özerklik ve etki üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Pellegrini ve Scandura (2008: 571), Türkiye bağlamında paternalist liderliğin etkili bir liderlik stili olduğunu savunmaktadır. Çalışkan ve Özkoç (2016) ise ulusal kültür boyutlarının (toplulukçuluk, belirsizlikten kaçınma ve erillik), paternalist liderlik algısını açıklamada olumlu ve anlamlı bir katkı sunduğunu tespit etmiştir. Bu bulgulardan hareketle, çalışma kapsamında ele alınan paternalist liderlik ile örgüt kültürü arasında bir ilişki bulunabileceği öngörülmektedir.

Çalışkan (2015), çalışmasına göre klan, adhokrasi, rekabet ve hiyerarşi kültürleri ile paternalist liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Karşu Cesur, Erkilet ve Taylan (2019), Hofstede'nin bireycilik-toplulukçuluk, güç mesafesi ve erillik-dişillik kültür boyutlarının paternalist liderlik üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Liu (2014), ahlaki ve yardımsever liderlik ile hiyerarşi, rekabet ve adhokrasi kültürünün pozitif bir ilişkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Aji vd., (2017), psikolojik güçlendirme ile rekabet, adhokrasi, klan ve hiyerarşi kültürleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ahadi, Suandi ve Omar (2011), yeterlilik ile adhokrasi kültürü, özerklik ile klan kültürü ve etki ile rekabet ve klan kültürü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Balçık ve Ordu'nun (2018), öğretmenler üzerinde yürüttükleri araştırma bulgularına göre psikolojik güçlendirme ile görev, destek, bürokratik ve başarı kültürü arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Bolat, Bolat ve Yüksel'in (2016), Eskişehir ve Balıkesir'de yaptıkları araştırma sonucuna göre örgüt kültürü alt boyutlarından olan hiyerarşi, adhokraasi ve klan kültürünün psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Diğer yandan pazar kültürünün psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisi saptanamamıştır.

Jiang ve Fu (2011), psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutunun klan, adhokrasi, rekabet ve hiyerarşi kültürü ile yeterlilik boyutunun hiyerarşi kültürü ile ve etki boyutunun ise adhokrasi kültürü ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu

tespit etmişlerdir. Karaca (2022), adhokrasi kültürünün anlam, hiyerarşi kültürünün anlam, özerklik ve etki üzerinde ve rekabet kültürünün ise anlamlılık ve özerklik boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Lee (2016), klan ve adhokrasi kültürünün psikolojik güçlendirme boyutlarından yeterlilik ve anlam üzerinde, adhokrasi ve pazar kültürünün özerklik üzerinde ve klan ve rekabet kültürünün ise etki boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Lee ve Chang (2017), klan kültürünün anlam ve yeterlilik üzerinde, adhokrasi kültürünün özerklik ve etki üzerinde, hiyerarşi kültürünün anlam, yeterlilik ve etki üzerinde rekabet kültürünün ise yeterlilik üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olduğunu tespit etmiştir. Sotirofski (2014), klan kültürünün etki ve özerklik boyutu, adhokrasi kültürünün yeterlilik, rekabet ve hiyerarşi kültürünün ise etki boyutu ile anlamlı bir ilişkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Saç (2019), etkileşimci, paternalist, dönüşümcü ve karizmatik liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık arasındaki ilişkide örgüt kültürünün alt boyutları klan, adhokrasi, hiyerarşi ve rekabet kültürünün aracılık etkisi incelemiş ve paternalist liderlik ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasındaki ilişkide klan ve adhokrasi kültürünün tam aracılık etkisinin, rekabet ve hiyerarşi kültürünün ise kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Pradhan, Panda ve Jena (2017), dönüşümcü liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün kısmi aracılığının olduğu sonucuna varmışlardır.

2. Yöntem

Araştırmada, nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma hipotezleri Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir. Araştırmada yapılan analizler %99 güven aralığında $p=0.01$ düzeyinde anlamlılığında değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 22.02.2022 tarih ve 2022/01-15 no'lu karar ile etik ilkelere uygun olduğuna ait karar alınmıştır.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Şırnak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı tüm devlet okullarında görev yapan 8705 öğretmenden oluşmaktadır. Bu araştırmada örneklem yöntemi olarak tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Anakütlenin daha homojen olduğu durumlarda sapmalar minimal düzeyde olabileceği için kolayda örneklem yöntemi ile de sağlıklı sonuçlar elde edilebilir (Ayçin, Maruf, Güçlü ve Özveri, 2021: 233).

YEM oluşturulurken, örneklem büyüklüğünün yeterli olması kritik bir öneme sahiptir. Genellikle, 100'den az örneklem hacimleri küçük, 100-200 arası örneklem hacimleri orta ve 200'den fazla örneklem hacimleri ise büyük olarak sınıflandırılmaktadır (Bayram, 2016: 51). Örneklem büyüklüğü, madde veya faktör sayısı gibi bağıl ölçütlere dayanarak belirlenmektedir. Kline (1994), örneklem büyüklüğünün değişken (madde) sayısının en az 10 katı kadar olması gerektiğini önermektedir. Bryman ve Cramer (2001) ise, örneklem büyüklüğünün madde sayısının 5 katı veya 10 ile çarpılması sonucu elde edilen sayıya eşit olması gerektiğini belirtmişlerdir (akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2021: 206).

Yukardaki ölçütlere göre kullandığımız ölçeklerde toplamda 46 madde olmasında dolayı 460 (10x46) kişilik bir örneklem grubu yeterli olacaktır. Bu çalışma kapsamında 626 kişiye ulaşılmış olması hem ölçek madde sayısının (46 ifade) 10 katından fazla olması hem de 200 kişiyi aşmış olması örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir.

2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Demografik özelliklere ve ölçeklere ait anket formu sosyal medya ve e-mail aracılığıyla katılımcılara iletilmiştir. Aycan vd., (2013) tarafından geliştirilmiş olan paternalist liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek "işyerinde aile ortamı" boyutunda dört ifade, "çalışanlarının yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma" ve "sadakat ve saygı beklentisi"

boyutlarında ise her biri üç' er ifade olmak üzere toplam 10 sorudan oluşmaktadır. Psikolojik güçlendirme ile ilgili olan maddeler verileri, Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiş olan ve Sürgevil ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlik ile güvenilirlik analizleri tamamlanmış olan Psikolojik Güçlendirme Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Ölçek, anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere dört alt boyuttan oluşmakta; her alt boyutta yer alan üç ifade ile toplamda on iki soruyu içermektedir. Bu araştırmada örgüt kültürüne ilişkin veriler, Karaca (2021) tarafından kullanılan ve Cameron ile Quinn (2006) tarafından geliştirilen "Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)" adlı Örgüt Kültürü Değerlendirme Aracı'ndan elde edilmiştir. Söz konusu ölçek, klan, adhokrasi, hiyerarşi ve rekabet kültürlerini içeren dört alt boyuttan oluşmakta, her bir boyutta altı ifade yer almakta ve böylece toplamda 24 ifade bulunmaktadır. Anket formunun ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer alırken, ikinci bölüm paternalist liderlik, üçüncü bölüm psikolojik güçlendirme ve son bölüm örgüt kültürüne yönelik değerlendirme sorularına ayrılmıştır. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerdeki maddeler, 1-Kesinlikle Katılmıyorum' dan 5-Kesinlikle Katılıyorum' a uzanan beşli Likert tipi bir ölçekle puanlanmıştır.

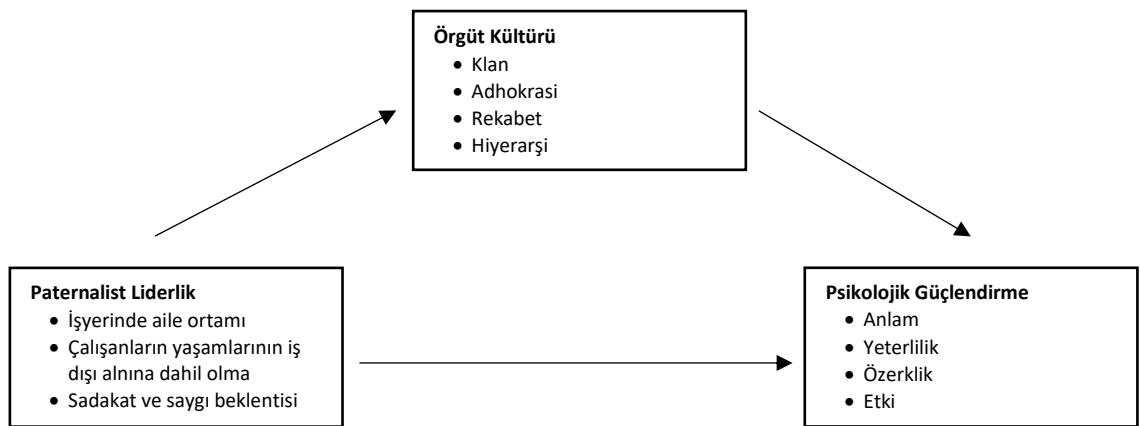
Doğrulamalı faktör analizi (DFA) ve aracı etki analizleri AMOS 20 ile gerçekleştirilirken; güvenilirlik çalışmaları ve diğer betimsel veri analizleri SPSS 26 programında yapılmıştır. Örneklemenin demografik özelliklerine ilişkin frekans analizleri yürütülmüş, değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri incelenmiş ve korelasyon analizleri uygulanmıştır. Son olarak, hipotezlerin testi için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kurulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şırnak İli Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı tüm devlet okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın Bu araştırmanın temel amacı, paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün aracılık rolünü tespit etmektir. Şekil 2'de sunulan araştırma modelinde, paternalist liderlik bağımsız değişken, psikolojik güçlendirme bağımlı değişken ve örgüt kültürü ise aracı değişken olarak konumlandırılmıştır.

Bu çerçevede, paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün üstlendiği rolün araştırılması ilgili alan yazına katkılar sunacaktır.

Şekil 2. Araştırma Modeli



Araştırmanın modeline göre paternalist liderlik ve alt boyutları bağımsız değişkenleri, psikolojik güçlendirme ve alt boyutları bağımlı değişkenleri ve örgüt kültürü ve alt boyutları ise aracı değişkenleri oluşturmaktadır. Ancak, araştırma modelinde görüldüğü üzere, araştırma değişkenlerinin üçü de çok boyutlu olduğu için alt boyutlara ilişkin 88 hipotez kurulmaktadır. Makale kelime kısıtından kaynaklı alt boyutlara ilişkin hipotezler ayrıntılı bir şekilde gösterilmemiştir. Ancak analizlerde istatistiksel olarak anlamlı aracılık etkisi ortaya çıkan boyutlara ilişkin modeller ve tespit edilen sonuçlar belirtilecektir. Bu noktada, araştırma değişkenlerine (paternalist liderlik, örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme) ilişkin temel hipotezler belirtilmiştir.

Tüm bunlardan hareketle literatürdeki açıklamalar ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Paternalist liderliğin psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Paternalist liderliğin örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Örgüt kültürünün psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün aracılık rolü vardır.

3. Bulgular

3.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında toplam 626 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların 293'ünün (%47) kadın, 333'ünün (%53) ise erkek olduğu görülmektedir. Yaş dağılımları incelendiğinde, 30 yaş altı katılımcı sayısının 344 (%55), 31-40 yaş aralığının 247 (%39), 41-50 yaş aralığının 28 (%5) ve 51 yaş üzerinin 7 (%1) olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durumuna göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların 560'ının (%90) lisans ve 66'sının (%10) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Kadro durumuna göre bakıldığında, 336 (%54) öğretmenin kadrolu ve 290'ının (%46) sözleşmeli statüde görev yaptığı saptanmıştır. Hizmet süresi bakımından değerlendirildiğinde ise 5 yıl ve altı deneyime sahip öğretmenlerin 442 (%71), 6-10 yıl arası deneyimi olanların 115 (%18), 11-15 yıl arası deneyimi olanların 38 (%6), 16-20 yıl arası deneyimi olanların 13 (%2) ve 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların 18 (%3) kişi olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, mevcut görev yapılan okulda çalışma süresi göz önüne alındığında, 5 yıl ve altı hizmet süresi olan katılımcı sayısının 570 (%91), 6-10 yıl arasının 47 (%8), 11-15 yıl arasının 5 (%1), 16-20 yıl arasının 1 ve 21 yıl üzerinin 3 olduğu anlaşılmaktadır. Görev yapılan eğitim kademeleri incelendiğinde, katılımcıların 387'si (%62) Temel Eğitim Kurumlarında (okul öncesi, ilköğretim ve ortaokul), 219'u (%35) lise düzeyinde ve 20'si (%3) ise Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Halk Eğitim Merkezi veya Bilim ve Sanat Merkezi gibi diğer eğitim kurumlarında görev yapmaktadır.

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

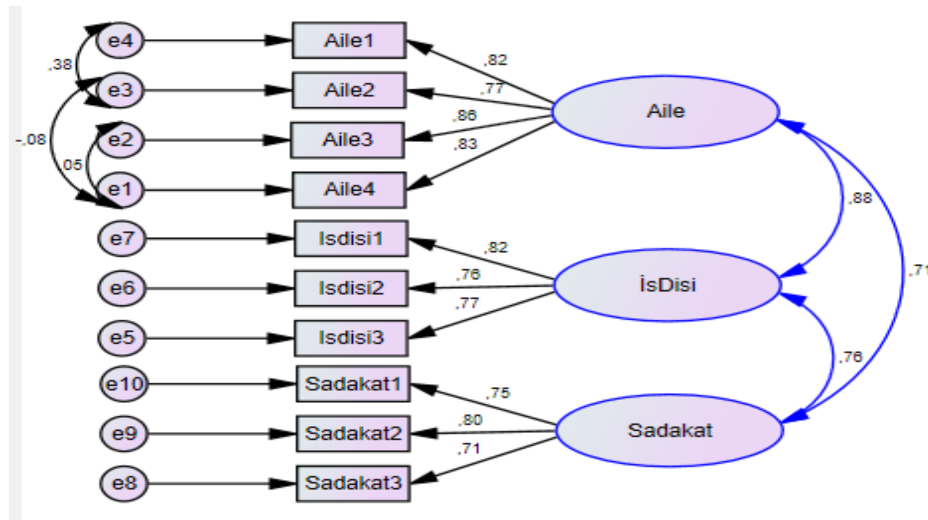
Modelin uyumunun değerlendirilmesi, kullanılan paket programına göre farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışmada, YEM kullanıldığı için model uyumunu değerlendirirken dikkate alınması gereken uyum indeksleri (Çokluk, vd., 2021: 267) aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Tavsiye Edilen Uyum İndeksleri

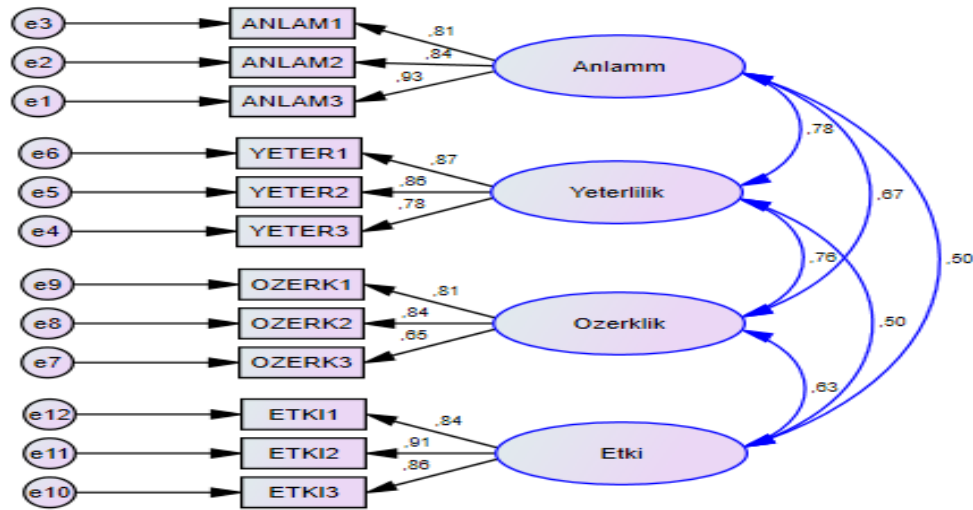
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/df (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI \leq 0,90$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2015: 329.

Bu araştırmada, literatürde tanımlanan faktör yapıları ile toplanan verilerin uyum düzeyini değerlendirmek maksadıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. İlgili ölççeklerin, örnekleme dayalı DFA sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

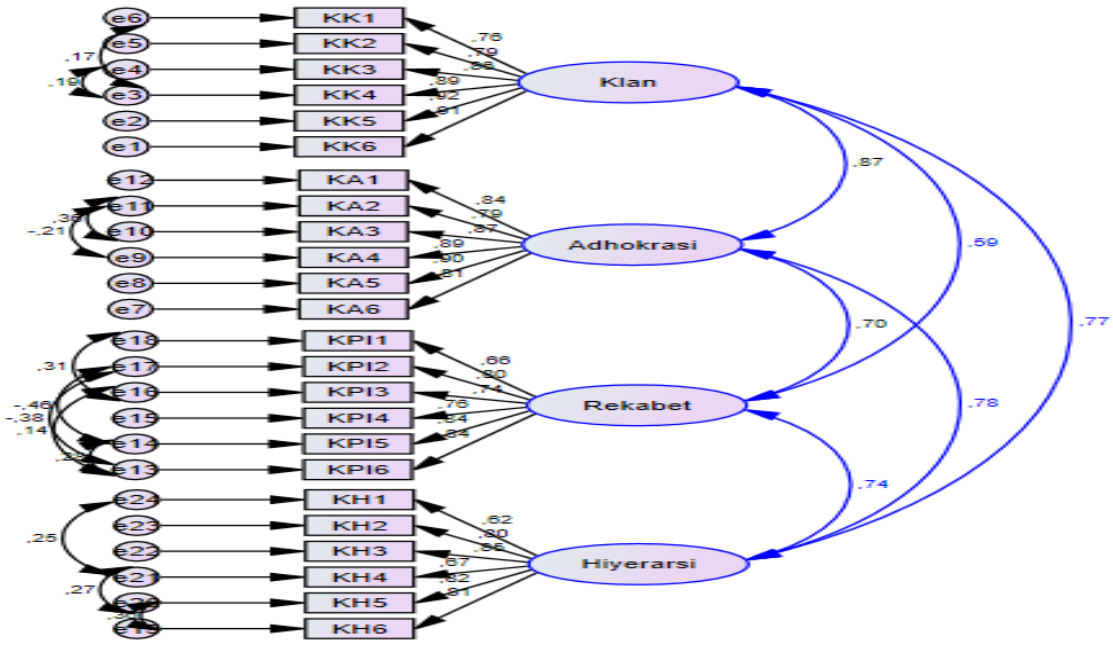
Şekil 3. Paternalist Liderlik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Paternalist liderlik ölçeği için gerçekleştirilen DFA sonuçlarının yol diyagramı Şekil 3'te sunulmuştur. Analiz bulgularına göre CMIN/df değeri 4,707 olarak hesaplanmış olup, bu değerin 5'in altında olması kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir (Erkorkmaz vd., 2013: 213). RMSEA değeri 0,077 bulunmuş olup, 0,08'in altında olması da yine kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Erkorkmaz vd., 2013: 216). Elde edilen diğer uyum indeksleri ise GFI=0,96, AGFI=0,923, NFI=0,965 ve CFI=0,972 şeklinde belirlenmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum aralığında ya da iyi uyum aralığında olması, paternalist liderliğin orijinal ölçeğiyle (Aycan vd., 2013) uyumlu olarak 10 maddeli 3 boyutlu yapısının mevcut veri setimizde doğrulandığını göstermektedir.

Şekil 4. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik güçlendirme ölçeği için gerçekleştirilen DFA sonuçlarının yol diyagramı Şekil 4'te sunulmuştur. Analiz bulgularına göre elde edilen uyum indeks değerleri ise CMIN/df = 3,897, RMSEA= 0,068, GFI=0,954, AGFI=0,926, NFI=0,964 ve CFI=0,973 şu şekilde sıralanmıştır. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum aralığında ya da iyi uyum aralığında olması, psikolojik güçlendirmenin orijinal ölçeğiyle (Spreitzer, 1995) ; Sürgevil vd., 2013) uyumlu olarak 12 maddeli 4 boyutlu yapısının mevcut veri setimizde doğrulandığını göstermektedir.

Şekil 5. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Örgüt kültürü ölçeği için yürütülen DFA sonuçlarının yol diyagramı Şekil 5'te sunulmuştur. Analiz bulgularına göre elde edilen uyum indeks değerleri ise CMIN/df = 4,723, RMSEA= 0,077, GFI=0,867, AGFI=0,830, NFI=0,921 ve CFI=0,937 şu şekilde sıralanmıştır. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum aralığında ya da iyi uyum aralığında olması, örgüt kültürü orijinal ölçeğiyle (Cameron ve Quinn, 2006; Karaca, 2021) uyumlu olarak 24 maddeli 4 boyutlu yapısının mevcut veri setimizde doğrulandığını göstermektedir.

3.3. Değişkenlere İlişkin Normallik Analizleri

Verilerin incelenmesi sonucunda, Paternalist liderlik için çarpıklık:-0,700, basıklık:0,514; örgüt kültürü için çarpıklık: -0,542, basıklık: 0,695; psikolojik güçlendirme için çarpıklık: -1,438, basıklık: 2,403 değerleri olduğu bulgulanmıştır. Görüldüğü üzere, değişkenlere ilişkin çarpıklık değerlerinin -2'nin altında ve basıklık değerlerinin +3'ün altında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin çarpıklık değerlerinin +2'nin ve basıklık değerlerinin -2'nin altında olduğu saptanmıştır. Yapılan analizler, verilerin normal veya normale yakın bir dağılım sergilediğini ve gerçekleştirilecek analizler açısından uygun olduğunu göstermektedir (Özüdoğru ve Çakır, 2014: 212).

3.4. İç Tutarlılık Analizi

Ölçeklerin güvenilirliğini (içsel tutarlılığını) belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Cronbach'ın Alfa testi sonuçlarına göre, paternalist liderlik, psikolojik güçlendirme ve örgüt kültürü ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,918; 0,917 ve 0,959 olarak bulunmuştur. Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin α katsayı değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu saptanmış ve bu ölçekler güvenilir olarak değerlendirilmiştir (Özdamar, 2017: 112). Güvenilirlik analizine ilişkin ayrıntılar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alfa Değerleri
İş Yerinde Aile Ortamı	0,899
Çalışanlarının Yaşamlarının İş Dışı Alanına Dahil Olma	0,827
Sadakat ve Saygı Beklentisi	0,792
Anlam	0,890

3.6. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

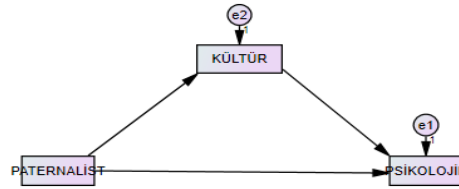
Bağımsız değişkenin (paternalist liderliğin) bağımlı değişken (psikolojik güçlendirme) üzerindeki etkisinde aracı değişkenin (örgüt kültürünün) aracılık rolünü doğrulayabilmek için belirli koşulların sağlanması gerekmektedir. Aracılık analizlerinde, öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisinin incelenmesi gerekmektedir. Anlamlı düzeyde bir etki gözlemlenemeyen ilişkilerde aracılık analizi gerçekleştirilememektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1177). Şekil 6’da AMOS 20 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilen aracılık analizi yol diyagramı sunulmaktadır.

3.7. Paternalist Liderliğin Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Örgüt Kültürünün Alt Boyutlarının Aracılık Rolü

Üç ya da daha fazla değişkenin neden-sonuç ilişkisi içinde bir sıralama oluşturmaları hâlinde aracı değişkenden söz edilebilir. Bu bağlamda bir değişkenin aracı rol üstlenebilmesi için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir. Ayrıca, aracı değişken bağımsız değişken ile birlikte modele dahil edildiği zaman bağımlı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi zayıflarken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı olmalıdır (Baron ve Kenny, 1986: 1176-1177). Diğer taraftan, eğer bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini tamamen ortadan kalkarsa “tam aracılık” olarak tanımlanmakta; buna karşın, etki anlamlı kalmasına rağmen etki katsayısında azalma meydana gelirse “kısmi aracılık” olarak değerlendirilmektedir.

Temel değişkenlere ilişkin aracılık modeli şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 6. Temel değişkenlere ilişkin Aracılık Ölçüm Modeli



Tablo 4. Paternalist Liderliğin Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuç

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Psikolojik	<--- Paternalist	,323	,030	10,943	***

Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları: (Grup numarası 1- Varsayılan model)

	Estimate
Psikolojik <--- Paternalist	,401

Ortalama: (Grup numarası 1- Varsayılan model)

Tablo 4’te görüldüğü üzere paternalist liderliğin psikolojik güçlendirmeyi ($B=0.401$; $p<0,01$) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulguya göre “**H₁**: Paternalist liderliğin psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5. Örgüt kültürünün aracılık etkisi

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Kültür	<--- Paternalist	1,414	,065	21,800	***
Psikolojik	<--- Paternalist	,148	,038	3,925	***
Psikolojik	<--- Kültür	,124	,018	7,070	***

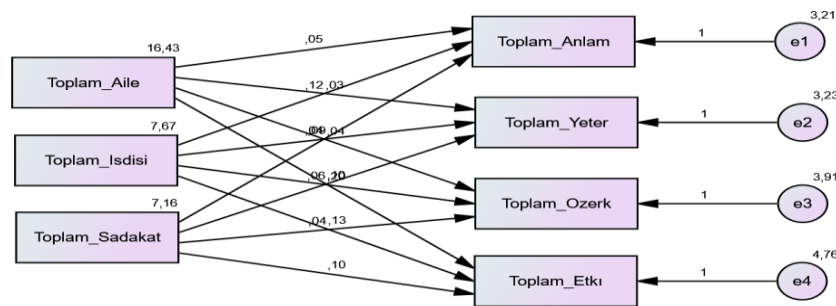
Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları: (Grup numarası 1- Varsayılan Model)

		Estimate
Kültür	<--- Paternalist	,657
Psikolojik	<--- Paternalist	,184
Psikolojik	<--- Kültür	,331

Ortalama: (Grup numarası 1- Varsayılan Model)

Tablo 5’te paternalist liderliğin örgüt kültürünü pozitif yönde etkilediği bulgusu görülmektedir. Buna göre “**H₂**: Paternalist liderliğin örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” Hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, örgüt kültürünün de psikolojik güçlendirmeyi pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Bu kapsamda, “**H₃**: Örgüt kültürünün psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi desteklenmiştir. Bunlara ek olarak, örgüt kültürü modele eklendiğinde, paternalist liderliğin psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde bir azalma olduğu ($B=0,184 < B=0,401$) göze çarpmaktadır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde, etki anlamlı kalmasına rağmen etki katsayısında azalma meydana gelirse “kısmi aracılık” olarak (Baron ve Kenny, 1986: 1176-1177) söz konusu olduğu gerekçesiyle paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme arasında örgüt kültürünün kısmi aracı rolü olduğu çıkarımı yapılabilmektedir. Bu doğrultuda “**H₄**: Paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün aracılık rolü vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

Bu araştırma kapsamında araştırma değişkenlerinin alt boyutlarına ilişkinde aracılık analizleri yapılmış ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilen aracılık sonuçlar ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir.

Şekil 7. Paternalist Liderlik Alt Boyutlarının Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Yapısal Model**Tablo 6.** Paternalist Liderlik Alt Boyutlarının Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Sonuçlar

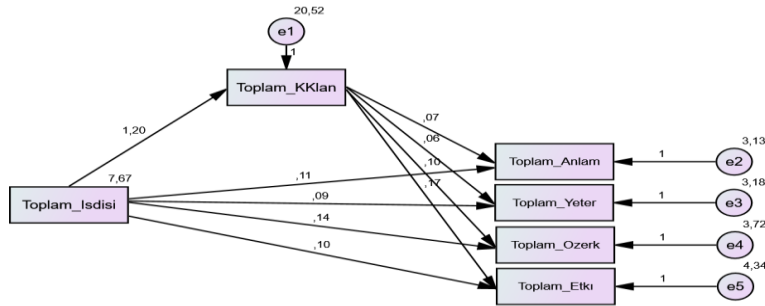
		Estimate	S.E.	C.R.	P
Anlam	<--- Aile	,111	,018	2,853	,024
Yeterlilik	<--- Aile	,071	,018	1,801	,072
Özerklik	<--- Aile	,083	,020	2,170	,030
Etki	<--- Aile	,186	,022	4,821	,098
Anlam	<--- İş Dışı	,186	,026	4,774	***
Yeterlilik	<--- İş Dışı	,144	,026	3,658	***
Özerklik	<--- İş Dışı	,263	,029	6,838	***
Etki	<--- İş Dışı	,154	,031	3,990	***
Anlam	<--- Sadakat	,057	,027	1,472	,141
Yeterlilik	<--- Sadakat	,083	,027	2,120	,034
Özerklik	<--- Sadakat	,057	,030	1,475	,140
Etki	<--- Sadakat	,118	,033	3,068	,012

Tablo 6’da sunulan analiz sonuçları incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi açısından “iş yerinde aile ortamı” ve “sadakat ile saygı beklentisi” boyutları ile psikolojik güçlendirme alt boyutları (anlam, yeterlilik, özerklik ve etki) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Bakınız: p değerleri > p=0,01). Buna karşılık, “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma” boyutunun anlam, yeterlilik, özerklik ve etki alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulguya dayanarak, paternalist liderliğin “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma (iş dışı)” alt boyutunun psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutları (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki) üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

3.8. Değişkenlerin Alt Boyutlarına İlişkin Aracılık Modelleri

Bu kapsamda, paternalist liderliğin sadece “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma (iş dışı)” alt boyutu ile örgüt kültürü /tüm alt boyutları) ve psikolojik güçlendirme ve alt boyutlara ilişkin aracılık modelleri test edilmiş ve sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 8. Klan Kültürü Aracılık Analizine İlişkin Yapısal Model



Tablo 7. Klan Kültürü Aracılık Etkisi Sonuçları

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Anlam	<--- İş Dışı		,186	,026	4,774	***
Yeterlilik	<--- İş Dışı		,144	,026	3,658	***
Özerklik	<--- İş Dışı		,263	,029	6,838	***
Etki	<--- İş Dışı		,154	,031	3,990	***

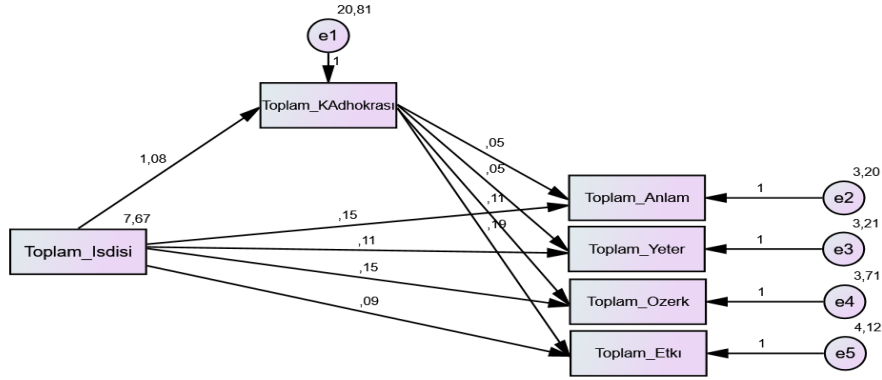
			Estimate	S.E.	C.R.	P
Klan	<--- İş Dışı		1,195	,065	18,269	***
Yeterlilik	<--- Klan		,060	,016	3,787	***
Özerklik	<--- Klan		,103	,017	6,031	***
Etki	<--- Klan		,166	,018	8,998	***
Anlam	<--- Klan		,074	,016	4,753	***
Etki	<--- İş Dışı		,101	,037	2,702	***
Anlam	<--- İş Dışı		,113	,032	3,584	***
Yeterlilik	<--- İş Dışı		,093	,032	2,907	***
Özerklik	<--- İş Dışı		,145	,035	4,198	***

Tablo 6’daki analiz sonuçları göstermektedir ki paternalist liderliğin “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma (iş dışı)” alt boyutu, psikolojik güçlendirmenin tüm “anlam, yeterlilik, özerklik ve etki” alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Tablo 7’de yer alan bulgular ise “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma” alt boyutunun,

aracı değişken olan “klan kültürü” üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, klan kültürünün psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları üzerinde anlamlı etkisi söz konusudur.

Aracı değişken olan klan kültürü modele dahil edildiğinde bağımsız değişken olan çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma boyutunun anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları üzerindeki etkisi anlamlı kalmasına rağmen etki değerlerinde bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre paternalist liderliğin “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma (iş dışı)” alt boyutu ve psikolojik güçlendirmenin “anlam, yeterlilik, özerklik ve etki” alt boyutları arasındaki ilişkilerde klan kültürünün kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilmektedir.

Şekil 9. Adhokrasi Kültürü Aracılık Analizine İlişkin Yapısal Model



Tablo 8. Adhokrasi Kültürü Aracılık Etkisi Sonuçları

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Anlam	<---	İş Dışı	,186	,026	4,774	***
Yeterlilik	<---	İş Dışı	,144	,026	3,658	***
Özerklik	<---	İş Dışı	,263	,029	6,838	***
Etki	<---	İş Dışı	,154	,031	3,990	***

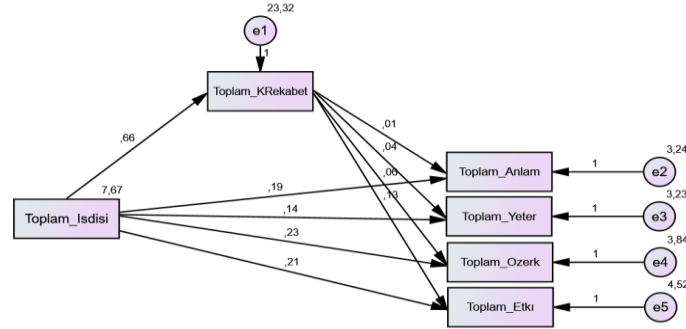
			Estimate	S.E.	C.R.	P
Adhokrasi	<---	İş Dışı	1,079	,066	16,380	***
Yeterlilik	<---	Adhokrasi	,049	,016	3,130	***
Özerklik	<---	Adhokrasi	,105	,017	6,231	***
Etki	<---	Adhokrasi	,195	,018	10,932	***
Anlam	<---	Adhokrasi	,048	,016	3,031	***
Etki	<---	İş Dışı	,089	,035	2,532	***
Anlam	<---	İş Dışı	,151	,031	4,888	***
Yeterlilik	<---	İş Dışı	,111	,031	3,592	***
Özerklik	<---	İş Dışı	,154	,033	4,635	***

Tablo 8’ de yer alan bulgular ise “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma” alt boyutunun, aracı değişken olan “adhokrasi kültürü” üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, adhokrasi kültürünün psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları üzerinde anlamlı etkisi söz konusudur.

Aracı değişken olan adhokrasi kültürü modele dahil edildiğinde bağımsız değişken olan çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma boyutunun anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları üzerindeki etkisi anlamlı kalmasına rağmen etki değerlerinde bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre paternalist liderliğin “çalışanların yaşamlarının iş dışı

alanına dâhil olma (iş dışı)” alt boyutu ve psikolojik güçlendirmenin “anlam, yeterlilik, özerklik ve etki” alt boyutları arasındaki ilişkilerde adhokrasi kültürünün kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilmektedir.

Şekil 10. Rekabet Kültürü Aracılık Analizine İlişkin Yapısal Model



Tablo 9. Rekabet Kültürü Aracılık Etkisi Sonuçları

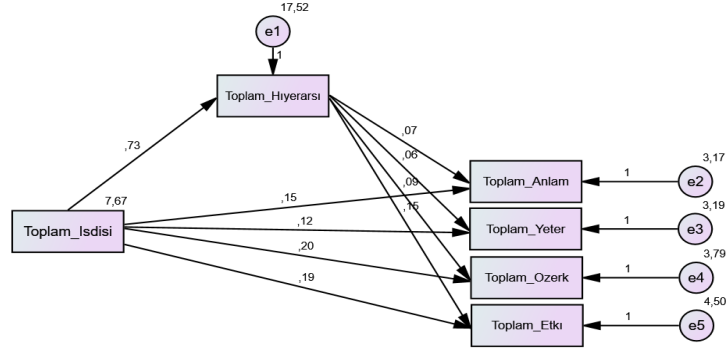
		Estimate	S.E.	C.R.	P
Anlam	<--- İş Dışı	,186	,026	4,774	***
Yeterlilik	<--- İş Dışı	,144	,026	3,658	***
Özerklik	<--- İş Dışı	,263	,029	6,838	***
Etki	<--- İş Dışı	,154	,031	3,990	***

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Rekabet	<--- İş Dışı	,661	,070	9,479	***
Yeterlilik	<--- Rekabet	,035	,015	2,364	***
Özerklik	<--- Rekabet	,064	,016	3,928	***
Etki	<--- Rekabet	,129	,018	7,331	***
Anlam	<--- Rekabet	,011	,015	,751	***
Etki	<--- İş Dışı	,102	,033	6,498	***
Anlam	<--- İş Dışı	,115	,028	7,005	***
Yeterlilik	<--- İş Dışı	,141	,028	5,075	***
Özerklik	<--- İş Dışı	,225	,030	7,447	***

Tablo 9’ da yer alan bulgular ise “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma” alt boyutunun, aracı değişken olan “rekabet kültürü” üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, rekabet kültürünün psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları üzerinde anlamlı etkisi söz konusudur.

Aracı değişken olan rekabet kültürü modele dahil edildiğinde bağımsız değişken olan çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma boyutunun anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları üzerindeki etkisi anlamlı kalmasına rağmen etki değerlerinde bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre paternalist liderliğin “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma (iş dışı)” alt boyutu ve psikolojik güçlendirmenin “anlam, yeterlilik, özerklik ve etki” alt boyutları arasındaki ilişkilerde rekabet kültürünün kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilmektedir.

Şekil 11. Hiyerarşi Kültürü Aracılık Analizine İlişkin Yapısal Model



Tablo 10. Hiyerarşi Kültürü Aracılık Etkisi Sonuçları

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Anlam	<---	İş Dışı	,186	,026	4,774	***
Yeterlilik	<---	İş Dışı	,144	,026	3,658	***
Özerklik	<---	İş Dışı	,263	,029	6,838	***
Etki	<---	İş Dışı	,154	,031	3,990	***

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Hiyerarşi	<---	İş Dışı	,726	,060	12,008	***
Yeterlilik	<---	Hiyerarşi	,061	,017	3,587	***
Özerklik	<---	Hiyerarşi	,093	,019	5,007	***
Etki	<---	Hiyerarşi	,153	,020	7,569	***
Anlam	<---	Hiyerarşi	,067	,017	3,932	***
Etki	<---	İş Dışı	,127	,034	5,515	***
Anlam	<---	İş Dışı	,154	,029	5,390	***
Yeterlilik	<---	İş Dışı	,120	,029	4,180	***
Özerklik	<---	İş Dışı	,200	,031	6,417	***

Tablo 10' da yer alan bulgular ise “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma” alt boyutunun, aracı değişken olan “hiyerarşi kültürü” üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, hiyerarşi kültürünün psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları üzerinde anlamlı etkisi söz konusudur.

Aracı değişken olan hiyerarşi kültürü modele dahil edildiğinde bağımsız değişken olan çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma boyutunun anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları üzerindeki etkisi anlamlı kalmasına rağmen etki değerlerinde bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre paternalist liderliğin “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dâhil olma (iş dışı)” alt boyutu ve psikolojik güçlendirmenin “anlam, yeterlilik, özerklik ve etki” alt boyutları arasındaki ilişkilerde hiyerarşi kültürünün kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilmektedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Schein (2010), eserinde liderlik ile örgüt kültürünün karşılıklı etkileşim içerisinde olduğunu ve bu etkileşimin iki yönlü bir nitelik taşıdığını vurgulamaktadır. Modern liderlik stilleri arasında yer alan paternalist liderlik, özellikle Türkiye gibi kolektivist değerlerin ve insani unsurların ön planda olduğu toplumlarda sıklıkla karşılaşılan bir liderlik tarzı olarak öne çıkmaktadır. Araştırmalar, paternalist liderliğin çeşitli boyutlarının çalışanların psikolojik güçlendirilmesi üzerinde farklı etkiler doğurduğunu göstermektedir. Psikolojik güçlendirme, çalışanların işlerinde daha özerk ve başarılı olmalarına

zemin hazırlayan bir süreçtir. Örgüt kültürü ise psikolojik güçlendirmenin gelişimini etkileyen kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Türkiye'nin yüksek güç mesafesi ve kolektivizme dayalı kültürel yapısı, çalışanların örgüt içerisinde eşit olmayan güç ve statü dağılımını kabullenmeye yatkın olmalarına ve liderlerden hem destekleyici hem de karar verici bir tutum beklemlerine yol açmaktadır. Paternalist liderler, çalışanların aile ve günlük yaşamlarına ilgi gösterip onların refahı için kaygı duyduklarında, iş yerinde özgürlük ve fırsatlar sağlayarak çalışanlarının yaptıkları iş üzerinde etkili olduklarını hissettirdiklerinde, çalışanlar işlerine daha fazla anlam yükleyerek örgüt içerisinde psikolojik olarak daha güçlü hissedebilmektedir. Buna ek olarak, paternalist liderin saygı, sempati ve samimiyet sergilemesi ve çalışanlarını kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaktan kaçınması, çalışanların psikolojik güçlenme olasılığını artıran önemli etkenler arasında yer almaktadır.

Bu bağlamda paternalist liderliğin alt boyutu olan "çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma" boyutu ile psikolojik güçlendirme alt boyutları olan anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları arasındaki ilişkide örgüt kültürünün alt boyutları olan klan, adhokrasi, rekabet ve hiyerarşi kültürünün aracılık rolünü araştırmak amacıyla 2021-2022 eğitim öğretim yılında Şırnak İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı tüm devlet okullarında görev yapan 626 öğretmenden elde ettiğimiz veriler ışığında aşağıdaki bulgulara yer verilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde mevcut araştırmada paternalist liderliğin psikolojik güçlendirmeyi pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Demirer (2012), Süer (2017), Kim ve Lee (2018) ve Turgut ve Sağlam Arı (2021)'nin çalışmalarında elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. Benzer şekilde paternalist liderliğin örgüt kültürünü pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç, Hashmi, Rehman ve Ilyas (2018), Kalsoom vd. (2020), İlhan Nas ve Doğan (2020) ve Khlaf ve Tekin (2021) çalışmalarında elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. Ayrıca örgüt kültürünün de psikolojik güçlendirmeyi pozitif yönde etkilediği sonucu tespit edilmiştir. Bu sonuç, alan yazında örgüt kültürü ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen Balçık ve Ordu (2018), Kutsara ve Chatpunyakul (2019), Tandon, Mishra ve Khan (2021) ve Hernawaty ve Syahrani (2022)'nin çalışmalarında elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. Paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün kısmi aracı rolü olduğu sonucu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Naeimi, Rad ve Sadighi, (2014), Aydın (2015), Pradhan, Panda ve Jen (2017) ve Saç (2019)'ın çalışmalarından elde edilen bulgular ile örtüşmektedir.

Bu araştırmada paternalist liderliğin "çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma (iş dışı)" alt boyutunun psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutları (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki) üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, Ashfaq ve Siddiqui (2020), Handayani ve Hartijasti (2020) ve Gyamerah vd., (2022)'nin benzer çalışmalarıyla dolaylı olarak uyumludur. Liderlerin, çalışanların iş dışı yaşantılarına ve ailevi konularına ilgi göstermesi, karşılaştıkları sorunlarda onları desteklemesi, çalışanların kendilerini psikolojik olarak güçlenmiş hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Bu durum, liderin çalışanlara yönelik ilgi ve desteğinin, çalışan motivasyonunu ve iş performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Benzeri destek mekanizmaları, çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerine ve örgüte olan bağlılıklarının artmasına yardımcı olmakta; dolayısıyla iş ortamındaki verimlilik ve mutluluk düzeyini yükseltmektedir (Cameron ve Quinn, 2017).

Paternalist liderliğin "çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma (iş dışı)" alt boyutunun örgüt kültürünün tüm alt boyutları (klan, adhokrasi, rekabet ve hiyerarşi) üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç alan yazında Liu (2014), Çalışkan (2015) ve Karşu Cesur, Erkilet ve Taylan'ın (2019) çalışmaları ile benzer uyumluluk gösterdiği söylenebilir. Paternalist liderlik tarzını benimseyen liderler, çalışanların iş dışı yaşamlarına önem vermekte ve bu doğrultuda onları desteklemektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde, klan kültürü çalışan katılımı, bağlılık ve üyeler arası etkileşimi, adhokrasi kültürü sorun çözme kapasitesi ve geleneksel bürokratik sınırların ötesine geçmeyi, rekabet kültürü üretkenlik, proaktif davranış ve ek çaba göstermeyi, hiyerarşi kültürü ise örgüt içi süreçlerin sorunsuz ve verimli biçimde ilerlemesini merkeze almaktadır (Cameron ve Quinn, 2017). Dolayısıyla, paternalist liderliğin "çalışanların iş dışı yaşamlarına dâhil olma" boyutunun, örgüt kültürünün söz konusu dört boyutunu da anlamlı şekilde etkilediği söylenebilir.

Mevcut çalışmada ayrıca örgüt kültürünün tüm alt boyutlarının (klan, adhokrasi, rekabet ve hiyerarşi) psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutları (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki) üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar alan yazında Ahadi, Suandi ve Omar (2011), Jiang ve Fu (2011), Sotirofski (2014), Bolat, Bolat ve Yüksel (2016), Lee (2016), Aji vd., (2017), Lee ve Chang (2017), ve Balçık ve Ordu (2018) ve Karaca'nın

(2022) çalışmalarından elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. Klan kültürüne sahip örgütlerde, çalışanların kararlara katılımı, fikir ve önerilerinin değerlendirilmesi, bağımsız karar alabilme kapasitelerinin desteklenmesi, liderin temel amacının çalışanları güçlendirmek şeklinde konumlandırılması ve çalışanlara örgütün bir parçası oldukları hissinin verilmesi söz konusu örgütlerde psikolojik güçlendirme uygulamalarını mümkün hâle getiren unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Adhokrasi kültürüne sahip örgütlerin yeni fikir ve düşüncelere özel önem vermesi, çalışanları yaratıcılık konusunda cesaretlendirmesi ile risk alma ve girişimcilik davranışlarının teşvik edilmesi, psikolojik güçlendirmenin bu kültür ortamında başarıyla uygulanabileceğini ve gelişim potansiyelini artırabileceğini göstermektedir. Rekabet kültürü, çalışanların güçlenme duygusunu pekiştiren önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Rekabetçi yaklaşım, verimliliği en üst düzeye çıkarmayı hedeflediği ve sonuç odaklı olduğu için çalışanların maksimum performans göstermelerine olanak tanımak amacıyla daha geniş yetki kullanımlarını ve kurumsal desteği vurgulamaktadır. Öte yandan, hiyerarşi kültürü uzun vadeli bir bakış açısı ile istikrarlı bir çalışma ortamını incelemekte ve personel ile rolleri kontrol altına almaktadır (Cameron ve Quinn, 2017). Bu durumun Türkiye’de belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksekliği (Hofstede, 1984) ile ilişkili olabileceği öne sürülmektedir. Böylelikle, hiyerarşik kültürün belirsizliği azaltması sayesinde çalışanların rol ve sorumlulukları ile yetkinliklerine dair yaşanabilecek potansiyel belirsizliklerin bertaraf edilebileceği düşünülebilir (Bolat, Bolat ve Yüksel, 2016: 96).

Paternalist liderliğin “çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına dahil olma (iş dışı)” alt boyutu ile psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutları (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki) arasındaki ilişkide örgüt kültürünün klan, adhokrasi, rekabet ve hiyerarşi alt boyutlarının aracılık rolleri olduğu göze çarpan bir başka sonuçtur. Elde edilen bu sonuçlar Pradhan, Panda ve Jena (2017) ve Saç’ın (2019) yapmış olduğu çalışmalar ile örtüşmektedir. Klan kültüründe aile ortamı, karşılıklı yardımseverlik, güçlendirme ve çalışanların gelişimi büyük önem taşıdığından, liderlerin çalışanların iş dışı yaşamlarına dâhil olması genellikle olumlu karşılanmaktadır. Bu kültürde, liderler ile çalışanlar arasındaki samimi ve destekleyici ilişkiler, örgüt içerisindeki dayanışma ve bağlılığı güçlendirebilir. Dolayısıyla, liderin çalışanlara özel hayat konularında ilgi göstermesi, çalışanlar tarafından destek ve ilgi şeklinde yorumlanabilmektedir. Adhokrasi kültüründe, liderin çalışanların iş dışı problemlerine yardımcı olması, çalışanların işlerine daha iyi odaklanabilmesini sağlayarak yaratıcılık ve girişimcilik becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunabilir. Rekabet kültürü çerçevesinde bakıldığında ise liderin çalışanların iş dışı sorunlarını çözmesi, çalışanların iş dışındaki kaynak ve enerjilerini işe yönlendirmelerine olanak tanıyarak onların daha rekabetçi bir tutum sergilemesine ve iş performanslarının yükselmesine destek olmaktadır. Hiyerarşi kültüründe ise liderler çoğunlukla otoriter bir figür olarak algılanırken, daha düzeyli ve hiyerarşik olmayan örgütlerde lider-çalışan ilişkisinin arkadaşlık yönü ağır basabilmektedir (Cameron ve Quinn, 2017). Bu sebepler, hiyerarşi kültüründe liderlerin çalışanların iş dışı yaşamına dahil olması, liderlerin otoritesini koruması ve örgüt içi düzenin sürdürülmesi açısından anlamlı bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

5. Öneriler

Araştırma sonuçları incelendiğinde, literatürde daha önce bu alanda gerçekleştirilen benzer çalışmalarla uyumlu bulgular elde edildiği görülmektedir. Bununla birlikte, araştırma modeli kapsamında geliştirilen ve literatürde henüz test edilmemiş hipotezlere bağlı olarak elde edilen yeni sonuçların, ilerleyen dönemde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici nitelikte olacağı ve ilgili alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırma, kuramsal ve uygulamaya dayalı bilgileri temel alarak, daha önce literatürde derinlemesine incelenmemiş olan “paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgüt kültürünün alt boyutlar bazındaki aracılık rolünü” ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, örgütler açısından uygun liderlik tarzının belirlenmesine ve lider davranışlarının daha iyi tanınmasına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır. Ayrıca, araştırmacının yalnızca örgütler için değil, yeni bilgiler edinmek ve mevcut bilgileri derinleştirmek isteyen araştırmacılar ve konuya ilgi duyan diğer kesimler için de yararlı bir kaynak olacağı değerlendirilmektedir.

Gelecekte gerçekleştirilecek benzer araştırmalarda, farklı değişkenlerle daha geniş ve uzun dönemli örneklemeler üzerinde çalışma yapılması, farklı bölgelerdeki farklı meslek gruplarına veya özel sektör çalışanlarına uygulama fırsatı sunabilecektir. Böylelikle, elde edilecek yeni veriler ve çıkarımlar, araştırma alanını zenginleştirmeye devam edecektir.

Kaynakça

- Ağalday, B. ve Dağlı, A. (2019). Examining Paternalistic Leadership Behaviours of Primary School Principals Based on the Teachers Perceptions in Turkey. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 4(2), 1-22.
- Ahadi, S., Suandi, T. & Omar, Z. (2011). Influence of Organizational Culture on Psychological Empowerment of Academicians in Research Universities. In: *12th International Conference on HRD Research and Practice across Europe: Sustaining Growth through Human Resource Development*, University of Gloucestershire (1-27) Cheltenham, UK, 25-27 Mayıs 2011.
- Aji, A. A., Hamid, J. A., Hassan, A. & Rasdi, M. (2017). Effect of Organizational Cultures on Lecturers Psychological Empowerment and Organizational Commitment: Structural Equation Modeling Approach. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 22(3), 71-82.
- Akıncı Vural, Z. B. ve Coşkun Değirmen, G. (2020). Örgüt Kültürü: İletişim, Liderlik, Motivasyon, Bağlılık, Performans Açısından Değerlendirme (2. Baskı), Ankara: Nobel.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*. SAGE Publication.
- Ashfad, M. B. & Siddiqui, D. A. (2020). Paternalistic Leadership and Followers' Innovative Behavior in Pakistan: The Mediator Role of Ethical Climate, Psychological Empowerment and Team Identification. *Industrial & Organizational Psychology eJournal*.
- Aycan, Z. (2001). Paternalizm: Yönetim ve Liderlik Anlayışına İlişkin Üç Görgül Çalışma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-26.
- Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards Conceptual Refinement and Operationalization. In K. S. Yang, K. K. Hwang, & U. Kim (Eds.), *Scientific Advances in Indigenous Psychologies: Empirical, Philosophical and Cultural Contributions*: 445-466. London: Sage Ltd.
- Aycan, Z. (2015). Paternalistic Leadership. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-2.
- Aycan, Z., Kanungo, R., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G. ve Kurshid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison. *Applied Psychology*, 49(1), 192-221.
- Aycan, Z., Schyns, B., Sun, J. M., Felfe, J. & Saher, N. (2013). Convergence and Divergence of Paternalistic Leadership: A Cross-Cultural Investigation of Prototypes. *Journal of International Business Studies*, 44(9), 962-969.
- Ayçin, E., Maruf, M., Güçlü, P. ve Özveri, O. (2021). Excel ve SPSS Uygulamalı İşletme İstatistiği (Güncelleştirilmiş 2. Basım), Ankara: Nobel.
- Aydın, Y. (2015). *Liderlik Tarzları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Örgüt Kültürünün Rolü: Bursa Serbest Bölgesinde Faaliyet Gösteren Firmalar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Balçık, E. & Ordu, A. (2018). Örgüt Kültürü, Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. *Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 93-119.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Başar, Ş. ve Okçu, V. (2022). Lise Müdürlerinin Paternalistik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (The Relationship between High School Principal' Paternalistic Leadership Behaviors and Teachers' Organizational Silence Levels'). *Siirt Eğitim Dergisi (Siirt Journal of Education)*, 2(1), 12-32.
- Bauer, T. & Erdoğan, B. (2021). *Organizational Behavior: Bridging Science and Practice Version 4.0*. Boston Academic Publishing Inc.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: AMOS Uygulamaları* (3. Baskı). Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bolat, T., Bolat, O. İ. ve Yüksel, M. (2016). Hizmetkar Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme İlişkisi; Örgüt Kültürünün Düzenleyici Etkisi. *Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 36(1), 75- 104.
- Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum* (29. Baskı). Ankara: PEGEM Akademi.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Bases on the Competing Values Framework* (1. Baskı), John Wiley & Sons, Inc.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Bases on the Competing Values Framework* (revize edilmiş baskı), John Wiley & Sons, Inc.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Bases on the Competing Values Framework* (3. Baskı), John Wiley & Sons, Inc.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2017). *Örgüt Kültürü: Örgütsel Tanı ve Değişim, Rekabetçi Değerler Modeli* (Gülcan, M. G. & Cemaloğlu, N, Çev.), Ankara: Pegem.

- Cameron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J. & Thakor, A. V. (2006). *Competin Values Leadership: Creating Value in Organizations*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Cerit, Y. (2012). Paternalist Liderlik ile Yöneticiden ve İş in Doğasından Doyum Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 35-56.
- Chan, C. H. S. (2007). *Paternalistic Leadership Styles and Follower Performance: Examining Mediating Variables in a Multi-Level Model*. (Unpublished Doctoral Dissertation) The Hong Kong Polytechnic University, Hon Kong.
- Cheng, B. S., Chou, L.F., Wu, T.Y., Huang, M. P. & Farh, J. L. (2004). Paternalistic Leadership and Subordinate Responses: Establishing a Leadership Model in Chinese Organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(1), 89-117.
- Çakar, U. ve Kim. H. (2015). Paternalistic Leadership in Korean Small and Medium Scale Enterprises: Applicability of a Turkish Paternalism Scale. *İş ve İnsan Dergisi (The Journal of Human and Work)*, 2(2), 77-90.
- Çalışkan, N. (2015). *Ulusal Kültürün Örgüt Kültürü ve Paternalist Liderlik Algısı Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Çalışkan, N. ve Özkoç, A. G. (2016). Örgütlerde Paternalist Liderlik Algısına Etki Eden Ulusal Kültür Boyutlarının Belirlenmesi. *Journal of Yasar University*, 11(44), 240-250.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2021). Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları (6. Basım), Ankara: Pegem Akademi.
- Daft, R. L. (2021). *Organization Teory & Design (13 Ed.)*. Boston, US.
- Dağlı, A. ve Ağalday, B. (2018). Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 518-534.
- David, S. N. J., Valas, S. & Raghunathan, R. (2018). Assessing Organization Culture: A Review on the OCAI Instrument. *International Conference on Management and Information Systems*, Cilt, 21, 182-188.
- Demirer, P. (2012). *Is Paternalistic Leadership Empowering: A Contingency Frawork*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, Y. S. (2013). Doğrulamalı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri, *Türkiye Klinikleri J. Med.*, 33 (1), 210-223.
- Farh, J. L. & Cheng, B. S. (2000). A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations. *In Management and Organizations in the Chinese Context*, 84-127, Palgrave Macmillan, London.
- Farh, J. L., Liang, J., Chou, L. F. & Cheng, B. S. (2008). Paternalistic Leadership in Chinese Organizations: Research Progress and Future Research Directions. *In Leadership and Management in Cihina: Philosophies, Theories and Practices*, 171-205. Cambridge Universty Press.
- Feng, g., Zhu, J., Wang, N. & Liang, H. (2019). How Paternalistic Leadership Influences IT Security Policy Compliance: The Aediating Role of the Social Bond. *Journal of the Association for Information Systems*, 20(11), 1650-1691.
- Fong, K. H. & Snape, E. (2015). Empowering Leadership, Psychological Empowerment and Employee Outcomes: Testing a Multi-level Mediating Model. *British Journal of Management*, 26, 126-138.
- Göncü, A., Aycan, Z. & Johnson, R. E. (2014). Effects of Paternalistic and Transformational Leadership on Followers Outcomes. *The International Journal of Management and Business*, 51(1), 36-58.
- Greenberg, J. (2010). *Behavior in Organizations* (10. Baskı). USA: Pearson.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz* (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Gyamerah, S., He, Z., Asante, D., Ampaw, E. M. & Gyamerah, E. E. D. (2022). Paternalistic Leadership, Employee Creativity, and Retention: The Role of Psychological Empowerment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 22(1), 83-104.
- Handayani, T. & Hartijasti, Y. (2020). *The Effect of Paternalistic Leadership on Employee Innovative Behavior in Indonesian Startup Companies: The Mediating Role of Psychological Empowerment*. Proceesings of the Sixth Padang Onternational Conference On Economics Edution, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020), Advences in Economics, Business and Management Research, 179, 589-597.
- Hashmi, M. M. A. D., Rehman, C. A. & Ilyas, M. (2018). Impact of Leadership Styles on Empolees' Outcome Mediating Role of Organizational Culture. *Journal of Managerial Sciences*, 12(1), 11-20.
- Hayek, M., Novicevic, M. M., Humphreys, J. H. & Jones, N. (2010). Ending the Denial of Slavery in Management History: Paternalistic Leadership of Joseph Emory Davis. *Journal of Management History*, 16(3), 367-379.

- Hernawaty, H. & Syahrani, M. (2022). Managing workforce agility through bureaucratic leadership and organizational culture in public service mediated by psychological empowerment. *Jurnal of Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 15(2), 197-212.
- Hofstede, G. (1984). Cultural Dimensions in Management and Planing. *Asia Pacific Journal of Management*, 1(2), 81-99.
- İlhan Nas, T. & Doğan, A. (2020). Z Kuşağındaki Bireylerin Kişilik Özelliklerinin Paternalist Liderlik Algılarına Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences)*, 22(2), 30-60.
- Jiang, X. & Fu, Q. (2011). Relationship between Universities Organizational Culture, Teachers' Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior. Fourth International Joint Conference on Computational Sciences and Optimization, 699-703. IEEE. Yunnan, China.
- Jong, J. & Faerman, S. (2021). The Role of Goal Specifity in the Relationship Between Leadership and Empowerment. *Public Personnel Management*, 50(4), 559-583.
- Kalsoom, Z., Khan, M. A. & Zubair, S. S. (2020). Organizational Culture as a Moderator between Paternalistic Leadership Style and Organizational Commitment: A Case of Banking Sector, Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 12(1), 41-54.
- Karaca, D. (2021). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Öğrenme, Yönetim İnovasyonu ve Yeni Ürün Geliştirme Performansı İlişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karşu Cesur, D., Erkilet, A. ve Taylan, H. H. (2019). Paternalist Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(1), 87-116.
- Khlaif, A. E. A. & Tekin, E. (2021). Ulusal Kültürün Paternalist Liderlik Algısı Üzerine Etkisi: Libya Örneği. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi (Journal of Social and Cultural Studies)*, 1, 44-70.
- Kim, Y. M. & Lee, K. N. (2018). Structural Relationship Among Directors' Coaching Leadership; Organizational Culture, Early Childhood Teachers' Empowerment, Teacher-Efficacy and Job Satisfaction. *Korean Journal of Child Education & Care*, 18(2), 183-202.
- Köksal, O. (2011). Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Intitute)*, 8(15), 101-122.
- Kutsara, S. & Chatpunyakul, C. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Psychological Empowerment and Thai Professional Footballers. *Journal of Sports Science and Health*, 20(1), 44-57.
- Kwan, P. & Walker, A. (2004). Validating the Competing Values Model as a Representation of Organizational Culture Through Inter-Institutional Comparisons. *Organizational Analysis*, 12(1), 21-37.
- Lee, E. J. (2016). The Organizational Culture, Psychological Empowerment, and Organization Efficiency in Fashion Companies. *The Research Journal of Costume Culture*, 24(2), 198-217.
- Lee, Y. & Chang, J. (2017). Perceived Organizational Culture and Psychological Empowerment of Employees in Casino Companies. *International Journal of Industrial Distribution & Business*, 8(5), 65-75.
- Li, C., Wu, K., Johnson, D. E. & Wu, M. (2012). Moral Leaderhip and Psychological Empowerment in China. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 90-108.
- Liu, Y. (2014). Exploring the Impact of Organizational Culture on Paternalistic Leadership in Chine SMEs. *World Journal of Management*, 5(1), 1-19.
- Meng, Q. & Sun, F. (2019). The Impact of Psychological Empowerment on Work Engagement Among University Faculty Members in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 983-990.
- Naeimi, A., Rad, G. P. & Sadighi, H. (2014). Analysis of Relationship between Servant Leadership, Organizational Culture and Empowerment in Agriculture Ministry of Iran. *Journal of Applied Science and Agriculture*, 9(4), 1498-1507.
- Özdamar, K. (2017). *Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi: IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINITAB Uygulamalı*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özüdoğru, G. ve Çakır, H. (2014). Öğretim Elemanlarının Bilişim Teknoloji Kullanımında Öğretmen Adaylarına Model Olma Farkındalıklarının İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 15(2), 207-226.
- Pellegrini, E. K. & Scandura, T. A. (2008). Paternalistic Leadership : A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 34(3), 566-593.
- Pradhan, R. K., Panda, M. & Jena, L. K. (2017). Transformational Leadership and Psychological Empowerment. The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 82-95.

- Raymer, S. D. (2014). *The Combined Effects of Leadership Style and Organizational Culture Type on Psychological Empowerment and Organizational Commitment* (For the Degree of Master of Science), Colorado State University, Colorado.
- Saç, Ö. (2019). *Liderlik Tarzları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve bu İlişkiye Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi: Bir Kamu İktisadi Teşekkülü ve Bağlı İşletmelerinde Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Saylık, A. ve Aydın, İ. (2020). Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53(1), 273-300.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4. Baskı, San Francisco: Published by Jossey- Bass.
- Song, M., Chen, P. & Cao, H. (2023). Effect of School Organizational Culture on Teacher Leadership. *International Journal of Higher Education*, 12(5), 80-93.
- Sotirofski, K. (2014). Organizational Culture Impact on Psychological Empowerment of Academic Staff. *European Journal of Sustainable Development*, 3(2), 119-124.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation, *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (2008). *Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work*. J. Barling (Ed), CP. Cooper (Ed). *The Handbook of Organizational Behavior*, Sage Publications, 1, 54-72.
- Süer, F. C. (2017). The Effect of Leadership Styles on Employees' Psychological Empowerment and the Gender Role in this Relation. *Research Journal of Business and Management*, 4(4), 434-446.
- Sürgevil, O., Tolay, E. & Topoyan, M. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *Journal of Yaşar University*, 8(31), 5371-5391.
- Tandon, P., Mishra, S. & Khan, N. (2021). Organizational Culture and Psychological Empowerment: Private Universities in India. *Indian Journal of Management*, 14(5-7), 75-88.
- Turgut, A. ve Sağlam Arı, G. (2021). Paternalist Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisi: Dış Ticaret Firmalarında Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(2), 440-452.
- Weidenstedt, L. (2020). Employee Empowerment and Paternalism: A Conceptual Analysis of Empowerment's Embeddedness in Communicative Contexts. *Management Revue*, 31(4), 444- 464.
- Xia, Z., Yang, F. & Xu. Q. (2019). Authoritarian-Benevolent Leadership and Its Effects on Graduate Student Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *The Journal of Creative Behavior*, 55(1), 25-38.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599.