

VOLUME: 4 ISSUE: 1

FIVE ZERO

E-ISSN: 2792-0577

FIVE ZERO

e-ISSN: 2792-0577

Cilt/Volume: 4, Sayı/Issue: 1 (Haziran / June 2024)
Uluslararası Hakemli Dergi / International Peer Reviewed Journal

Sahibi / Owner

Necmettin Erbakan Üniversitesi / Necmettin Erbakan University

Editör / Editor-in-Chief

Doç. Dr. Halit Buluthan ÇETİNTAŞ

Yardımcı Editör / Associate Editor

Doç. Dr. Özdal KOYUNCUOĞLU
Doç. Dr. Emine Nihan CİCİ KARABOĞA

Yayın Türü / Publication Type

Sürelî Yayın / Periodical

Yayın Periyodu / Publication Period

Yılda 2 kez yayınlanır (Haziran ve Aralık) / Published twice-annual (June and December)

Baskı Tarihi / Print Date

Haziran / June 2024

Yazışma Adresi / Correspondence Address

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Köyceğiz Yerleşkesi,
Dere Aşıklar Mh. Demeç. Sk. No:42 Meram/Konya

Tel / Phone: (0 332) 320 21 88

Web: <https://www.fivezerojournal.com>

E-posta / E-mail: fivezerojournal@erbakan.edu.tr

Five Zero yılda 2 kez yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir /
Five Zero is an international peer reviewed twice-annual journal

YAYIN ve DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Douglas WOODWARD

University of South Carolina, Darla Moore School of Business, Department of Economics, USA,
woodward@moore.sc.edu, <https://orcid.org/0000-0002-3706-5655>

Prof. Dr. Ekrem TATOĞLU

İBN Haldun Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü, Türkiye
ekrem.tatoglu@ihu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9119-3252>

Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ

Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bölümü, Türkiye
kursat.gules@gidatarim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6388-8591>

Prof. Dr. İhsan KAYA

Yıldız Teknik Üniversitesi, Makine Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Türkiye
ihkaya@yildiz.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0142-4257>

Prof. Dr. Mahmut Hakkı AKIN

İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Türkiye
mahmut.akin@medeniyet.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8140-8600>

Prof. Dr. Muhammed Fatih Bilal ALODALI

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri
Bölümü, Türkiye fatihalodali@erbakan.edu.tr., <https://orcid.org/0000-0003-1830-9279>

Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Türkiye
altunr@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7934-1841>

Prof. Dr. Selda BAŞARAN ALAGÖZ

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Lojistik Yönetimi Bölümü, Türkiye
sbalagoz@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4615-5337>

Prof. Dr. Serhat YÜKSEL

İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü, Türkiye
serhatyuksel@medipol.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3933-0544>

Prof. Dr. Turan PAKSOY

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi,
Havacılık Yönetimi Bölümü, Türkiye
tpaksoy@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8051-8560>

Prof. Dr. Zekeriya MIZIRAK

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü, Türkiye
zmizirak@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0878-0008>

Doç. Dr. Ali Aslan ŞENDOĞDU

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Finans ve Bankacılık Bölümü, Türkiye
asendogdu@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9940-0108>

Doç. Dr. Faruk KARAASLAN

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Türkiye
fkaraarslan@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0836-6264>

Doç. Dr. Mustafa İYİBİLDİREN

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi
Bölümü, Türkiye, miyibildiren@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5076-1348>

Dr. Öğr. Üyesi Fatih KALECİ

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi,
Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü, Türkiye
fkaleci@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6823-3773>

YABANCI DİL REDAKTÖRLERİ/ FOREIGN LANGUAGE EDITOR**Doç. Dr. Özdal KOYUNCUOĞLU**

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Finans ve Bankacılık Bölümü, Türkiye
okoyuncuoglu@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0740-2702>

MİZANPAJ /LAYOUT**Öğr. Gör. Dr. Mustafa Tevfik HEBEBCİ**

Bilimsel Yayınlar Koordinatörlüğü, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye

İçindekiler / Contents

Makale adı / Title of the article Yazar(lar) / Author(s)	Sayfa/Page
Karbon Vergisi Çalışmalarında Bibliyometrik Analiz Bibliometric Analysis in Carbon Tax Studies <i>Taha Emre ÇİFTÇİ</i>	1-24
Çalışanların Dijital Dönüşüme Bakış Açısının Motivasyon ve Performansa Etkisi The Effect of Employees' View of Digital Transformation on Their Motivation and Performance <i>Emel Doğan KAHRAMAN, Meral ERDİRENÇELEBİ</i>	25-50
Akademisyenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği Evaluation of Academicians' Attitudes Towards Distance Education: The Case of Necmettin Erbakan University <i>Arif HATİPOĞLU, Ebru ERTÜRK</i>	51-72
Uluslararası Göçlerin Ekonomik Büyümeye ve İstihdama Etkisi The Effect of International Immigration on Economic Growth and Employment <i>Erkan KARA</i>	73-81

Karbon Vergisi Çalışmalarında Bibliyometrik Analiz

Taha Emre ÇİFTÇİ¹ 

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Türkiye

Makale Bilgisi

ÖZET

Makale Geçmişi

Geliş Tarihi: 04.04.2024

Kabul Tarihi: 27.06.2024

Yayın Tarihi: 30.06.2024

Keywords:

Çevresel Sürdürülebilirlik,
Karbon Vergisi,
Bibliyometrik Analiz,
Bibliyometrik Haritalama,
VOSviewer.

Çevre kirliliği sorununun oluşum ve gelişim sürecinde, devletlerin oluşturduğu politikalar, önem arz etmektedir. Böyle bir sorunun çözümüne yönelik önerilen çevre politikası araçlarından biri, karbon vergisidir. Karbon vergisi, çevreye zararlı sera gazı emisyonlarının azaltılmasında devletlerin kullanabilecekleri önemli bir mali araçtır. Karbon vergisi kavramı, 1980'lerin sonunda ortaya çıkmış ve akademik çevrelerde ilgi görmüştür. Yıllar geçtikçe akademik yazında bu konuya duyulan ilgi artmıştır. Bu çalışmanın amacı, 1991-2023 yılları arasında karbon vergisi üzerine yazılan makalelerin bibliyometrik analizini ortaya koymaktır. Belirtilen amaç doğrultusunda, Web of Science (WOS) veri tabanından elde edilen veriler, bibliyometrik analize tabi tutulmuştur. Bibliyometrik analizin gerçekleştirilmesinde, performans analizi ve haritalama analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır. Çalışmada bulgulara ulaşmak için; atıf analizi, ortak yazar analizi, anahtar kelime analizi ve dergilerin bibliyografik eşleştirme analizi kullanılmıştır.

Bibliometric Analysis in Carbon Tax Studies

Article Info

ABSTRACT

Article History

Received: 04.04.2024

Accepted: 27.06.2024

Published: 30.06.2024

Keywords:

Environmental Sustainability,
Carbon Tax,
Bibliometric Analysis,
Bibliometric Mapping,
VOSviewer.

The policies of states are important in the formation and development process of environmental pollution problem. One of the environmental policy instruments proposed to address such a problem is the carbon tax. Carbon tax is an important fiscal instrument that governments can use to reduce environmentally harmful greenhouse gas emissions. The concept of a carbon tax emerged in the late 1980s and gained attention in academic circles. Over the years, interest in this subject has increased in the academic literature. The objective of this study is to provide a bibliometric analysis of articles written on carbon tax between 1991 and 2023. In line with the stated purpose, the data obtained from the Web of Science (WOS) database were subjected to bibliometric analysis. Performance analysis and mapping analysis methods were used in the bibliometric analysis. The study employed citation analysis, co-author analysis, keyword analysis, and bibliographic matching analysis of journals to arrive at its findings.

To cite this article:

Çiftçi, T. E., (2024). Karbon vergisi çalışmalarında bibliyometrik analiz. *Fivezero*, 4(1), 1-24. <https://doi.org/10.54486/fivezero.2024.33>

*Sorumlu Yazar: Taha Emre ÇİFTÇİ, tecihci@erbakan.edu.tr



GİRİŞ

Çevre; insanların, bitkilerin, hayvanların ve mikro organizmaların yaşadığı ortamdır (Briffa vd., 2020). Temiz ve sağlıklı bir ortam, canlıların yaşam kalitesi açısından hayati öneme sahiptir. İnsanlar sosyal ve ekonomik faaliyetlerini temiz ve sağlıklı çevresel özelliklere sahip ortamlarda etkin bir şekilde sağlayabilirler. Dolayısıyla insanların hem sosyal hem de ekonomik ilerleme açısından çevre oldukça önemlidir (Yunzhao, 2022). Ancak günümüzde temiz ve sağlıklı çevreden söz edebilmek pek de mümkün değildir.

İnsanoğlunun kentleşme, sanayileşme, madencilik ve sondaja yönelik faaliyetleri çevre kirliliğinin ortaya çıkmasında önemli rol oynamıştır (Ukaogo vd., 2020). Her geçen gün artarak devam eden ve dünyaya geri dönüşü olmayan zararlar veren çevre kirliliği; hava, su, toprak, gürültü ve ışık kirliliği gibi türleri ile kendisini göstermektedir (Gaur vd., 2024). Özellikle hava kirliliği ile iklim değişikliği arasındaki ilişki, küresel olarak çevre sorunlarının kaynağı niteliğindedir (Singh vd., 2021). Dünyanın iklim sistemi; atmosfer, okyanus, kara, kriyosfer ve biyosferi kapsamaktadır (Mikhaylov vd., 2020). İklim sistemi, ortaya çıkış kaynağına bakılmaksızın karbon emisyonlarından etkilenmektedir (Al-Abdullah, 1999).

Sera gazı, atmosferde ısıyı emip yeniden yayan ve böylece gezegenin atmosferini olması gerekenden daha sıcak tutan bir gazdır (K. Khan vd., 2022). Dünya sıcaklığının sürdürülmesi, ekosistem için gerekli olan sera gazının varlığına bağlıdır (Audi vd., 2020). Ancak insan faaliyetleri neticesinde sera gazlarının yapay olarak artırılması, gerek iklim değişikliği gerekse de insan sağlığı açısından olumsuz sonuçlar doğurmuştur (Naiyer & Abbas, 2022). Atmosferde bulunan başlıca sera gazları; su buharı, karbondioksit, metan, nitroz oksit ve ozondur (Easterbrook, 2016). Bunlar arasında karbondioksit, Ultraviyole (UV) radyasyonundan koruyucu özelliği olan ozon tabakasına zarar verebilecek nitelikte tehlikeli bir gazdır (Sadiq vd., 2023). İnsan faaliyetleri kaynaklı fosil yakıtların yakılması ile oluşan karbon emisyonu, sera etkisine neden olan en önemli faktördür (Al-Abdullah, 1999). Tüm bu özellikleri bağlamında karbon emisyonları, çevresel sürdürülebilirliği kırılgan ve riskli hale getiren temel bir etmendir (Yunzhao, 2022).

İklim değişikliği ile mücadelede Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (UNFCCC) kapsamında Kyoto Protokolü ve Paris Anlaşması gibi uluslararası sözleşmeler imzalanmıştır (H. Wang vd., 2023). Genel anlamda bu tür uluslararası çabaların ortak amacı, küresel ısınmayı önleyecek adımların atılmasını sağlamaya ilişkin politikalar oluşturmaktır. Bu bağlamda karbon vergisi de, 1990 yılında Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli'nde küresel ısınmanın yapısını ve sonuçlarını ortaya koyan bir raporun sunulmasıyla ortaya atılmıştır (Al-Abdullah, 1999). Karbon vergisi, ekonomistler ve uluslararası kuruluşlar tarafından mali politika aracı olarak önerilen piyasa temelli bir vergidir (Lin & Li, 2011).

Karbon vergisi, karbon yoğun malların üretimi ve tüketimi sonucunda ortaya çıkan olumsuz dış etkileri azaltmak amacıyla kullanılmaktadır (Grieder vd., 2021). Bu vergi, her bir fosil yakıtın yandığında salınan karbon miktarıyla orantılı olarak ödenecek bedeldir (Baranzini vd., 2000). Özellikle ülkelerin düşük karbon emisyonuna geçişini teşvik etmede etkin rol oynar (O’Ryan vd., 2023). Karbon vergisinin ülkeler açısından düşük katılım düzeyinde kabul görmesi, karbon emisyonu için beklenen sonuçların oluşmamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, bu nitelikteki vergi politikalarının uluslararası düzeyde kabul göreceği şekilde düzenlenmesi ve koordine edilmesi gerekmektedir (Mintz-Woo, 2023).

Karbon vergisini ilk uygulayan ülkeler; Danimarka, Finlandiya, İsveç, Hollanda ve Norveç'tir (Lin & Li, 2011). Günümüzde ise karbon vergisini uygulayan ülkelerin sayısı artmış olmakla birlikte halen istenilen seviyelerde değildir. Avrupa Birliği'nin (AB) iklim değişikliğini önlemede 2023 yılında uygulamaya konulan düzenleyici tedbir niteliğindeki "Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması

(SKDM)” ile karbon vergisini uygulayan ülke sayısında artış beklenmektedir.

Tüm bu özellikleri nedeniyle karbon vergisi, akademik çevrelerde de popüler bir araştırma alanı olarak kabul görmüştür. Karbon vergisinin bilimsel olarak literatüre girmesi 1980’li yılların sonlarına dayanmaktadır. Bu tarihten itibaren günümüze kadar karbon vergisinin yapısını, özelliklerini, etkinliğini ortaya koyan çalışmalar, araştırmacılar tarafından ele alınmıştır.

Bibliyometrik analiz, belirli bir alanda geçmişe yönelik olarak çalışmaların yapısını ve özelliklerini ortaya koymakla birlikte (Guerrero-Velástegui vd., 2023), ileriye yönelik araştırmalar için de potansiyel eğilimlerin tespitinde kullanılmaktadır (Liu vd., 2022). Araştırmacılar bibliyometrik analizi makale ve dergi performansını tespit etmek, araştırma yapılarında ortaya çıkan eğilimleri belirlemek ve bir alanın entelektüel yapısını keşfetmek gibi nedenlerle kullanmaktadırlar (Donthu vd., 2021).

Çalışmada öncelikle, bibliyometrik analizi gerçekleştirilen bazı araştırma türleri için literatür taraması incelenmiştir. Bir sonraki kısımda, metod başlığı altında, bibliyometrik analize ilişkin temel bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın bulgular kısmında ise, bibliyometrik analizin performans ve haritalama yöntemlerine ilişkin inceleme sonuçları ortaya çıkarılmıştır.

Literatür Taraması

Çalışmanın bu kısmında, bibliyometrik analizin bazı araştırma alanları özelinde bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu bakımdan literatürde bibliyometrik analiz kullanılarak incelenen bilimsel alanlara ilişkin çalışmalar, tezler ve dergiler ele alınmıştır.

Bilimsel alanlara yönelik çalışmalarda bibliyometrik analiz incelenmesi oldukça fazla tercih edilmektedir. Literatürde bu alanlardaki çalışmalarda genel olarak; etkin yazarlar, kurumlar, dergiler, anahtar kelimeler ve ülkeler bibliyometrik açıdan incelenmektedir. Bu incelemeler sonucunda, disiplinler arası bağlantının olup olmadığı, etkinlik açısından güçlü ve zayıf yönlerin varlığı belirlenerek değerlendirmeler yapılabilmektedir. Ayrıca bilimsel alanda yazarlar, kurumlar ve ülkeler arasındaki iş birlikleri, analiz sonucunda ortaya çıkarılabilir. Analiz sonuçları, bilimsel alandaki çalışmaların gelişimleri, değişimleri ve eğilimleri hakkında ilgi duyanlara yol gösterici niteliktedir. Bilimsel alanlara yönelik yayınlanan bibliyometrik analiz çalışmalarından bazıları şunlardır:

- Aricioğlu vd. (2022) sosyal sermaye alanında yer alan makaleleri bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmişlerdir. WOS veri tabanından yaralanan çalışmada, 1975-2021 yılları arasında özel filtreler kullanılarak veri seti oluşturulmuştur. Bulguların görselleştirilmesi için VOSviewer programı kullanılmıştır. Ayrıca burada “en çok dokümanı olan yazarlar”, “en çok dokümana sahip kurumlar”, “en çok yayına sahip kaynaklar”, “en çok doküman yayını olan ülkeler” ve “en çok kullanılan anahtar kelimeler” için bulgular sunulmuştur.

- Djeki vd. (2022), e- öğrenme alanına ilişkin çalışmaların bibliyometrik analizini incelemişlerdir. Bu analiz için WOS veri tabanından faydalanılmıştır. Buna bağlı olarak 2015-2020 yılları arasında e-öğrenme alanındaki 12.272 yayının bibliyometrik özellikleri değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada alandaki yazarlar, üniversiteler ve ülkeler arasındaki iş birliklerinin bibliyometrik analizi yapılmıştır. E-öğrenme alanında etkinlik açısından yazarlar, üniversiteler, ülkeler ve makaleler ele alınmıştır. Bunlara ek olarak, özellikle Afrika’nın alana katkısına bakılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre e-öğrenme üzerine çalışan yazarlar, üniversiteler ve ülkeler arasındaki iş birliğinin düşük olduğu ve Afrika’nın e-öğrenme alanına katkısının zayıf olduğu belirlenmiştir.

- Etlioğlu (2023), yeşil pazarlama ile ilgili çalışmaları bibliyometrik analize tabi tutmuştur. Araştırmacı, WOS veri tabanında yeşil pazarlama ile ilgili yayınlanan makalelerin temel

konularını, üretken ve etkili ülkeleri, dergileri, yazarları ve iş birliklerini VOSviewer programı ile incelemiştir. Ayrıca çalışmada analiz için ağ, katman ve yoğunluk görselleştirme yöntemleri kullanılmıştır.

- Ruiz-Perez vd. (2023) taşımacılıkta ve ulaşımda eşitliğe ilişkin araştırma alanını ele almıştır. Çalışmada, bibliyometrik analize veri sağlamak için WOS veri tabanı kullanılmıştır. Ayrıca, ilgili araştırma alanında yazılmış 759 bilimsel makale analize tabi tutulmuştur. Analizde haritalandırma yöntemi kullanılarak önemli yayınlar, etkili yazarlar, etkili kurumlar ve disiplinler arası bağlantılar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular kapsamında, araştırmacılara ve politika yapıcılara ilişkin öneriler sunulmuştur.

- Rey-Marti vd. (2016) sosyal girişimcilik alanı için bibliyometrik analiz gerçekleştirmişlerdir. Analizde, verileri elde etmek için WOS veri tabanı kullanılmıştır. Bulgular kapsamında alanda en çok araştırılan konular, alanda en çok araştırması yapılan ülkeler, ilk yayın yılı, en fazla çalışma yayınlayan dergiler ve en etkin yazarlar belirlenmiştir. Bu analiz, alana ilgi duyan araştırmacıların hangi dergilere ve yazarlara başvurmaları gerektiği hususunda rehberlik edecektir.

Dergiler açısından analizi yapılan bibliyometrik çalışmalar da araştırmacılar tarafından ilgi görmektedir. Özellikle analize tabi tutulan dergi kapsamında, etkin yazarlar, ülkeler, kurumlar incelenmekle birlikte anahtar kelime analizi de yapılabilmektedir. Dergilerin hangi konular için daha fazla tercih edilebilir konumda olduğu da bibliyometrik analiz ile tespit edilebilmektedir. Buna göre dergilerin bibliyometrik analizini inceleyen literatürdeki bazı çalışmalar aşağıdaki gibidir:

- Vishwakarma (2023), yayın faaliyetine 2002 yılında başlayan Journal of Internet Commerce (JIC) dergisini bibliyometrik olarak analize tabi tutmuştur. Bu dergi, elektronik ticaretin işletmeler üzerindeki etkisi üzerine çalışmaları yayınlamaktadır. Araştırmacı, 2002-2021 yılları arasında JIC'de yayınlanan çalışmaların bibliyometrik verilerini kullanmıştır. Analiz, VOSviewer programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu program kullanılarak JIC'de yayınlanan yazarların, kurumların, ülkelerin ve anahtar kelimelerin bibliyografik bağlantıları görselleştirilmiştir. Çalışmada JIC'in en çok atıf alan yayınları, en üretken yazar, kurum ve ülkeleri tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmacı, JIC'nin gelecekte odaklanması gereken alanları da önermektedir. Çalışmada son olarak, alanın diğer önde gelen dergileri ile kıyaslama yapılmış ve JIC'nin göreceli performansının iyi olduğu belirlenmiştir.

- Tabash vd. (2022) tarafından incelenen International Journal of Organizational (IJOA) dergisi 1993 yılından bu yana örgütsel analizin çeşitli yönlerine odaklanan, alanında nitelikli araştırmaları yayınlayan lider konumundaki bir dergidir. Çalışma, IJOA'nın 2005'ten 2020'ye uzanan yolculuğunun retrospektif bir analizini yapmayı amaçlamaktadır. Analiz için kullanılan veriler, Scopus veri tabanından sağlanmıştır. Bibliyografik verilerin haritalanması için VOSviewer ve Biblioshiny programları kullanılmıştır. Bulgular neticesinde, IJOA'nın yayınlar ve atıflar açısından gelişim içinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca küme analizine bağlı olarak, örgütsel teşhis, örgütsel davranış, örgütsel bağlılık, psikolojik sermaye ve firma performansı olmak üzere beş önemli araştırma yönü ortaya çıkarılmıştır.

- Kumar vd. (2020) tarafından The International Journal of Accounting Information Systems (IJ AIS) dergisine ait makalelerin retrospektif bir analizi yapılmıştır. Bulgulara göre hem dergi yayınlarında hem de atıflarda tutarlı bir artış olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ABD kurumlarına bağlı yazarlar, dergiye en fazla katkıda bulunanlardır. Bununla birlikte, Avustralya kurumları da dergi için en üretken kurumlar arasında yer almaktadır. Analiz sonucunda, dergide talep gören konular da ortaya çıkarılmıştır.

Tezlerle ilişkin bibliyometrik analize dayalı çalışmalar kapsamında, yüksek lisans ve/veya doktora

tezleri için alan araştırması yapılabilmektedir. Tezler için yapılan bibliyometrik analizlerde elde edilen bulgular, bilimsel alan araştırmalarına benzer özellikler taşımaktadır. Ulusal tezlere ilişkin literatürde yer alan bazı çalışmalar aşağıda bulunmaktadır:

- Bişkin vd. (2023), marka deneyimi konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizini incelemiştir. Çalışmada, Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi'nin veri tabanından, "Marka deneyimi" anahtar kelimesi ile 2008-2022 yılları arasında çalışılmış yüksek lisans ve doktora tezleri taranmıştır. Bu tarama neticesinde 72 adet teze ulaşılmıştır. Uygulama için Microsoft Excel programı kullanılmış olmakla birlikte analizde miktar itibarıyla yüksek lisans tezinin daha fazla olduğu olduğu, çoğunlukla tezlerin Türkçe dilinde yazıldığı ve kadın araştırmacı sayısının fazla olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır.
- Korkmaz & Çetinkaya (2019) Türkiye'de, lojistik ve tedarik zinciri alanlarında lisansüstü tez çalışmalarının bibliyometrik analizini incelemiştir. Analizde 1993 yılından günümüze kadar Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan tezler, çeşitli istatistiksel analiz yöntemleriyle ele alınmıştır. Tespit edilen 525 tez için analiz sağlanmıştır. Buna göre tezlerin derecelerine, hazırladıkları üniversitelere, illerine, yılına, enstitülere ve kullanılan anahtar kelimelere göre analizi yapılmıştır.
- Duran & Çelikkaya (2019) tarafından Türkiye'de lojistik üzerine yazılmış tezler üzerine bibliyometrik analiz yapılmıştır. 2000-2019 tarihleri arasında işletme alanında lojistik ile ilgili 529 teze ilişkin veriler, YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilmiştir. Analizde, akademik yazın çerçevesinde lojistik alanında hangi konularda yoğunlaşmanın olduğu amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bibliyometri terimi, 1969 yılında Pritchard tarafından ortaya çıkarılmıştır (Sengupta, 1992). Pritchard bu terimi matematiksel, istatistiksel yöntemlerle kitaplara ve diğer iletişim araçlarına uygulamasında kullanmıştır (Chellappandi & Vijayakumar, 2018). Bu tarihten önce bibliyometri terimi, "istatistiksel bibliyografya" olarak adlandırılıyordu ya da herhangi bir terim olarak ifade edilmiyordu (Sengupta, 1992). İstatistiksel bibliyografya terimi ise, ilk kez 1922 yılında E. W. Hulme tarafından kullanılmıştır (Wittig, 1978). Bibliyometrik alanda en eski çalışma olarak Campbell'in (1896) yayınlardaki konu dağılımını incelemek için istatistiksel yöntemler kullandığı çalışma, örnek gösterilebilmektedir (Sengupta, 1992).

Bibliyometri; kitapların, belgelerin, metinlerin ve bilgilerin biçimsel özelliklerinin incelenmesi veya ölçülmesidir (Chellappandi & Vijayakumar, 2018). Bibliyometri bu ölçümü, bir dizi matematiksel ve istatistiksel yöntem kullanarak gerçekleştirilmektedir (Durieux & Gevenois, 2010). Bibliyometri, farklı disiplinlerdeki literatürü değerlendirmek için nicel bir yöntem olarak geniş ölçüde kullanılmaktadır (Osareh, 1996).

Bibliyometrik analiz, araştırma alanlarının incelenmesinde alternatif bir yöntemdir (Herrera-Franco vd., 2021). Bu analiz, geleneksel literatür taramalarından farklı olarak, özellikle güvenilirlik ve objektiflik ilkelerine bağlı kalmaktadır (Montalván-Burbano vd., 2020). Bibliyometrik analizin yöntemlerinden biri de bilimsel haritalamadır. Bilimsel haritalama, araştırma alanlarının kavramsal, entelektüel ve sosyal yapısını ortaya koyan bibliyometrik haritalar oluşturmayı amaçlamaktadır (Cobo vd., 2011). Bibliyometrik haritalama ile bibliyometrik haritaların oluşturulması ve bu haritaların grafiksel gösterimi sağlanabilmektedir (van Eck & Waltman, 2010).

Bilimsel haritalama analizinde farklı yazılım araçları önerilmiştir (Cobo vd., 2011). Bunlardan biri, bibliyometrik analiz kapsamında verilerin görselleştirilmesi için kullanılan "VOSviewer" programıdır. VOSviewer programı, öğelerin benzerliklerinin görselleştirilmesinde kullanılan bir haritalama tekniğidir (van Eck vd., 2010). VOSviewer; ağ, katmanlı gösterim, yoğunluk gibi üç

görselleştirme türü sunmaktadır (Mohamad vd., 2018).

Bu çalışmada WOS veri tabanı kullanılarak, karbon vergisi alanında ilk yayın yılından 2023 yılına kadar yayınlanan makalelerinde, “carbon tax*” anahtar kelimesi ile “topic” kapsamında arama yapılmıştır. Ayrıca yayın dili İngilizce olan türlerden “article” seçilmiştir. Analizde sosyal bilimler alanı atıf dizinine odaklanmak amacıyla, WOS indeks kategorisinde yer alan “Social Sciences Citation Index (SSCI)” tercih edilmiştir. Bununla birlikte, hariç tutma ve dahil etme kriterleri uygulandıktan sonra oluşturulan veri seti kapsamında 2.400 makale bibliyometrik analize tabi tutulmuştur.

BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında, bibliyometrik analizin performans ve haritalama yöntemlerine ilişkin bulguları yer almaktadır. Bu bağlamda WOS veri tabanı ve VOSviewer programı kullanılarak atıf analizi, ortak yazar analizi, anahtar kelime analizi, dergilerin bibliyometrik eşleşmesi gibi analizler yapılmıştır.

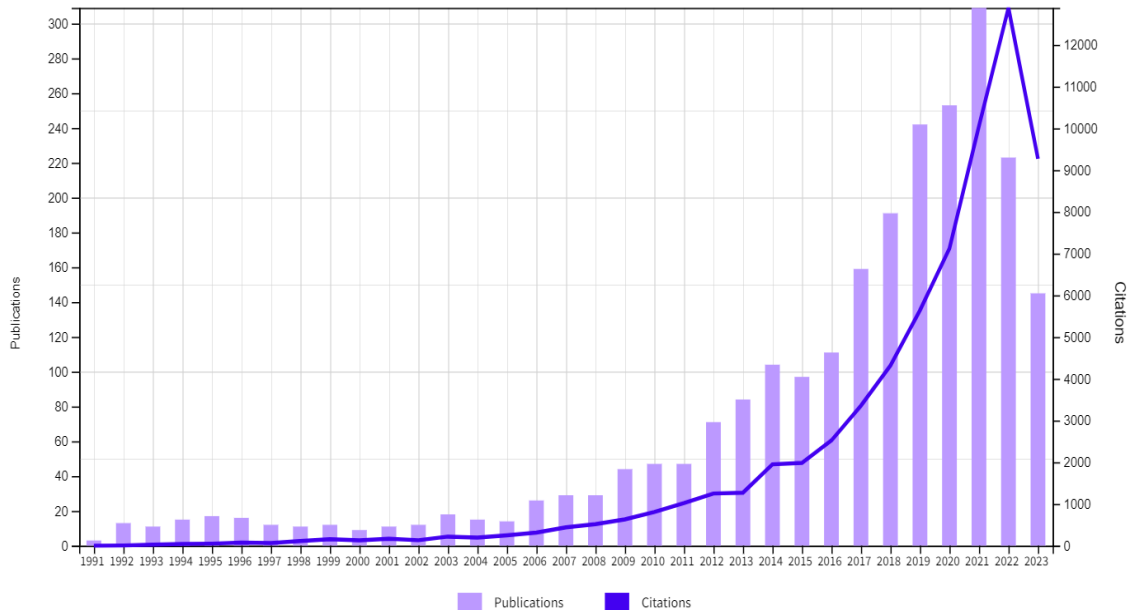
Atıf Analizi

Atıf sayıları, araştırmacılara yayınlanan çalışmaların kalitesini ve etkisini ortaya çıkarmada kullanılan bir göstergedir (Yang & Meho, 2006). Atıf analizi, 1961 yılında Science Citation Index'in (SCI) yayınlanmasıyla başlamıştır (MacRoberts & MacRoberts, 1989). Science Citation Index'in geliştirilmesi ile araştırmacıların atıfta buldukları yazar, yayın ve dergilere odaklanan atıf analizi çalışmalarını başlatmıştır (Ding vd., 2014). Bu bağlamda atıf analizi, bilimsel iletişim araçlarının bir unsurunu oluşturan bibliyografik referansların incelenmesini temsil etmektedir (Nicolaisen, 2007).

Çalışmanın bu kısmında ilk olarak karbon vergisi alanında yapılan yayınlara ve atıflara ilişkin grafik, Şekil 1’de gösterilmiştir. Bu göstergeler, WOS veri tabanından elde edilen veriler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. İkinci olarak karbon vergisi alanında yıllar itibarıyla en fazla atıf alan 5 yazar ve makaleleri, Tablo 1’de sunulmuştur. Ayrıca Tablo 1’de yer alan sıralamada; makalelerin yayın yılı, aldıkları yıl başına ortalama atıf sayıları ve toplam atıf sayıları yer almaktadır. Üçüncü olarak Şekil 2’de VOSviewer programından yararlanılarak haritalama analizi görselleştirilmiştir.

Şekil 1

Yıllar İtibarıyla Alana İlişkin Yayın ve Atıf Grafiği



Kaynak: <https://www.webofscience.com/> (Erişim Tarihi 10.09.2023)

Karbon vergisinin çevre kirliliğini önlemede bir politika aracı olarak önem kazanması ve karbon vergisinin bilimsel olarak araştırılması, 1980'li yılların sonuna denk gelmektedir. SSCI kapsamındaki dergilerde karbon vergisine ilişkin ilk çalışmaların 1990'lı yılların başında yapıldığı, Şekil 1'den anlaşılmaktadır. Buna ek olarak özellikle 2000'li yılların ortalarında, karbon vergisi alanındaki çalışmalara ilginin arttığı görülmektedir. Araştırmacıların bu alana gösterdikleri ilgi, genel olarak 2021 yılına kadar artan bir eğilim içinde olduğu yukarıdaki şekilden anlaşılmaktadır. En fazla 309 yayının yapıldığı tarih, 2021 yılıdır. En az yayın yapılan yıl ise sadece 3 yayınlı 1991 yılıdır. Özellikle 2016 yılında yürürlüğe giren Paris Anlaşması, 2019 yılında açıklanan Avrupa Yeşil Mutabakatı ve 2020 yılında Kyoto Protokolü'nün sona ermesi gibi gelişmeler, 2021 yılına kadar geçen süreçte alana olan ilginin artmasının sebebi olarak düşünülebilir. Ayrıca 2021 yılından sonra yayın sayısında düşüş eğilimi başlamış ve bu süreçte, 2022'de 223 yayın ve 2023 yılında ise yaklaşık 10 aylık dönemde 145 makale yayınlanmıştır. Atıf sayılarında yıllar itibariyle genel olarak 2022 yılına kadar artış eğilimi gözlenmektedir. İlgili alanda en az atıf, ilk yayının olduğu 1991 yılında bir yayına 3 atıf şeklinde sonuçlanmıştır. Karbon vergisi çalışmalarında atıf sayısı için en üst seviye, 2022 yılında 12.886 atıf ile gerçekleşmiştir. Atıf sayısının en üst seviyeye ulaştığı tarihten sonraki yıllarda, yayın sayısına paralel olarak atıf sayısında da düşüş meydana gelmiştir.

Tablo 1

Yıllar İtibariyle En Fazla Atıf Alan Çalışmalar

Sıra	Yayın Adı	Yazarlar	Yayın Yılı	Yıl Başına Ortalama Atıf Sayısı	Toplam Atıf Sayısı
1	Climate Change Risk Perception and Policy Preferences: The Role of Affect, Imagery, and Values	Anthony Leiserowitz	2006	70.33	1.266
2	The Environment and Directed Technical Change	Daron Acemoğlu Philippe Aghion Leonardo Bursztyn David Hemous	2012	97.75	1.173
3	Public Policies Against Global Warming: A Supply Side Approach	Hans-Werner Sinn	2008	33.63	538
4	An Optimal Transition Path for Controlling Greenhouse Gases	WD. Nordhaus	1992	14.84	475
5	The Role of Carbon Taxes in Adjusting to Global Warming	D. Pearce	1991	12.82	423

Kaynak: <https://www.webofscience.com/> (Erişim Tarihi 10.09.2023)

Karbon vergisini konu alan çalışmalarda en fazla atıf alan 5 makale, yukarıdaki Tablo 1'de sıralanmıştır. İlk sırada yer alan Leiserowitz (2006) tarafından 2006 yılında yayınlanan "Climate Change

Risk Perception and Policy Preferences: The Role of Affect, Imagery, and Values” başlıklı makale, toplam 1.266 atıf almıştır. Leiserowitz tarafından yazılan bu makale, araştırmacılar tarafından en fazla tercih edilen ve alana önemli katkı sunan bir çalışma olarak dikkat çekmektedir. Bu makale, ABD halkının iklim değişikliği bakımından risk algılarını anket yoluyla ölçmektedir. Ayrıca çalışmada, ABD halkının, iklim değişikliğini azaltmaya yönelik ulusal ve uluslararası politikaları güçlü bir şekilde desteklemelerine rağmen karbon vergisi gibi önerilere karşı oldukları sonucunu ortaya koymuştur.

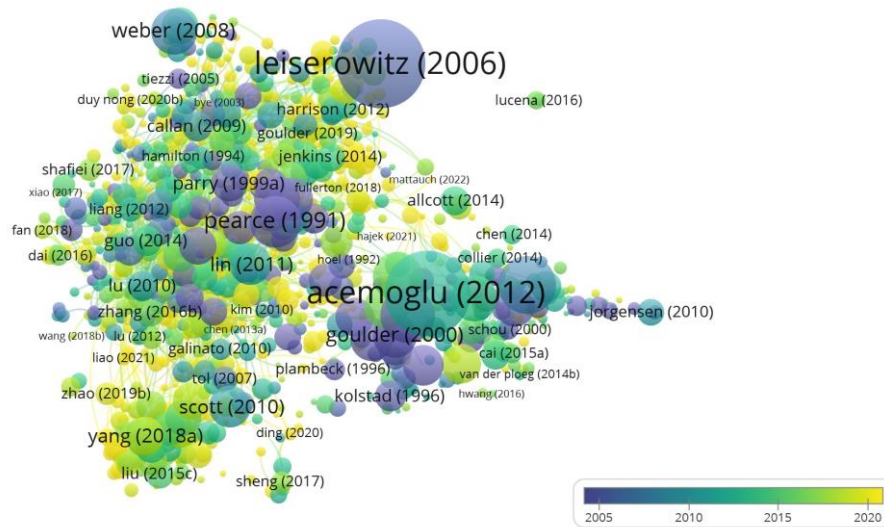
İkinci sırada Acemoglu vd. (2012) tarafından ele alınan “The Environment and Directed Technical Change” başlıklı çalışma bulunmaktadır. İlgili çalışma 2012 yılında yayınlanmasına rağmen toplam 1.173 atıf sayısı ile dikkat çekmektedir. Her ne kadar bu çalışma, toplam atıf sayısına göre ikinci sırada bulunsada yıl başına ortalama atıf sayısı bakımından birinci sırada yer almaktadır. Bu durum, çalışmanın yıl başına aldığı toplam atıf miktarları bakımından önemli bir konumda olduğunun bir göstergesidir. Çalışma, çevresel kısıtlara ve sınırlı kaynaklara sahip bir büyüme modelinde içsel ve yönlendirilmiş teknik değişimi sunmaktadır. Ayrıca yazarlar, nihai ürünlerin “kirli” ve “temiz” girdilerden oluştuğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte çalışmada, girdilerin ikame edilebilir olması halinde, temiz girdilere yönlendirici nitelikteki geçici vergiler/sübvansiyonlar ile sürdürülebilir büyümenin sağlanabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda araştırmacılar tarafından, optimal politika için karbon vergilerinin aşırı kullanımı yerine karbon vergileri ile AR-GE sübvansiyonlarının birlikte kullanımı önerilmektedir.

Sinn (2008) tarafından 2008 yılında yayınlanan “Public Policies Against Global Warming: A Supply Side Approach” başlıklı makale, toplam 538 atıf alarak üçüncü sırada bulunmaktadır. Araştırmacı, fosil yakıtlara olan talebi düşürmenin küresel ısınmayı önlemede tek başına yetersiz kalacağı görüşünü savunmuştur. Bu nedenle çalışmada, küresel ısınmaya arz yönlü perspektiften bakılması gerektiğini tartışmaktadır.

Atıf analizi, yayınların ve araştırmacıların atıf sıralaması bakımından yerini belirlese de, her zaman yayınların ve araştırmacıların etkinliğini tam olarak ölçmez. Şöyle ki yıllar itibariyle eski yayınların yeni yayınlara göre daha fazla görünebilirliği, eski yayınların daha fazla atıf almasını sağlayabilecektir. Aşağıdaki görselleştirme, atıf analizinin bu yönünü örneklendirmek amacıyla oluşturulmuştur.

Şekil 2

Makalelere Göre Katmanlı Atıf Ağı Haritası



Kaynak: VOSviewer programı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yayınların atıf analizi için oluşturulan görselleştirme, Şekil 2’de sunulmuştur. Yukarıdaki şekilde, analize konu öğeleri temsil eden daireler ve etiket isimleri bulunmaktadır. Analizde, en fazla atıf alan yayınlar görselleştirmede etiket ismi ve daire büyüklüğü açısından dikkat çekmektedir. Görselleştirmede bulunan dairelerin birbirlerine yakın olmaları, sahip oldukları konu bakımından birbirlerine uzak olmadıkları anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, görselleştirmede ortaya çıkan renkler, yayınların güncelliğini ifade etmektedir. Bu kapsamda görüldüğü gibi tabloya göre yeni yayınlar, sarı ve sarıya yakın renkler; eski yayınlar, mavi ve koyu yeşile yakın renklere sahiptir. Haritalandırma analizinde Leiserowitz (2006) ve Acemoğlu (2012) etiket isimleri ve daire büyüklükleri bakımından öne çıktıkları görülmektedir. Haritalama analizinde, belirlenen parametreye göre bir ögenin ağırlığının fazla olması, ögenin etiketinin ve dairesinin büyük olmasını sağlamaktadır (Çevik, 2021). Ağırlık parametresi “atıf sayısı” olarak belirlenen haritalama analizinde, her iki çalışmanın da almış oldukları atıf sayılarının fazla olması, var olan parametreye göre öğelerin etiketinin ve dairesinin büyüklüğünü ortaya çıkarmıştır. Ancak her iki yayın dairelerinin mavi ve koyu yeşile yakın renklere sahip olması, yayınların güncellik bakımından zayıf olduklarını göstermektedir.

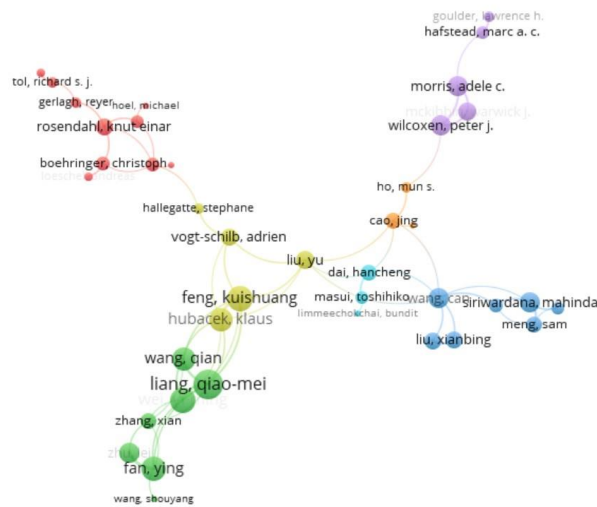
Ortak Yazar Analizi

Yazar analizi, araştırmacıların belirli bir alanda üretkenliğine ve yaptıkları katkıya odaklanmaktadır (Wang vd., 2014). Ortak yazar analizi, iki veya daha fazla araştırmacının bir yayının üretilmesine katkısını içermektedir (Çiçek & Altuntaş, 2022). İş birliğine dayalı bilimsel çalışmaların yapıları da bu analizle birlikte incelenebilmektedir (Scherbakova & Bredikhin, 2021). Bibliyografik verilerden elde edilen bilgiler ışığında yazarların kurumsal bağlantılarına ve coğrafi konumlarına ulaşıldığından ortak yazar analizi, kurumlar ve ülkeler bazında iş birliklerini ortaya çıkarabilir (Zupic & Čater, 2015). Bu yönüyle analiz, araştırmacıların özellikle sosyal yapılarını ön plana çıkarılmaya çalışılır (Fonseca vd., 2016).

Ortak yazar analizi aracılığıyla ortak yazarlık ağı ve ortak yazarların ülke ve kurum ağı oluşturulmaktadır (Song vd., 2016). Ortak yazarlık ağı kapsamında araştırma grupları oluşturulup bu gruplar arasındaki ilişki ve zaman içindeki değişim gözlenmektedir (Peters & Van Raan, 1991). Ağlarda oluşan kümeler yazarları, kümelerin bağlantıları ise yazılan makalenin ortaklığını göstermektedir (Scherbakova & Bredikhin, 2021).

Şekil 3

Yazarlara Göre Ortak Yazarlık Ağı Haritası

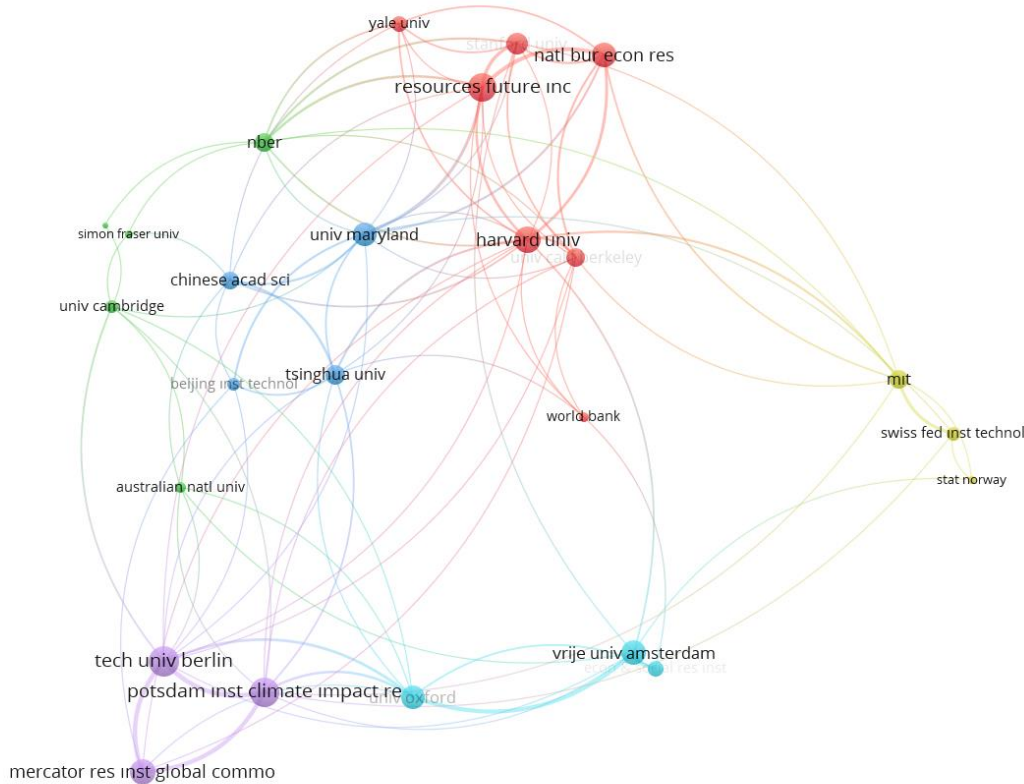


Kaynak: VOSviewer programı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yazarlar arasındaki iş birliğinin haritalama analizi, Şekil 3'te gösterilmektedir. Elde edilen verilere göre toplam 5.227 yazar, karbon vergisi alanına katkı sağlamıştır. Bu yazarlar arasından, bir yazarın en az 5 yayını olması kısıtı belirlenerek, eşik değerini aşan 115 yazar analize tabi tutulmuştur. Yoğunlaşma ağının oluşumunda ağırlık olarak “toplam bağlantı gücü” seçeneği tercih edilmiştir. Belirlenen kısıtlamaya göre (en az 5 yayını) görselleştirmede ortak yazarlar arasında birleşik bir ağ yapısının varlığı anlaşılmaktadır. Analizde 7 küme oluşmakla birlikte hem toplam bağlantı ağı hem de yayın sayısı en güçlü olan yazarlar için, yeşil küme dikkat çekmektedir. Bu kümede yer alan yazarlardan “Qiao-Mei Liang”'in, toplam 13 adet yayını bulunmaktadır. Ayrıca bu yazar, kendi kümesi içinde 4 ve sarı kümedeki 2 yazarla ortak yayına sahip olması nedeniyle görselleştirmede öne çıkmıştır. Bu yazar, toplam bağlantı gücünün 21 olması açısından da birinci sırada yer almaktadır. Sarı grupta yer alan yazarlardan biri olan “Kuishuang Feng”'in 8 yayını bulunmakta ve kendi grubuna ek olarak yeşil grupta yer alan 3 yazarla ortak çalışması vardır. Kuishuang Feng'in analiz kapsamında toplam bağlantı gücü 16'dır.

Şekil 4

Kurumlara Göre Ortak Yazarlık Ağı Haritası



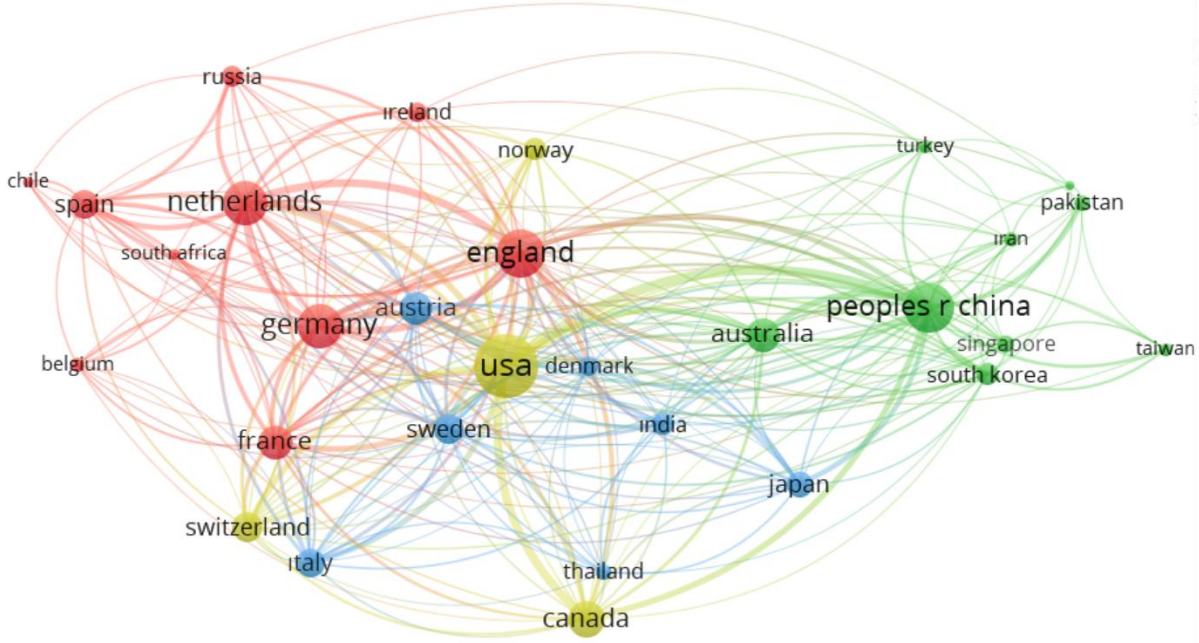
Kaynak: VOSviewer programı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kurumlar arasında ortak yazarlık ağı haritası Şekil 4'te yer almaktadır. Analize bakıldığında, ilgili alana katkıda bulunan toplam 2.043 kurumun olduğu görülmektedir. Analiz için eşik değerinin tespitinde, en az 20 yayını olan kurumlar dahil edilmiş ve bu kapsamda iş birliğinde olan 27 kurum bu sınırı aşmıştır. Yoğunlaşma ağının oluşumunda ağırlıklandırma için “toplam bağlantı gücü” seçeneği belirlenmiştir. Ele alınan 27 kurumdan 2'sinin yayın sayısı bakımından sınırı aşmasına rağmen, diğer kurumlarla iş birliği yapmaması nedeniyle oluşturulan bibliyometrik haritalamada yer almamıştır. Bu kurumların “Xiamen University” ve “North China Electric Power University” olduğu belirlenmiştir.

Görselleştirmede yer alan 25 kurumdan “Vrije Universiteit Amsterdam” kurumu, 59 yayınlı ilk sırada yer almaktadır. Ancak kurumun alanda iş birliği açısından 8 kurumla bağlantılı olması nedeniyle görselleştirmede öne çıkamamıştır. Haritalama analizinin öne çıkan kurumu “Technical University of Berlin”, diğer 12 kurumla iş birliği içinde olmuş ve bunun sonucunda 42 toplam bağlantı gücü değeri ile ilk sırada yer almıştır.

Şekil 5

Ülkelere Göre Ortak Yazarlık Ağı Haritası



Kaynak: VOSviewer programı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ülkeler arasındaki iş birliği ağı, Şekil 5’te görselleştirilmiştir. Kurumlarda olduğu gibi ülkelerde de analiz için en az 20 yayın kısıtı belirlenmiştir. Toplamda 87 ülke arasından eşik değeri aşılın 52 ülke, analize tabi olmuştur. Analizde yoğunlaşma ağına ağırlıklandırma için “toplam bağlantı gücü” seçilmiştir. Analize tabi olan toplam 52 ülkeden, iş birliği içinde olan 30 ülke görselleştirmede yer almaktadır. En fazla yayın sayısına sahip olan Çin (649) ve ABD (624), toplam bağlantı gücü için de ilk iki sırada bulunmaktadır. Bu bağlamda ABD’nin 27 ülke ile iş birliği içinde olduğu görülürken, Çin’in 25 ülke ile bağlantı gücü ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelime Analizi

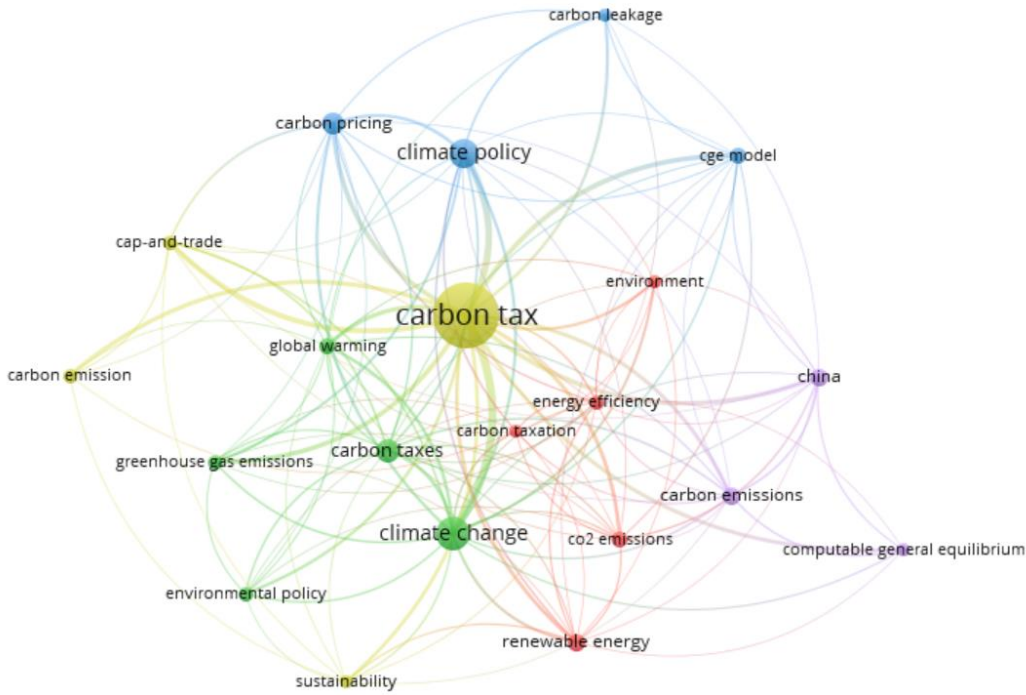
Anahtar kelime, araştırılan alanın içeriğindeki önemli konuları temsil eden ve tanımlayan terimler veya ibarelerdir (Chang vd., 2015). Anahtar kelimelerin görünme sıklığının belirlenmesi, bilimsel alanların önemli noktalarını ortaya çıkarmaktadır (Wang & Chai, 2018). Bu hususta anahtar kelimelerin bibliyometrik açıdan incelenmesi, özellikle analize tabi tutulan alanda hangi konulara sıklıkla başvurulduğunun, hangi konuların daha fazla ele alındığının tespiti açısından önem arz etmektedir (Yolaçan vd., 2023). Ayrıca anahtar kelime analizi, incelenen alanda trend olan konuları belirlemeye yardımcı olur (Pesta vd., 2018). Buna bağlı olarak, alanın geçmişten günümüze geçirdiği değişim ve gelişim anahtar kelime analizi ile tespit edilebilmektedir (Wei, 2019).

Karbon vergisi araştırma alanında en fazla kullanılan anahtar kelimelerin tespitinde, haritalandırma analizinden yararlanılmıştır. Oluşturulan veri seti kapsamında, toplam 5.227 anahtar kelime tespit edilmiştir. Haritalama analizinde, görselleştirmenin daha sade ve anlamlı olabilmesi için 5.227 anahtar kelimenin makalelerde kullanım sayısı en az 30 olarak belirlenmiştir. Eşik değerinin bu

şekilde belirlenmesi ile 5.227 anahtar kelimenin 21'inin 30 veya daha fazla kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan sonuçla haritalandırma analizinde 21 anahtar kelime, 5 küme, 126 bağlantı ve 680 toplam bağlantı gücü ortaya çıkmıştır. Görselleştirmede her bir dairenin boyutu anahtar kelimenin görünme sıklığını belirtmekle birlikte, çizgi kalınlığı ise oluşum bağlarının gücünü göstermektedir (Leung vd., 2017).

Şekil 6

Anahtar Kelimelerin Ağ Haritası

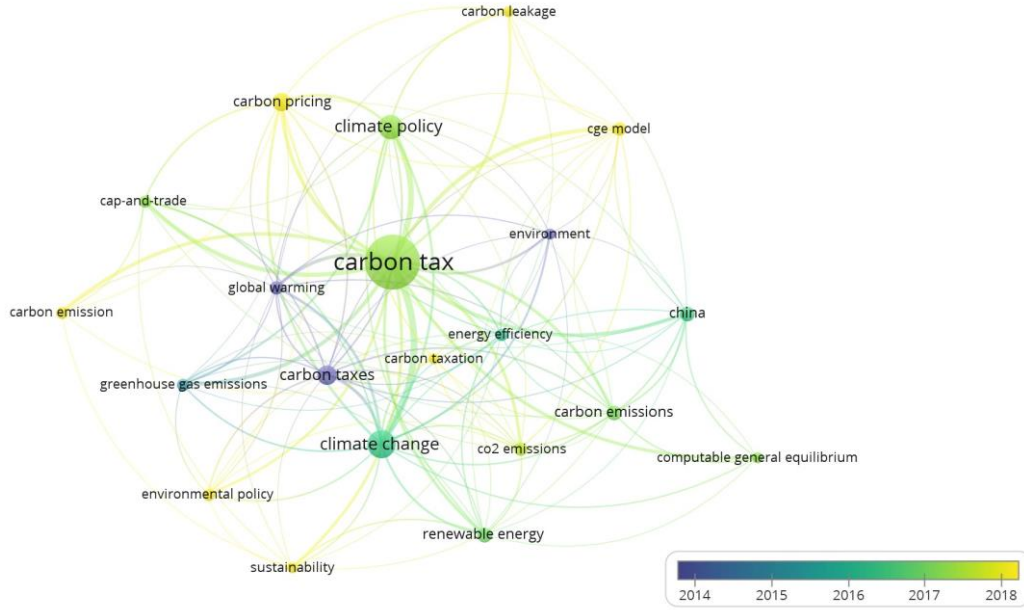


Kaynak: VOSviewer programı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Anahtar kelimelerin ağ haritası, Şekil 6'da sunulmuştur. Analize göre, 730 kez araştırmacılar tarafından kullanılan “carbon tax” anahtar kelimesi, görselleştirmede merkezde konumlandığı görülmektedir. Bu kelime, ilişki ağı açısından da en güçlü anahtar kelime olarak alanda kullanılmaktadır. Araştırma alanında “climate change” anahtar kelimesi, 202 kez kullanılarak ikinci sırada yer almaktadır. Üçüncü sırada ise, “climate policy” anahtar kelimesi yer almaktadır ve bu kelimenin 145 kez araştırmacılar tarafından kullanıldığı analiz neticesinde tespit edilmiştir. Karbon vergisi anahtar kelimesi, karbon vergisinin devletlerin çevre kirliliği ve iklim değişikliği gibi sorunlar karşısında bir politika aracı niteliğinde olup olmadığı yönündeki incelemeler için tercih edilmiştir (Cao vd., 2020; Khastar vd., 2020; Wang & Huang, 2018). Karbon vergisinin bu özelliği dolayısıyla, anahtar kelimeler arasında analizde görülme sıklığı açısından en dikkat çekenidir. Devletlerin karbon vergisini kullanma gerekçeleri olarak “iklim değişikliği” ve “iklim politikaları”, araştırmacılar tarafından çalışmalarında sıklıkla tercih edilen diğer anahtar kelimeler olmuştur.

Şekil 7

Anahtar Kelimelerin Katmanlı Ağ Haritası



Kaynak: VOSviewer programı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kullanım sıklığı fazla olan anahtar kelimelerin güncelliği, Şekil 7’de görselleştirilmiştir. Yukarıdaki görselleştirme ile karbon vergisi alanında en sık kullanılan anahtar kelimelerin zaman içindeki değişimi ortaya konmak istenmiştir. Analize göre karbon vergisi çalışmalarında, sarı renkle belirlenmiş anahtar kelimelerin son yıllarda yoğun olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak karbon vergisi alanında “carbon pricing”, “carbon leakage”, “cge model”, “environmental policy”, “sustainability”, “carbon emission” ve “carbon taxation” anahtar kelimeleri son yıllarda tercih edilmiştir.

Karbon vergisi alanında güncelliğini koruyan anahtar kelimelerden karbon fiyatlandırma (Carbon Pricing), iklim değişikliğinin azaltılması için küresel çapta uygulanan temel bir politika aracıdır (Khan & Johansson, 2022). Karbon fiyatlandırma ile fosil yakıtların kullanımını caydırmak, dünya genelinde hükümetlerin ilgisini çekmiştir (Lim & Prakash, 2023). Bu bağlamda, karbon emisyonlarının azaltılması hususunda karbonun fiyatlandırılmasının etkili bir önlem olup olmadığını inceleyen çalışmalar literatürde bulunmaktadır (Yan & Yang, 2021; Metcalf, 2023; Zhang vd., 2023).

Karbon Kaçağı (Carbon Leakage), karbon vergisi alanında güncel olarak kullanılan diğer anahtar kelimelerden biridir. İklim değişikliği kapsamında oluşturulan politikalar her ülkede aynı derecede uygulanmamaktadır (Yu vd., 2021). Bu bakımdan tek taraflı uygulanan iklim politikaları, karbon kaçağına neden olabilmektedir (Dulong vd., 2023). Karbon kaçağı iklim politikalarını sıkı bir şekilde uygulayan ülkelere, bu politikaları uygulamayan ülkelere emisyonların kaçışı olarak ifade edilebilmektedir (King & van den Bergh, 2021).

Hesaplanabilir Genel Denge Analizi (CGE) modeli anahtar kelimesi, politika değişikliği veya makro şok gibi olaylarda ekonominin yapısında meydana gelen değişikliklerin modellenmesinde kullanılmaktadır (Herault, 2005). Karbon vergisinin istihdam üzerindeki etkisinin analizinde CGE modeli kullanılabilir (Li vd., 2020). Benzer şekilde, ulaştırma sektöründe karbon vergisi uygulanmasının makroekonomik etkileri, CGE modeli ile incelenebilmektedir (Zhou vd., 2018).

Çevre Politikası (Environmental Policy) anahtar kelimesi, karbon vergisini inceleyen araştırmacılar tarafından son yıllarda tercih edilmiştir. Çevre politikaları, çevresel hedeflerin yerine

getirilmesi bakımından devletler tarafından oluşturulan düzenlemelerdir. Karbon vergisi alanında, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasındaki rolünü ele alan çalışmalar bulunmaktadır (Kruse-Andersen, 2023; Deng vd., 2022; Dou & Cao, 2020). Ayrıca, devletlerin çevre politikaları kapsamında karbon vergisi uygulamalarını karşılaştıran çalışmalar da mevcuttur (Criqui vd., 2019; Harrison, 2010).

Sürdürülebilirlik (Sustainability), karbon vergisi alanında geniş yelpazesi olan ve güncelliğini muhafaza eden anahtar kelimelerden birisidir. Karbon vergisinin çevresel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisi, inceleme alanı bakımından araştırmacıların ilgilini çekmiştir (Ali & Kirikkaleli, 2023; Li vd., 2024; Wei vd., 2024). Sürdürülebilirlik çerçevesinde karbon vergisi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki, alanda incelemeye değer bulunan konulardan bir diğeridir (Ali & Kirikkaleli, 2023). Karbon vergisinin uygulanması, sektör faaliyetlerini de doğrudan etkileyebilecek niteliktedir. Bu açıdan karbon vergisinin uygulaması ile bazı sektörlerin sürdürülebilirliğine ilişkin çalışmalar literatürde yer almaktadır (Buissing, 2022; Rathore & Jakhar, 2021). Sürdürülebilir tedarik zinciri ile karbon vergisi arasındaki ilişkiye yönelik incelemeler de araştırmacılar tarafından tercih edilmiştir (Eslamipirharati vd., 2023; Handa vd., 2023).

Karbon Emisyonu (Carbon Emission), karbon vergisinin ortaya çıkış gerekçesi olarak nitelendirilmektedir. Karbon emisyonu, son yıllarda da karbon vergisi alanında güncel kalabilen anahtar kelimelerden biridir. Analizde güncel olarak belirlenen diğer anahtar kelime olan “Karbon Vergilendirmesi (Carbon Taxation)”, karbon emisyonlarının düşürülmesi için sunulan mali politika aracıdır. Karbon emisyonunun azaltılması noktasında karbon vergisinin etkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Ding vd., 2020; Meng & Yu, 2023; Qu & Sun, 2022; Shen & Zhao, 2022; S. Wang vd., 2023).

Dergilerin Bibliyografik Eşleştirme Analizi

Bibliyografik eşleşme, aynı yayın kümesine atıf yapılmaları neticesinde birbirlerine benzerlikleri açısından makalelerin eşleştirilmesidir (Maseda vd., 2022). Bu bağlamda bibliyografik eşleşme, iki yayının aynı kaynaklara atıf yapmasını ve bu atıf yapılan kaynak sayılarının da fazla olmasını ve iki yayın arasındaki konu benzerliklerini ortaya koymaktadır (Ma, 2012). Neticede, her iki yayının birbirleri arasındaki bibliyografik eşleşme ilişkisinin güçlü olduğu sonucuna ulaşırlar (Maseda vd., 2022).

Tablo 2

Dergilerin Yayın ve Atıf Sayısına Göre Sıralaması

Dergi	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı
Energy Policy	265	8111
Energy Economics	142	3782
Sustainability	132	1297
Journal of Cleaner Production	112	3944
Climate Policy	73	1192
Journal of Environmental Economics...	72	3283
Environmental & Resource Economics	63	1508
Applied Energy	56	2515
Ecological Economics	47	2710
Energy	46	1607

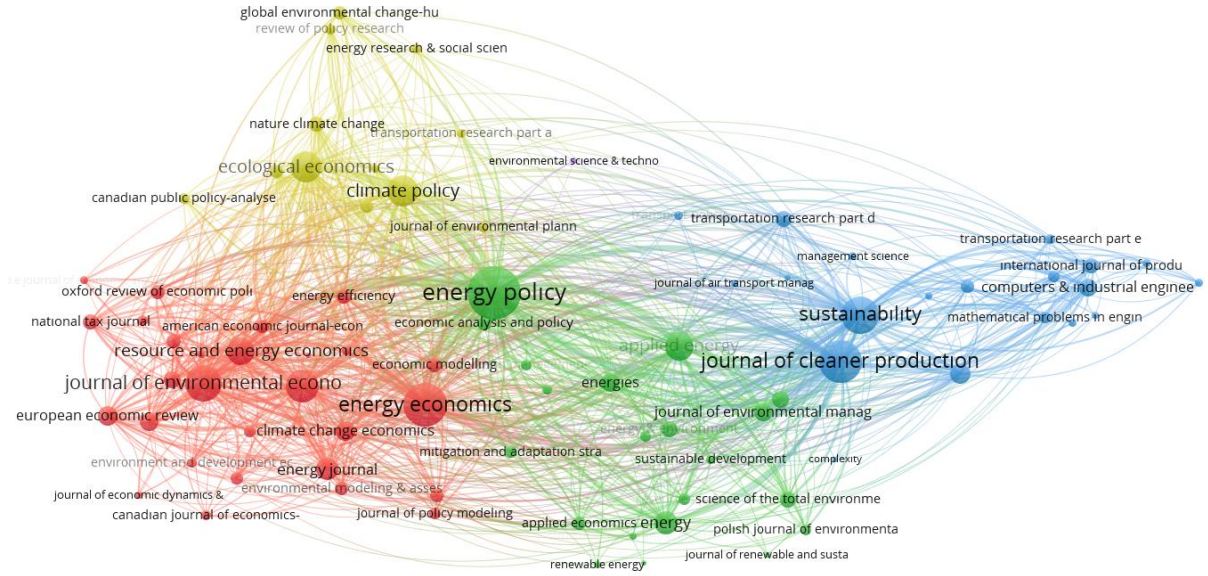
Kaynak: VOSviewer programı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Karbon vergisi alanında faaliyet gösteren “energy policy” dergisinin yayın sayısı 265 ve atıf sayısı 8.111 olduğu Tablo 2’de görülmektedir. Derginin bu özellikleri, karbon vergisi alanında genel anlamda kapsayıcı dergi niteliğinde olduğunu göstermektedir. İkinci sırada, “energy economics” dergisi yer

almaktadır. İlgili derginin alanda 142 yayını bulunmakla birlikte atıf sayısı ise 3.782'dir. Üçüncü sırada yer alan “sustainability” dergisinde 132 makale yayınlanmıştır. Ayrıca derginin makalelerine toplamda 1.297 atıf yapılmıştır.

Şekil 8

Dergilerin Bibliyografik Eşleştirme Ağ Haritası



Kaynak: VOSviewer programı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Dergilerin bibliyografik eşleştirme analizinde kısıt olarak, alanda en az 5 yayına sahip olma şartı aranmıştır. Bu kısıtla birlikte 82 yayın, 5 küme, 3.027 bağlantı ve 170.909 toplam bağlantı gücü ortaya çıkmıştır. Haritalama analizinde ağırlık parametresi, “Toplam Bağlantı Gücü” olarak belirlenmiştir. Şekil 8’de görüldüğü üzere, kırmızı renkli kümede 28 adet ekonomi alanına ilişkin dergi bulunmaktadır. Kırmızı küme grubunda yoğunlaşmanın en fazla olduğu dergi, “energy economics” dergisidir. Yeşil renkli kümede enerji alanında olduğu görülen 21 adet dergi yer almaktadır. Bu küme grubunda “energy policy” dergisinde yoğunlaşmanın olduğu anlaşılmaktadır. Mavi renkli kümede 20 adet dergi bulunmakla birlikte bu dergiler, disiplinler arası uygulamalar, yönetim, ulaşım, sürdürülebilirlik alanlarında yayın faaliyetinde bulunmaktadır. Mavi küme grubunda yayın sayısı bakımından yoğunlaşma “sustainability” ve “journal of cleaner production” dergilerinde oluşmuştur. Sarı rengi temsil eden 12 adet dergi, küme grubunu oluşturmaktadır. Genel olarak bu kümedeki dergiler; çevre, iklim, iklim değişikliği politikalarına ilişkin alanlarda faaliyet göstermektedir. Mor renkli kümede 1 adet derginin varlığı söz konusu olmakla birlikte bu dergi “environmental science & technology” adında ve çevresel bilimler alanında faaliyet göstermektedir.

Yukarıdaki şekil 8’de, karbon vergisi alanında dergilerin bibliyografik eşleştirme analizine ait görselleştirme yer almaktadır. Belirlenen kısıt değerleri kapsamında analize tabi tutulan dergilerin neredeyse tamamı birbirleriyle atıf ilişkisi içindedir. Bibliyografik eşleştirme analizi sonucunda “energy policy”, “energy economics”, “Journal of Cleaner Production” ve “sustainability” dergilerinin yayınlarının bibliyografik eşleştirme bakımından birbirleri ile ilgili oldukları görülebilmektedir. Bu dergilerin birbirleriyle güçlü atıf ilişkilerinin bulunması neticesinde görselleştirmede daire boyutu ve etiket isimleri açısından dikkat çekici konumdadırlar.

Kaynakçalardaki benzerlik ilişkileri açısından ön plana çıkan dergi olan “energy policy” dergisi, ilişki ağı bakımından 37.842 toplam ağ gücüne sahiptir. İkinci sırada “energy economics” dergisi yer almaktadır. Analize göre “energy economics” dergisinin toplam ilişki ağ gücünün 25.273 olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü sıradaki “Journal of Cleaner Production” dergisinin 23.829 toplam ilişki ağ gücü ortaya çıkmıştır. Dördüncü sırada bulunan “sustainability” dergisinin toplam ilişki ağ gücü 18.583’tür.

SONUÇ

Çalışmada, karbon vergisi alanına ait WOS veri tabanından elde edilen verilerle, VOSviewer programı kullanılarak bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Bibliyometrik analizin gerçekleştirilmesinde, WOS veri tabanında yer alan analiz sonuçları ve VOSviewer programında sunulan yöntemler kullanılmıştır. VOSviewer programında kullanılan yöntemler; atıf analizi, ortak yazar analizi, anahtar kelime analizi ve dergilerin bibliyografik eşleştirme analizidir. Elde edilen bulgulara göre, karbon vergisi alanında en fazla yayın 2021 yılında yayınlanmış ve en fazla atıf da 2022 yılında yapılmıştır. Yıllar itibarıyla en fazla atıf alan çalışmalar arasında “Climate Change Risk Perception and Policy Preferences: The Role of Affect, Imagery, and Values” adlı makale yer almaktadır. Bununla birlikte alandaki makalelerin atıf sayılarını güncellik bakımından değerlendirmek için katmanlı atıf ağı analizi yapılmıştır. Ortak yazarlık analizinde, toplam bağlantı gücüne göre Qiao-Mei Liang isimli araştırmacı öne çıkmıştır. Aynı analizin kurumlar bazındaki sonucuna göre, Vrije Universiteit Amsterdam kurumu dikkat çekmektedir. Ülkeler bazındaki ortak yazarlık analizi sonucunda toplam bağlantı gücü açısından, ABD ilk sırada yer almaktadır. Anahtar kelime analizine göre, araştırmacılar en fazla “carbon tax” anahtar kelimesini tercih etmişlerdir. Analiz bulgularında karbon vergisi alanında güncel olan anahtar kelimelerin “carbon pricing”, “carbon leakage”, “cge model”, “environmental policy”, “sustainability”, “carbon emission” ve “carbon taxation” olduğu tespit edilmiştir. Alana ilişkin dergilerde hem yayın hem de atıf sayısı açısından ilk sırada yer alan “energy policy” dergisi, bibliyografik eşleştirme analizinde de öne çıkmıştır.

Etik Beyan

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazar beyan eder.

Yazar Katkıları

Araştırma Tasarımı (CRediT 1) Taha Emre ÇİFTÇİ (%100)

Veri Toplama (CRediT 2) Taha Emre ÇİFTÇİ (%100)

Araştırma - Veri Analizi - Doğrulama (CRediT 3-4-6-11) Taha Emre ÇİFTÇİ (%100)

Makalenin Yazımı (CRediT 12-13) Taha Emre ÇİFTÇİ (%100)

Metnin Tashihi ve Geliştirilmesi (CRediT 14) Taha Emre ÇİFTÇİ (%100)

Finansman

Çalışma herhangi bir finansal destek almamıştır.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması yoktur.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG)

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları: Desteklemiyor

REFERANSLAR

- Acemoglu, D., Aghion, P., Bursztyn, L., & Hémous, D. (2012). The Environment and Directed Technical Change. *American Economic Review*, 102(1), 131-166.
<https://doi.org/10.1257/aer.102.1.131>
- Al-Abdullah, A. Y. (1999). The Carbon-tax debate. *Applied Energy*, 64(1-4), 3-13.
- Ali, M., & Kirikkaleli, D. (2023). Carbon taxes, resources efficiency, and environmental sustainability in a developed country. *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*.
<https://doi.org/10.1080/13504509.2023.2296492>
- Aricioğlu, M. A., Kaynar, Z., & Çürük, S. A. (2022). Uluslararası Sosyal Sermaye Araştırmaları Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 4(1), Article 1.
- Audi, M., Ali, A., & Kassem, M. (2020). Greenhouse Gases: A Review of Losses and Benefits. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), 403-418.
- Baranzini, A., Goldemberg, J., & Speck, S. (2000). A future for carbon taxes. *Ecological Economics*, 32(3), 395-412.
- Bişkin, F., Yılmaz, N., & Pektaş, Ç. (2023). Marka Deneyimi Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Profili. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(1), Article 1.
- Briffa, J., Sinagra, E., & Blundell, R. (2020). Heavy metal pollution in the environment and their toxicological effects on humans. *Heliyon*, 6(9), e04691.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04691>
- Buissing, T. N. (2022). EU Air Transport and the EU's Environmental Agenda Struggle: A Leap of Faith or Can a CBAM Level the Playing Field? *AIR & SPACE LAW*, 47(6).
<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000878786400001>
- Cao, K., Xu, B., He, Y., & Xu, Q. (2020). Optimal carbon reduction level and ordering quantity under financial constraints. *International Transactions in Operational Research*, 27(5), 2270-2293.
- Chang, Y.-W., Huang, M.-H., & Lin, C.-W. (2015). Evolution of research subjects in library and information science based on keyword, bibliographical coupling, and co-citation analyses. *Scientometrics*, 105(3), 2071-2087. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1762-8>
- Chellappandi, P., & Vijayakumar, C. S. (2018). Bibliometrics, Scientometrics, Webometrics/Cybermetrics, Informetrics and Altmetrics – an Emerging Field in Library and Information Science Research. *Shanlax International Journal of Education*, 7(1), Article 1.
- Cobo, M. j., López-Herrera, A. g., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
<https://doi.org/10.1002/asi.21525>
- Criqui, P., Jaccard, M., & Sterner, T. (2019). Carbon Taxation: A Tale of Three Countries. *Sustainability*, 11(22), 6280. <https://doi.org/10.3390/su11226280>
- Çevik, Z. (2021). Bibliyometrik Araştırmalarda Analiz Tekniklerinin Uygulanması: VOSviewer Paket Programı. İçinde O. Öztürk ve G. Gürler, *Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz*, 125-213.

- Çiçek Korkmaz, A., & Altuntaş, S. (2022). A bibliometric analysis of COVID-19 publications in nursing by visual mapping method. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1892-1902.
- Deng, J., Luo, X., & Hu, M. (2022). Implications of a Carbon Tax Mechanism in Remanufacturing Outsourcing on Carbon Neutrality. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5520.
- Ding, J., Chen, W., & Wang, W. (2020). Production and carbon emission reduction decisions for remanufacturing firms under carbon tax and take-back legislation. *Computers & Industrial Engineering*, 143, 106419. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2020.106419>
- Ding, Y., Zhang, G., Chambers, T., Song, M., Wang, X., & Zhai, C. (2014). Content-based citation analysis: The next generation of citation analysis. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 65(9), 1820-1833. <https://doi.org/10.1002/asi.23256>
- Djeki, E., Dégila, J., Bondiombouy, C., & Alhassan, M. H. (2022). E-learning bibliometric analysis from 2015 to 2020. *Journal of Computers in Education*, 9(4), 727-754. <https://doi.org/10.1007/s40692-021-00218-4>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Dou, G., & Cao, Ka., (2020). A Joint Analysis of the Environmental and Economic Performances of Closed-Loop Supply Chains Under Carbon Tax Regulation. *Computers & Industrial Engineering* (pp. 106-119)., 146 (2020), Article 106624
- Dulong, A. von, Hagen, A., Mendelevitch, R., & Eisenack, K. (2023). Buy coal and gas? Interfuel carbon leakage on deposit markets with market power. *Energy Economics*, 117(C). <https://ideas.repec.org/a/eee/eneeco/v117y2023ics0140988322005631.html>
- Duran, G., & Çelikkaya, S. (2019). Türkiye’de Lojistik Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi. *G.Ü. İslahiye İİBF Uluslararası E-Dergi*, 3(3), Article 3.
- Durieux, V., & Gevenois, P. A. (2010). Bibliometric Indicators: Quality Measurements of Scientific Publication. *Radiology*, 255(2), 342-351. <https://doi.org/10.1148/radiol.09090626>
- Easterbrook, D. J. (2016). Chapter 9—Greenhouse Gases. İçinde D. J. Easterbrook (Ed.), *Evidence-Based Climate Science (Second Edition)* (ss. 163-173). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804588-6.00009-4>
- Eslamipirharati, M., Jolai, F., & Aghsami, A. (2023). A Bi-objective two-stage stochastic optimization model for sustainable reverse supply chain network design under carbon tax policy and government subsidy considering product quality. *Journal Of Industrial and Production Engineering*, 40(6), 411-431. <https://doi.org/10.1080/21681015.2023.2213688>
- Etlioğlu, M. (2023). Görsel Haritalama Tekniği ile Yeşil Pazarlama Bibliyometrik Analizi. *Fivezero Dergisi*, 3(1), 146-162.
- Fonseca, B. D. P. F. E., Sampaio, R. B., Fonseca, M. V. D. A., & Zicker, F. (2016). Co-authorship network analysis in health research: method and potential use. *Health research policy and systems*, 14, 1-10.
- Gaur, N., Sharma, S., & Yadav, N. (2024). Chapter 2—Environmental pollution. İçinde V. K. Garg, A. Yadav, C. Mohan, S. Yadav, & N. Kumari (Ed.), *Green Chemistry Approaches to Environmental Sustainability* (ss. 23-41). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-443-18959->

3.00010-0

- Grieder, M., Bärenbold, R., Schmitz, J., & Schubert, R. (2021). The Behavioral Effects of Carbon Taxes – Experimental Evidence (SSRN Scholarly Paper 3628516). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3628516>
- Guerrero-Velástegui, C.-A., Infante-Paredes, R., Mejía-Vayas, C., & Silva-Arcos, P. (2023). Bibliometric Analysis Based on Scientific Mapping in the Use of Digital Marketing Strategies. İçinde R. Valencia-García, M. Bucaram-Leverone, J. Del Cioppo-Morstadt, N. Vera-Lucio, & P. H. Centanaro-Quiroz (Ed.), *Technologies and Innovation* (ss. 251-264). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-45682-4_18
- Handa, N., Singh, S. R., & Katariya, C. (2023). A reverse Logistics Inventory Model with Consideration of Carbon Tax Policy, Imperfect Production, and Partial Backlogging Under a Sustainable Supply Chain. *Process Integration and Optimization for Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s41660-023-00381-4>
- Harrison, K. (2010). The Comparative Politics of Carbon Taxation. İçinde J. Hagan, K. L. Scheppele, & T. R. Tyler (Ed.), *Annual Review of Law and Social Science*, Vol 6 (C. 6, ss. 507-529). Annual Reviews. <https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.093008.131545>
- Herault, N. (2005). A Micro-Macro Model for South Africa: Building and Linking a Microsimulation Model to a CGE Model.
- Herrera-Franco, G., Montalván-Burbano, N., Mora-Frank, C., & Bravo-Montero, Lady. (2021). Scientific Research in Ecuador: A Bibliometric Analysis. *Publications*, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/publications9040055>
- Khan, J., & Johansson, B. (2022). Adoption, implementation and design of carbon pricing policy instruments. *Energy Strategy Reviews*, 40(100801). <https://doi.org/10.1016/j.esr.2022.100801>
- Khan, K., Rahim, M., Rahman, M., & Akramuzzaman. (2022). A study on greenhouse gas. 8, 1359-1375.
- Khastar, M., Aslani, A., & Nejati, M. (2020). How does carbon tax affect social welfare and emission reduction in Finland?. *Energy Reports*, 6, 736-744.
- King, L. C., & van den Bergh, J. C. J. M. (2021). Potential carbon leakage under the Paris Agreement. *Climatic Change*, 165(3), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10584-021-03082-4>
- Korkmaz, İ. H., & Çetinkaya, C. (2019). Post-graduate Thesis on Logistics and Supply Chain in Turkey: A Bibliometric Analysis. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 18(1), Article 1. <https://doi.org/10.21547/jss.427357>
- Kruse-Andersen, P. K. (2023). Directed technical change, environmental sustainability, and population growth. *Journal of Environmental Economics and Management*, 122, 102885.
- Kumar, S., Marrone, M., Liu, Q., & Pandey, N. (2020). Twenty years of the International Journal of Accounting Information Systems: A bibliometric analysis. *International Journal of Accounting Information Systems*, 39(100488), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2020.100488>
- Leiserowitz, A. (2006). Climate change risk perception and policy preferences: The role of affect, imagery, and values. *Climatic Change*, 77(1-2), 45-72. <https://doi.org/10.1007/s10584-006-9059-9>
- Leung, X. Y., Sun, J., & Bai, B. (2017). Bibliometrics of social media research: A co-citation and co-word analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 35-45.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.012>

- Li, A., Li, S., Chen, S., & Sun, X. (2024). The role of Fintech, natural resources, and renewable energy consumption in Shaping environmental sustainability in China: A NARDL perspective. *RESOURCES POLICY*, 88, 104464. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.104464>
- Li, X., Yao, X., Guo, Z., & Li, J. (2020). Employing the CGE model to analyze the impact of carbon tax revenue recycling schemes on employment in coal resource-based areas: Evidence from Shanxi. *The Science of the Total Environment*, 720, 137192. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.137192>
- Lim, S., & Prakash, A. (2023). Does carbon pricing spur climate innovation? A panel study, 1986–2019. *Journal of Cleaner Production*, 395, 136459. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136459>
- Lin, B., & Li, X. (2011). The effect of carbon tax on per capita CO₂ emissions. *Energy Policy*, 39(9), 5137-5146. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2011.05.050>
- Liu, D., Che, S., & Zhu, W. (2022). Visualizing the Knowledge Domain of Academic Mobility Research from 2010 to 2020: A Bibliometric Analysis Using CiteSpace. *SAGE Open*, 12(1), 21582440211068510. <https://doi.org/10.1177/21582440211068510>
- Ma, R. (2012). Author bibliographic coupling analysis: A test based on a Chinese academic database. *Journal of Informetrics*, 6(4), 532-542. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2012.04.006>
- MacRoberts, M. H., & MacRoberts, B. R. (1989). Problems of citation analysis: A critical review. *Journal of the American Society for Information Science*, 40(5), 342-349. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(198909\)40:5<342::AID-ASI7>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(198909)40:5<342::AID-ASI7>3.0.CO;2-U)
- Maseda, A., Iturralde, T., Cooper, S., & Aparicio, G. (2022). Mapping women's involvement in family firms: A review based on bibliographic coupling analysis. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 279-305. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12278>
- Meng, X., & Yu, Y. (2023). Can renewable energy portfolio standards and carbon tax policies promote carbon emission reduction in China's power industry? *Energy Policy*, 174(C). <https://ideas.repec.org/a/eee/enepol/v174y2023ics0301421523000460.html>
- Metcalf, G. E. (2023). Five myths about carbon pricing. *Oxford Review of Economic Policy*, 39(4), 680-693. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grad042>
- Mikhaylov, A., Moiseev, N., Aleshin, K., & Burkhardt, T. (2020). Global climate change and greenhouse effect. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7, 2897-2913. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4\(21\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4(21))
- Mintz-Woo, K. (2023). Carbon tax ethics. *WIREs Climate Change*, n/a(n/a), e858. <https://doi.org/10.1002/wcc.858>
- Mohamad, A. N., Bakri, N. N., & Ahmad, M. S. (2018). Visualising research data in dentistry. 2018 4th International Conference on Information Management (ICIM), 35-40. <https://doi.org/10.1109/INFOMAN.2018.8392805>
- Montalván-Burbano, N., Pérez-Valls, M., & Plaza-Úbeda, J. (2020). Analysis of scientific production on organizational innovation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1745043. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1745043>
- Naiyer, S., & Abbas, S. S. (2022). Effect of Greenhouse Gases on Human Health. İçinde S. Sonwani & P. Saxena (Ed.), *Greenhouse Gases: Sources, Sinks and Mitigation* (ss. 85-106). Springer

- Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-16-4482-5_5
- Nicolaisen, J. (2007). Citation analysis. *Annual Review of Information Science and Technology*, 41(1), 609-641. <https://doi.org/10.1002/aris.2007.1440410120>
- Nordhaus, W. D. (1992). An Optimal Transition Path for Controlling Greenhouse Gases. *Science*, 258(5086), 1315–1319. <http://www.jstor.org/stable/2880417>
- O’Ryan, R., Nasirov, S., & Osorio, H. (2023). Assessment of the potential impacts of a carbon tax in Chile using dynamic CGE model. *Journal of Cleaner Production*, 403, 136694. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136694>
- Osareh, F. (1996). Bibliometrics, Citation Analysis and Co-Citation Analysis: A Review of Literature I. 46(3), 149-158. <https://doi.org/10.1515/libr.1996.46.3.149>
- Pearce, D. (1991). The Role of Carbon Taxes in Adjusting to Global Warming. *The Economic Journal*, 101(407), 938-948.
- Pesta, B., Fuerst, J., & Kirkegaard, E. O. W. (2018). Bibliometric Keyword Analysis across Seventeen Years (2000–2016) of Intelligence Articles. *Journal of Intelligence*, 6(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/jintelligence6040046>
- Peters, H. P. F., & Van Raan, A. F. J. (1991). Structuring scientific activities by co-author analysis. *Scientometrics*, 20(1), 235-255. <https://doi.org/10.1007/BF02018157>
- Qu, X., & Sun, X. (2022). How to improve the function of government carbon tax in promoting enterprise carbon emission reduction: From the perspective of three-stage dynamic game. *Environmental Science and Pollution Research International*, 29(21), 31348-31362. <https://doi.org/10.1007/s11356-021-18236-1>
- Rathore, H., & Jakhar, S. K. (2021). Differential carbon tax policy in aviation: One stone that kills two birds? *Journal of Cleaner Production*, 296, 126479. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126479>
- Rey-Marti, A., Ribeiro-Soriano, D., & Palacios-Marques, D. (2016). A bibliometric analysis of social entrepreneurship. *JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH*, 69(5), 1651-1655. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.033>
- Ruiz-Perez, M., Segui-Pons, J. M., & Salleras-Mestre, X. (2023). Bibliometric analysis of equity in transportation. *HELIYON*, 9(8), e19089. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19089>
- Sadiq, M., Chau, K. Y., Ha, N. T. T., Phan, T. T. H., Ngo, T. Q., & Huy, P. Q. (2023). The impact of green finance, eco-innovation, renewable energy and carbon taxes on CO2 emissions in BRICS countries: Evidence from CS ARDL estimation. *Geoscience Frontiers*, 101689. <https://doi.org/10.1016/j.gsf.2023.101689>
- Scherbakova, N. G., & Bredikhin, S. V. (2021). Co-authorship network structure analysis. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2099, No. 1, p. 012055). IOP Publishing.
- Sengupta, I. N. (1992). Bibliometrics, Informetrics, Scientometrics and Librametrics: An Overview. 42(2), 75-98. <https://doi.org/10.1515/libr.1992.42.2.75>
- Shen, J., & Zhao, C. (2022). Carbon Trading or Carbon Tax? A Computable General Equilibrium–Based Study of Carbon Emission Reduction Policy in China. *Frontiers in Energy Research*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fenrg.2022.906847>
- Singh, P., Yadav, D., & Pandian E, S. (2021). 5—Link between air pollution and global climate

- change. İçinde S. Singh, P. Singh, S. Rangabhashiyam, & K. K. Srivastava (Ed.), *Global Climate Change* (ss. 79-108). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-822928-6.00009-5>
- Sinn, H.-W. (2008). Public policies against global warming: A supply side approach. *International Tax and Public Finance*, 15(4), 360-394. <https://doi.org/10.1007/s10797-008-9082-z>
- Song, J., Zhang, H., & Dong, W. (2016). A review of emerging trends in global PPP research: Analysis and visualization. *Scientometrics*, 107, 1111-1147.
- Tabash, M. I., Kumar, A., Sharma, S., Vashistha, R., & Refae, G. A. E. (2022). International journal of organizational analysis: A bibliometric review (2005–2020). *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2021-2990>
- Ukaogo, P. O., Ewuzie, U., & Onwuka, C. V. (2020). 21 - Environmental pollution: Causes, effects, and the remedies. İçinde P. Chowdhary, A. Raj, D. Verma, & Y. Akhter (Ed.), *Microorganisms for Sustainable Environment and Health* (ss. 419-429). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-819001-2.00021-8>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- van Eck, N. J., Waltman, L., Dekker, R., & van den Berg, J. (2010). A comparison of two techniques for bibliometric mapping: Multidimensional scaling and VOS. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(12), 2405-2416. <https://doi.org/10.1002/asi.21421>
- Vishwakarma, P. (2023). Journal of Internet Commerce: A Bibliometric Overview. *Journal of Internet Commerce*, 22(4), 567-593. <https://doi.org/10.1080/15332861.2022.2095178>
- Wang, H., Li, Y., & Bu, G. (2023). How carbon trading policy should be integrated with carbon tax policy—Laboratory evidence from a model of the current state of carbon pricing policy in China. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(9), 23851-23869. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-23787-y>
- Wang, J., & Huang, X. (2018). The Optimal Carbon Reduction and Return Strategies under Carbon Tax Policy. *Sustainability*, 10(7), 2471.
- Wang, M., & Chai, L. (2018). Three new bibliometric indicators/approaches derived from keyword analysis. *Scientometrics*, 116(2), 721-750. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2768-9>
- Wang, S., Yan, H., & Chen, P. (2023). A comparative study of carbon emission reduction modes in supply chain under carbon tax mechanism. *Environment, Development and Sustainability*, 1-41. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-03964-w>
- Wang, X., Li, R., Ren, S., Zhu, D., Huang, M., & Qiu, P. (2014). Collaboration network and pattern analysis: Case study of dye-sensitized solar cells. *Scientometrics*, 98(3), 1745-1762. <https://doi.org/10.1007/s11192-013-1180-8>
- Wei, G. (2019). A Bibliometric Analysis of the Top Five Economics Journals During 2012–2016. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 25-59. <https://doi.org/10.1111/joes.12260>
- Wei, H., Yue, G., & Khan, N. U. (2024). Uncovering the impact of Fintech, Natural Resources, Green Finance and Green Growth on Environment sustainability in BRICS: An MMQR analysis. *Resources Policy*, 89, 104515. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.104515>
- Wittig, G. R. (1978). Documentation Note: Statistical Bibliography—A Historical Footnote. *Journal of*

- Documentation, 34(3), 240-241. <https://doi.org/10.1108/eb026662>
- Yan, J., & Yang, J. (2021). Carbon pricing and income inequality: A case study of Guangdong Province, China. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126491>
- Yang, K., & Meho, L. I. (2006). Citation Analysis: A Comparison of Google Scholar, Scopus, and Web of Science. *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, 43(1), 1-15. <https://doi.org/10.1002/meet.14504301185>
- Yolaçan, H., Güler, S., & Özmanevra, R. (2023). Clubfoot from past to the present: A bibliometric analysis with global productivity and research trends. *Medicine*, 102(6), e32803. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000032803>
- Yu, B., Zhao, Q., & Wei, Y.-M. (2021). Review of carbon leakage under regionally differentiated climate policies. *The Science of the Total Environment*, 782, 146765. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2021.146765>
- Yunzhao, L. (2022). Modelling the role of eco innovation, renewable energy, and environmental taxes in carbon emissions reduction in E-7 economies: Evidence from advance panel estimations. *Renewable Energy*, 190, 309-318. <https://doi.org/10.1016/j.renene.2022.03.119>
- Zhang, Y., Jiang, S., Lin, X., Qi, L., & Sharp, B. (2023). Income distribution effect of carbon pricing mechanism under China's carbon peak target: CGE-based assessments. *Environmental Impact Assessment Review*, 101, 107149. <https://doi.org/10.1016/j.eiar.2023.107149>
- Zhou, Y., Fang, W., Li, M., & Liu, W. (2018). Exploring the impacts of a low-carbon policy instrument: A case of carbon tax on transportation in China. *Resources Conservation And Recycling*, 139, 307-314. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.08.015>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). *Bibliometric Methods in Management and Organization*. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: Carbon tax is a financial policy instrument in preventing environmental pollution. Carbon tax, which is a suggestion for solving environmental problems, has been examined by researchers. In this regard, the study reveals the research history and development of carbon tax articles. For this, a dataset was created for articles indexed in the WOS database on carbon tax between 1991 and 2023. The aim of the study is to perform bibliometric analysis of articles based on this data set. The study also yielded guiding findings for those interested in the field of carbon tax.

Method: In the study, the data set of 2,400 articles obtained from the WOS database was used for bibliometric analysis. Performance analysis and mapping analyzes were used to carry out the bibliometric analysis. VOSviewer program was preferred for mapping bibliographic data. In the study, citation analysis, co-author analysis, keyword analysis and bibliographic matching analysis of journals were analysed for the carbon tax field.

Findings: According to the findings obtained as a result of the analysis; the highest number of publications in the field of carbon tax was published in 2021 and the highest number of citations was made in 2022. Among the most cited studies over the years, the article titled "Climate Change Risk Perception and Policy Preferences: The Role of Affect, Imagery, and Values" ranks first. The most collaborated researcher is Qiao-Mei Liang. The most collaborating institution is Vrije Universiteit Amsterdam, while the USA ranks first in terms of country. It was determined that the most preferred keyword in the field is "carbon tax". Among journals related to the field, Energy Policy journal ranks first in terms of both publication and citation numbers.

Conclusion: Carbon tax, which is a solution proposal for states' low carbon emission targets, has also attracted the attention of researchers. In this regard, the results of the analysis show that the number of articles in the field of carbon tax has an increasing trend until 2021. The highest number of publications in the field of carbon tax was provided by the Energy Policy journal. It has been observed that researchers prefer Energy Policy journal publications for citations. In this context, it can be stated that Energy Policy magazine can be taken into consideration in terms of publication opportunities in the field of carbon tax. In addition, within the scope of the findings obtained in the field of carbon tax in recent years; It seems that the topics "carbon pricing", "carbon leakage", "cge model", "environmental policy", "sustainability", "carbon emission" and "carbon taxation" are preferred by researchers.

Recommendation: In the study, the structure and characteristics of past studies in the field of carbon tax were revealed, as well as potential future trends were identified. This situation was revealed with the scientific mapping method. In addition, main themes have been identified that may provide guidance for authors planning to conduct research in the field of carbon taxation.

Çalışanların Dijital Dönüşüme Bakış Açısının Motivasyon ve Performansa Etkisi

Emel Doğan KAHRAMAN¹ Meral ERDİRENÇELEBİ^{2*}

¹ Bolu Belediye Başkanlığı, Bolu, Türkiye

² Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, Konya, Türkiye

Makale Bilgisi

Geliş Tarihi: 11.05.2024
Kabul Tarihi: 31.05.2024
Yayın Tarihi: 30.06.2024

Anahtar Kelimeler:
Dijital Dönüşüm,
Dijital Dönüşüme Bakış,
Motivasyon,
Çalışan Performansı.

ÖZET

Dünya genelinde büyük bir hızla gelişme gösteren dijital çağ, tüm sektörlerde dijital dönüşüm yaşanmasına yol açmaktadır. Dijital çağın gereği her alanda yaşanan bu hızlı dönüşüme işletmelerde ayak uydurmak zorundadırlar. Dijital çağın işletmelere sağladığı çeşitli avantajların yanı sıra Covid-19 pandemi süreci gibi beklenmedik durumlar sürdürülebilirlik için dönüşümün artık bir tercih değil zorunluluk olduğunu göstermiştir. Sürdürülebilirlik için işletmelerde dijitalleşme temelli bir dönüşüm yol haritası belirlenmesi, tüm iş süreçlerinin ve tüm paydaşlarla ilişkilerin revize edilmesi gerekmektedir. İç paydaşlar olan çalışanların tüm iş süreçlerinde aktif olabilmeleri için dijital dönüşüme bakış açılarının belirlenmesi gerekmektedir. Eksikliklerin belirlenerek tamamlanması ile çalışan motivasyonunun ve performanslarının artırılması sayesinde, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlanmasına destek olunabilecektir. Bu araştırmanın temel amacı işletmelerin önemli maliyet kaynağı ve aynı zamanda iç paydaşı olarak kabul edilen çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının motivasyon ve performanslarına etkisini araştırmaktır. Araştırmanın temel problemi ise değişim sürecini yaşayan işletmelerdeki çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının motivasyon ve performansa etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Temel amaç doğrultusunda araştırma modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur. Evren olarak Bolu Sanayi ve Ticaret Odası'na orta ve büyük ölçekli işletmeler belirlenmiştir. Teknolojinin daha fazla kullanıldığı işletmeler örneklem olarak seçilmiştir. Temel amaç doğrultusunda belirlenen işletmelerden nicel araştırma yöntemi tekniklerinden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırmada 350 beyaz ve altın yakalı çalışandan elde edilen veriler analize alınmıştır. SPSS programı ile veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma başında geliştirilen üç hipotezin de doğru olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın neticesinde işletme çalışanlarının dijital dönüşüme bakış açısının motivasyonu ve çalışan performansını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca çalışanların motivasyon düzeyi çalışan performansını olumlu etkilemektedir.

The Effect of Employees' View of Digital Transformation on Their Motivation and Performance

Article Info

Received: 11.05.2024
Accepted: 31.05.2024
Published: 30.06.2024

Keywords:
Digital transformation,
Overview of digital
transformation
Motivation,
Employee's performance.

ABSTRACT

The digital age, which is developing rapidly around the world, leads to digital transformation in all sectors. Businesses have to keep up with this rapid transformation experienced in every field as required by the digital age. In addition to the various advantages that the digital age provides to businesses, unexpected situations such as the Covid-19 pandemic process have shown that transformation for sustainability is no longer a choice but a necessity. For sustainability, it is necessary to determine a digitalization-based transformation roadmap in enterprises, revise all business processes and relations with all stakeholders. In order for employees, who are internal stakeholders, to be active in all business processes, their perspectives on digital transformation should be determined. By identifying and completing the deficiencies, it will be possible to support sustainable competitive advantage by increasing employee motivation and performance. The main purpose of this research is to investigate the impact of the employees' perspective on digital transformation on their motivation and performance, which is considered as an important cost source and internal stakeholder of enterprises. The main problem of the research is to examine whether the employees' perspective on digital transformation has an impact on motivation and performance in enterprises experiencing the change process. In line with the main objective, the research model and hypotheses were created. Bolu Chamber of Industry and Commerce medium-sized and large-sized enterprises were determined as the population. Enterprises where technology is used more have been selected as a sample. In line with the main purpose, data were collected from the enterprises determined in line with the quantitative research method techniques with the questionnaire technique. The data obtained from 350 white and gold collar employees were analyzed. The data were analyzed with the SPSS program. In line with the findings obtained, it was determined that all three hypotheses developed at the beginning of the research were correct. As a result of the research, it was seen that the perspective of business employees on digital transformation positively affects motivation and employee performance. In addition, the motivation level of employees positively affects employee performance.

To cite this article:

Kahraman, E. D., & Erdirençelebi, M. (2024). Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının motivasyon ve performansa etkisi. *Fivezero*, 4(1), 25-50. <https://doi.org/10.54486/fivezero.2024.34>

*Sorumlu Yazar: Meral Erdirençelebi, merdirencelebi@erbakan.edu.tr



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

GİRİŞ

Teknolojik yenilikler yaşamda her zaman önemli bir yer tutmuştur. Öyle ki mevcut çağı kapatıp bir sonraki çağı başlatmıştır. Bu gelişim ve değişimler bireyleri, toplumları ve örgütleri tarih boyunca etkilemiştir. Etkilemeye de devam etmektedir (Çini, vd. 2023: 2). Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişme ve yıkıcı değişim dijital dönüşümü ortaya çıkarmıştır (Morakanyane, vd. 2017: 428). Özellikle son yıllarda yaşanan dijital çağ, dijital dönüşümle birlikte ekonomik ve sosyal açıdan paradigma değişimini beraberinde getirmiştir (Brocke vd. 2016: 159). Teknolojinin büyük ölçüde değişmesi nedeniyle, tüm toplumun iletişim kurma, iş birliği yapma biçimi de değişmektedir. Akademik araştırmalar, yaygın olarak dijital dönüşüm olarak bilinen bu olguya odaklanmaya başlamıştır (Wilms, vd. 2017: 1). Örgütlerin bu duruma uyumu ve fırsata çevirmesi gibi konularda araştırmalar artarak devam etmektedir. Aynı zamanda verimlilik ile etkinliklerinin artırılması adına dijital dönüşüme nasıl dâhil olmaları gerektiği araştırılmaktadır (Heavin ve Power, 2018: 38).

Nitekim küresel dijital ekonomi 2019'da 22,5 trilyon dolara ulaşmıştır ve büyümeye halen de devam etmektedir. Dijital ekonominin ortaya çıkışı küresel ekonomik kalkınmaya yeni bir ivme kazandırmıştır. Dijital ekonominin temelinde, yeni çağda ekonomik uygulamaların öne çıkan bir özelliği haline gelen dijital dönüşüm (DT) yer almaktadır. 2021 Dijital ekonomi raporuna göre Çin ve ABD değer yaratmaya odaklanmış ve bunu nasıl başarabileceklerinin arayışındadırlar. Elde edilen veriler doğrultusunda değer yaratma adına da dijital dönüşümün iş dünyasına katkısı olduğu görülmektedir (Qiao vd. 2024: 1).

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de teknoloji kullanımı giderek artış göstermektedir. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumunun (BTK) 2023 yılı 4. çeyrek verilerine göre Türkiye'de internet kullanım oranı %87,1 dir. Ayrıca internet üzerinden kamu hizmetlerinden yararlanan bireylerin oranı %73,9 ve internet üzerinden özel kullanım amacıyla mal veya hizmet satın alma ya da sipariş verme (e-ticaret) oranı, 2022 yılında %46,2 iken 2023 yılında %49,5 e yükselmiştir (TUİK, 2024). Bu verilerinde gösterdiği gibi Türkiye'de de dünyanın büyük çoğunluğunda yaşandığı gibi dijital bir dönüşüm söz konusudur. Ayrıca hükümet politikaları, destek programları vb. ile de işletmelerde dönüşümün gerekliliğine dikkat çekilmektedir. Nitekim hız kazanan dijital dönüşüm süreci toplumların kültürel yapılarının değişimine yol açmanın yanı sıra sektörlerde de köklü biçimde değişimi tetiklemektedir.

Peki dijital dönüşüm nedir? *Dijital dönüşüm*; bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişim göstermesi sonucunda tüm iş süreçlerinde etkinlik ve verimliliği sağlamak adına insan, robot ve makine üçlüsünün etkileşiminin sağlanmasıdır (Ertürk ve Erdirençelebi, 2023: 865). Yani dijital dönüşüm tüm sektörlerdeki işletmelerin klasik iş süreçlerini değiştirerek, yeni ürün, yeni hizmet, yeni iş süreçleri sunmaktadır (Schwertner, 2017: 388). Son dönemde yapılan araştırma sonuçlarına göre büyük veri, bulut bilişim, mobil ve sosyal teknolojileri altyapılarına başarıyla entegre eden işletmeler önemli bir rekabet avantajı elde etmektedir (Alhasanov, 2023: 2). Hatta işletmelerde dönüşüme ayak uydurmanın yanı sıra, dijitalleşmeyi yaratıcılık ve yenilikçilikle birleştiren yöneticilerin dönüşüm sürecini yönetmenin ötesine geçerek planlanan teknolojiyi daha erken uygulamaya geçebilmesinin temel hedef olması gerektiği vurgulanmaktadır. Özellikle de Covid-19 pandemi süreci, pek çok alanda olduğu gibi işletmelerin hayatında dijital dönüşüm gelişmelerini hızlandırmıştır (Akman, 2023: 3).

Dijital dönüşüm ile ortaya çıkan muhteşem üçlü (insan-makine-robot) verimlilik, kalite, hız, esneklik ve çeviklik sağlamaktadır. ABD, Almanya, Japonya ve Çin gibi gelişmiş ülkelerde bu dönüşüm önemli fırsatlar sunarken gelişmekte olan ülkeler için ise ciddi bir tehdit ve baskı oluşturmaktadır (Bonekamp ve Sure, 2015: 36). Bu nedenledir ki gelişmekte olan bir ülke özelliğine sahip Türkiye'de bu tehdit ve baskı altındadır. Dijital dönüşüm sadece çalışma ve üretim sürecini etkilemekle kalmamakta aynı zamanda müşteriler, tedarikçiler gibi dış paydaşların yanı sıra çalışanların nitelik ve niceliklerini de sorgulatmaktadır. Bazı meslek grupları yok olurken yeni meslek grupları gündeme gelmektedir

(Seçer, 2017: 763).

Öte yandan çalışan verimliliğini artırmak adına örgütsel arayışlar sürmekte ve akademik araştırmalar yıllardır devam etmektedir. Literatürde çalışan performansı ile motivasyon arasındaki pozitif ilişkiye işaret eden çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Lencho, 2020; Farson vd. 2021; Olusadum ve Anulika, 2018; Ghaffari vd. 2017; Shahzadi vd. 2014; Aarabi vd. 2013; Saedd ve Asghar, 2012; Dysvik ve Kuvaas, 2011). Fakat bu ilişkinin arka planında dijital dönüşümün ne düzeyde yer aldığına dair çok sınırlı ve yakın tarihli çalışmalar mevcuttur (Lumunon vd. 2021; Selimovi'c vd. 2021; Budiman ve Kurniawan, 2023; Shwedehe vd. 2023). Çalışanlar dijital dönüşüm sürecinde kilit rol oynamaktadır (Van Der Schaft vd. 2022). Ancak literatürde çalışanların dijital dönüşüm sürecine bakış açısının esas alındığı çalışma sayısı çok sınırlıdır (Leo vd. 2023; Cetindamar Kozanoglu ve Abedin, 2021; Çini vd. 2023). Motivasyonun çalışan performansını artırması beklenen bir olgu iken çalışanların dijital dönüşümüne bakış açısının bu değişkenlere nasıl etki ettiğinin belirlenmesi, çalışan performansını artırma yolları arayışında farklı bir bakış açısı sunacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

İşletmelerde Dijital Dönüşüm

Son zamanlarda yaşanan hızlı dijital dönüşüm süreci nedeniyle işin doğası büyük ölçüde değişmektedir. Dolayısıyla da günümüzün çalışma ortamı ağırlıklı olarak dijital hale gelmektedir (Selimovi'c vd. 2021: 1). Dijitalleşme yeni iş modelleri oluşturmak için teknolojinin kullanıldığı bir uygulamadır ve sistemlerin daha verimli çalışarak karlı hale dönüşmesi sonucunda daha fazla rekabet avantajı elde edilmesidir (Schwertner, 2017: 388). Belirsiz bir iş ortamında kurumsal dayanıklılığı ve değeri artırarak önemli avantajlar sunar (Qiao vd. 2024: 1).

Dijital teknolojiler, pek çok alanda yoğun olarak kullanılan teknolojilere verilen genel addir. Bulut bilişim, yapay zekâ, büyük veri, robotik sistemler, nesnelerin interneti, 3D baskı, sensör teknolojileri, gelişmiş robotik sistemler ve otomasyon dijital teknolojilerinin önde gelenleri arasındadır (Westerman, vd. 2014; He, vd. 2023). Üretim bandındaki süreçler, pazarlama alanındaki envanter yönetimi, müşteri destek sistemleri, iş yönetimi ve analitiği gibi birçok konuda hızlı ve kesin çözüm arayışında olan işletmeler bu dijital teknolojilere yatırım yapmaktadırlar (Özsağlam, 2021: 35). Hemen hemen her sektörde işletmeler, yeni dijital teknolojileri keşfetmek ve bunlardan faydalanmak adına bir dizi çaba içerisinde. Bu çabalar ürün ve temel iş süreçlerinin dönüşümlerini kapsar. Dahası örgütsel yapı ve yönetim biçimleri de etkilenir. Özellikle de dönüşümü iyi yönetebilmek için doğru yaklaşımların seçimi önem taşır. İşletme içindeki dijital dönüşümün başarılması, önceliklendirmenin, uygulamanın ve tüm koordinasyonun doğru yapılması adına bir dijital dönüşüm stratejisinin formüle edilmesine bağlıdır. Dijital teknolojilerin kullanılması ve uyarlanması çoğu zaman işletmelerin tüm fonksiyonlarını etkilemekle kalmayıp aynı zamanda satış kanallarını ve tedarik zincirini de etkileyerek işletmenin sınırlarının ötesine geçer (Matt vd., 2015: 339).

Bu nedendir ki dijital işyeri dönüşümü, teknolojilerin benimsenmesi veya benimsenmemesinin ötesine geçerek bir işyerinin yeniden tasarlanması bağlamında çok daha derin etkiler oluşturur (Selimovi'c, vd. 2021: 1; Hanelta, vd. 2021: 1168).

İş süreçlerinin dijital süreçlere dönüştürülmesi, teknik bileşenler ağının da artması sonucu gelişir. Bu sayede işletmeler üretilen mal veya hizmetleri, tamamen dijitalleştirilmiş ortamlara taşır (Arıcıoğlu, 2021: 15). Endüstriyel süreçlerin dijitalleşmesi ise işletmenin daha spesifik değer zinciri faaliyetleri (uzmanlaşma) ve uluslararası genişleme fırsatlarına odaklanmayı sağlar. Buna paralel olarak, endüstriyel dijital dönüşüm aynı zamanda işletmeleri değer zinciri genelinde yukarı yönlü faaliyetlere doğru genişlemeye motive eder ve dijital platformların ortaya çıkması nedeniyle yönetişimi önemli

ölçüde etkileyerek eski rekabet ortamlarını yeni ağ bağlantılı "genişletilmiş işlere" dönüştürür (Leão ve Silva, 2021: 421). Dijital dönüşümde yöneticilerin işletmenin en acil sorunlarına odaklanırken söz konusu önceliklere uygun yeteneklerin belirlenmesinde yapay zekânın etkisini anlamaları ve stratejilerini buna göre geliştirmeleri önemlidir (Ahat, 2023:180).

Değer zinciri kapsamında işletmeler sürekli bir değişim ve dönüşümle karşı karşıya kalmaktadır. Teknolojik gelişmeler, yoğun rekabet, yıkıcı ve yenileyici iş modelleri, yeni pazarlar sürekli gelişip farklılık gösteren müşteri tercihleri gibi nedenler işletmeler için üstesinden gelinmesi gereken birçok zorluğu meydana getirir (Žitkienė ve Deksnys, 2018: 115). Bu gibi zor durumları aşmaya yönelik dijital dönüşüm destek olmaktadır.

Dijital dönüşüm literatürde farklı biçimlerde tanımlanır. Literatürde “bir örgüt, endüstri, ülke vb. dijital veya bilgi işlem teknolojisinin önemsenmesi veya aktif kullanılması” (Brennen ve Kreiss, 2014: 7) ve “daha fazla gelişen veri türünün, iletişim altyapısının ve bilgi işlem kullanımının sunduğu fırsatlar” (Nielsen vd. 2017: 102) şeklinde tanımlandığı görülür. Dijital dönüşüm, otonom teknolojik sistemlerin, çevre koşullarının ve iş organizasyonunun dönüşümüdür. Bu dönüşümde sık adı geçen Endüstri 4.0 sadece bir üretim hattının, bir üretim faaliyetinin yenilenmesi olarak değil, aynı zamanda işletmenin üretimden müşteriye kadar verdiği hizmetlere üretim ve iş süreçlerinin dijitalleşmesi olarak açıklanabilir (Sung, 2017: 40). Başka bir deyişle dijital dönüşüm, hizmetlerin ve ürünlerin hem çevrimiçi hem de çevrimdışı olarak sunulduğu internet çağında rekabetçi kalabilmek için çoğunlukla yeni teknolojilerin kullanılmasıdır (Mergel vd. 2019: 2).

Dijital dönüşümün karakteristik özellikleri: radikal, yıkıcı, sürekli ve karmaşık oluşudur (Morakanyane vd. 2017: 432). Bu nedenle de dijital dönüşüm sürecinde işletmeler zorluklarla karşılaşabilirler. Dijital dönüşüm aşamalarında en güçlü işletmelerin değil, değişime en hızlı uyum sağlayan işletmelerin devamlılığı görülmektedir. İşletmeler dijital dönüşüm planlamalarını yapmamaları durumunda yenilenen teknolojide devamlılığı kaybetme durumu yaşayabilirler (Tutkunca, 2020: 66). Literatürde işletmelerin dijital dönüşümünün boyutları üç başlıkta ele alınmıştır. (Kumar, 2017; Hunt, 2014; Wolf, 2015). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm*, dijital dönüşümün sağladığı avantajlarla gerçekleştirilen insan kaynakları yönetim sistemleri; işletmedeki çalışanların sahip olduğu yetenek, bilgi ve becerileriyle ilgili bilgilerin elde edilmesi, kaydedilmesi, yenileyebilmesi ve gerektiğinde bilgilere kolay ulaşabilmesine olanak sağlar. Bunlar da örgüt için daha etkin ve hızlı bir şekilde karar verebilme konusunda insan kaynakları yetkililerine yardımcı olabilmektedir (Calp ve Doğan, 2019: 395-396). İnsan kaynakları yönetiminin dijital olarak yürütülebilmesinde, işgörenlere esnek çalışma saatleri sunulabilmekte bu da işgörenlerin memnuniyet durumlarının artmasında önemli bir etki yaratmaktadır. İş yerinde belirli saatlerde çalışma mecburiyeti giderilerek, işgörenin iyi hissettiği zamanlarda çalışması, motivasyonunu ve performansını da olumlu yönde etkilemektedir (Göktaş ve Baysal, 2018: 1416). *Yetenek Yönetiminde Dijital Dönüşüm*, teknolojideki hızla artan gelişmeler; işletme üzerindeki araç ve gereçleri etkisi altına almıştır. Çalışanların da bu değişikliklere uyum göstermeleri büyük önem kazanmıştır. Bunun sonucunda ise işgörenin aldığı eğitimlerde yetenekleri tespit etmek gerekli bir ihtiyaç olarak görülmeye ve önem kazanmaya başlamıştır. *Performans Yönetiminde Dijital Dönüşüm*, her işletmenin amacı, beklenen sonuçlara ulaşmak ve memnuniyeti sağlamaktır. Eğer örgütler insan kaynakları yönetiminde başarılı durumdalarsa bundan örgüt ve çalışan performansı da olumlu şekilde etkilenecektir (Sikyr, 2013: 45). Özellikle son zamanlarda yaşanan teknolojik gelişmeler çalışanların performanslarını artırmaktadır (Akman, 2023: 83). Bu durum da dijital dönüşümün performans yönetiminde olumlu etkisini göstermektedir.

Motivasyon

Bireylerin ruhen, bedenen ve zihinsel olarak işletme hedeflerine yönelme düşüncesi, motivasyon

kavramını ortaya çıkarmaktadır. Motivasyon, kişilerin daha önceden belirledikleri hedeflerine ulaşmak için kendi çabalarıyla hareket etmeleridir. Bir örgütteki her birey farklı bir şekilde motive olur. İşletme açısından motivasyon işletmenin ve çalışanın isteklerine karşılık veren iş ortamı dizayn edip bireyin yapılması düşünülen aşamaya geçebilmesi için heveslendirilmesi olarak açıklanabilir (Berkman vd. 2007: 293). Motivasyon içinde bulunulan durumla ilgili olarak içten gelen dürtü olarak da tanımlanabilir (Bentley, 2000: 179). Bireyin belirli bir hedef doğrultusunda hareket etmesini sağlayan bir güçtür. Daha yüksek seviye motive olmuş çalışanlar düşük seviye motive olmuş çalışanlara kıyasla fırsatlardan daha doğru şekilde yararlanırlar (Shahzadi vd. 2014: 160).

Motivasyon dışsal ve içsel olmak üzere iki alt başlıkla ele alınmaktadır (Ryan ve Deci, 2000: 70-71). *Dışsal Motivasyon*, davranışın bir sonuç elde etmek için gerçekleştirildiği motivasyon türüdür. Kişi davranış için değil, davranışın çıktılarını için eyleme geçer. Kişi, içsel doyuma ulaşmak için değil; ödül kazanmak veya cezalandırılmaktan kaçınmak amacıyla dışsal motivasyonla ilgili hareketler. *İçsel Motivasyon*, bir aktiviteyi veya işi üstlenen kişinin aktiviteyi farklı bulması veya aktiviteden zevk alarak tatmin olmasıdır. İçsel motivasyonda, memnuniyet işin kendisinden kaynaklanıyorken dışsal motivasyonda memnuniyet, sözlü ve maddi hediyeler gibi harici bir ortam aracılığıyla gelir. İçsel olarak motive olmuş birey, ödüllere veya baskıya ihtiyaç duymadan özgürce ve gönüllü olarak faaliyetlerde bulunur. Çalışma ortamı, çalışanların davranışlarını yönlendiren ve onlara enerji veren koşulları içerir (Ryan ve Deci, 2000: 68). Bu, çalışanların dönüşümsel değişim sırasında öz motivasyonun bileşenleri olan ilişki ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, yetkinlik ihtiyacı gibi psikolojik ihtiyaçlarını içerir (Ibragimov ve Berishvili, 2023: 6).

İşletmelerin çalışanları motive etmek adına, ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları bulunmaktadır. *Ekonomik Motivasyon Araçları*, Temel ücretlendirme, ikramiyeler (yasal, isteğe bağlı), komisyonlar ve ödüller ekonomik motivasyon araçlarıdır. Çalışanların önceliği maddi ihtiyaçlarını karşılamaktır (Borowski ve Daya, 2014: 666). Sosyal yardımlar, örgütlerin çalışanlarına her alanda sağladıkları örgütsel destek, çalışanları işlerini yapmaya motive etmede büyük önem taşımaktadır (Wong ve Pang, 2003: 551). *Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları*, İnsan sosyal bir varlıktır. Bireyleri yönlendiren faktörlerin belli bir kısmının psikolojik olduğu söylenmektedir. Ekonomik motivasyon araçları maddi yönünü ele alırken psiko-sosyal motivasyon araçları ise manevi yönünü ele alır. Bu doğrultuda bireyin motivasyonunu tatmin eden ve katkı sağlayan birçok sayıda psiko-sosyal araçtan bahsedilebilir (Şimşek vd. 2015: 180-181). Bu motive araçları arasında çalışmada bağımsızlık, sosyal katılım, değer ve statü, gelişme ve başarı, çevreye uyum, öneri sistemi ve sosyal uğraşlar yer alır (Ertürk, 2000: 77): *Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları*, Çalışanların örgütsel ve yönetsel araçlar ile motive olmaları mümkündür. Bu araçlardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir (Serinkan, 2008: 162). Amaç birliği, yetki devri, kararlara katılma, etkin bir iletişim sistemi, iş tasarımı, fiziksel şartların değiştirilmesidir.

Çalışanın motivasyonu örgütsel verimliliği artırmada önem taşımaktadır (Bawa, 2017: 662). Düşük üretkenlik ve rekabet gücü kaybı, düşük moral ve düşük motivasyonun sonuçlarıdır ve bazen devamsızlık ve sabotaj gibi istenmeyen semptomlara yol açabilir (Shaban vd. 2017: 1). Aynı zamanda dönüşüme uyum sağlamada büyük rol oynar (Wozir ve Luo, 2020: 152). Bu nedenle iyi yönetilmesi gerekir.

Çalışan Performansı

Kurumların başarı ya da başarısızlıklarında kilit unsur çalışanlarıdır. Bu nedenle kurumlar çalışanlarının performansını artırmaya yönelik çaba içerisindeyler (Hameed ve Waheed, 2011: 224). Performans, bir bireyin veya sürecin belirli hedeflere ve daha önceden belirlenmiş birtakım standartlara ne kadar başarılı bir şekilde ulaştığını değerlendirmek için kullanılan bir kavramdır. Performansa

yönelik elde edilen sonuçlar, hedeflenen çıktılar, başarılar veya kalite standartlarına göre belirlenmektedir (Drucker, 2013: 18). Çalışan performansı, bir çalışanın kendisine verilen görevleri yerine getirirken elde ettiği iş kalitesi ve miktarıdır (Hermina ve Yosepha, 2019: 71).

Her çalışanın, özgüven, başarı, ödül alma ihtiyacı gibi iç faktörlerin yanı sıra tanınma ve ilgi görme gibi dış faktörler de dahil olmak üzere umutları veya ihtiyaçları olmalıdır. Bir kişinin bir çalışma alanındaki başarısı ve performansı, meşgul olduğu alandaki yeterlilik ve profesyonellik düzeyine göre belirlenir. Ancak dikkat ve tanınma isteği gibi motivasyon unsurları olmadan performansın başarısı söz konusu olamaz (Paais ve Pattiruhu, 2020: 577). Özellikle de yöneticinin her zaman performansa ilişkin olumlu davranışlara örnek olması önemlidir. Bir yönetici olarak kişinin yaptıkları veya söyledikleri her zaman başkalarını etkiler. Performans yönetimi çabaları ile ilgili olarak karşılaşılan çalışan davranış türleri, değişime dirençten ve ne beklendiğinin tam olarak anlaşılmasından kaynaklanmaktadır (McConnell, 2004: 273).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı işletmelerin önemli maliyet kaynağı ve aynı zamanda iç paydaşı olarak kabul edilen çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının motivasyon ve performanslarına etkisini araştırmaktır. Araştırmanın temel problemi ise değişim sürecini yaşayan işletmelerdeki çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının motivasyon ve performansa etkisi var mıdır? Bu temel problem çerçevesinde aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

- Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının motivasyonuna etkisi var mıdır?
- Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının performansına etkisi var mıdır?
- Çalışanların motivasyon düzeyi çalışan performansına etkisi var mıdır?

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda oluşturulan araştırmanın modeli ve hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmanın amacına uygun olarak dört temel hipotez ve bunlara bağlı olarak çeşitli alt hipotezler geliştirilmiştir.

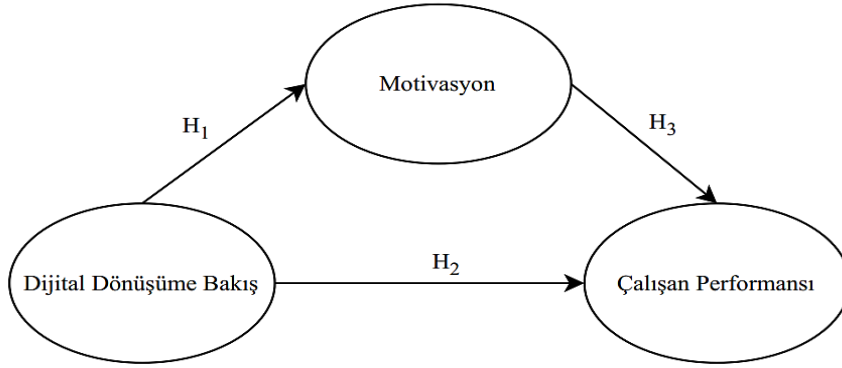
- **H₁:** Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısı motivasyonlarını etkilemektedir.
 - H_{1a}:** İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir.
 - H_{1b}:** Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir.
 - H_{1c}:** Performans yönetiminde dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir.
 - H_{1d}:** İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm dışsal motivasyonu etkilemektedir.
 - H_{1e}:** Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm dışsal motivasyonu etkilemektedir.
 - H_{1f}:** Performans yönetiminde dijital dönüşüm dışsal motivasyonu etkilemektedir.
- **H₂:** Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısı çalışan performansını etkilemektedir.
 - H_{2a}:** İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm çalışan performansını etkilemektedir.
 - H_{2b}:** Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm çalışan performansını etkilemektedir.
 - H_{2c}:** Performans yönetiminde dijital dönüşüm çalışan performansını etkilemektedir.
- **H₃:** Çalışanların motivasyon düzeyi çalışan performansını etkilemektedir.

H_{3a}: Dışsal motivasyon düzeyi çalışan performansını etkilemektedir.

H_{3b}: İçsel motivasyon düzeyi çalışan performansını etkilemektedir.

Şekil 1

Araştırmanın Modeli



Evren ve Örneklem

Araştırmada Bolu ili Sanayi ve Ticaret Odası'na kayıtlı, imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar esas alınmıştır. Ayrıca bu işletmelerin büyük çoğunluğunu oluşturan aile işletmelerinin kara vericileri olan sahip/yöneticiler de esas alınmıştır. Krejcie ve Morgan (1970) çalışmalarında ortalama 350 örneklemin yeterli olacağını belirtmişlerdir (Aktaran Yenilmez ve Akman, 2023). Veri toplama süreci, 360 katılımcı ile tamamlanmıştır. Ancak 10 veri eksik doldurulduğundan analize dâhil edilmemiştir.

Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Nicel araştırma yöntemi tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. 5'li likert ölçeği tercih edilmiştir. Anket 4 bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcılara dair demografik bilgiler sorulmuştur. İkinci bölümde dijital dönüşüme bakış açısı ölçeği olarak, orijinali 12 ifade ile Kumar (2017) tarafından ortaya konulan ve Yıldırım (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tercih edilmiştir. Ölçek üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Üçüncü bölümde motivasyon ölçeği olarak 24 ifadeli Herzberg Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek ifadeleri Yıldırım (2020) çalışmasından alınmıştır. Ölçek 2 alt boyuttan meydana gelmektedir. Son bölümde ise çalışan performansı ölçeği Atukeren (2020)'e ait çalışmadan alınmıştır. Ölçek 11 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Araştırma Verilerinin Analizi

Bu araştırmada verilerin analizleri için iki farklı programdan yararlanılmıştır. İlk olarak SPSS 25.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Diğer program olarak AMOS 22.0 ile doğrulayıcı faktör analizi için uygulanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler şunlardır; frekans analizi, güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha), açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), korelasyon analizi ve regresyon analizidir.

BULGULAR

Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1
Araştırmanın Modeli

		Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	194	55.43
	Erkek	156	44.57
Yaş	21-25	18	5.14
	26-30	66	18.86
	31-35	98	28.00
	36-41	82	23.43
	42 ve üzeri	86	24.57
Eğitim	Lise	36	10.29
	Önlisans	35	10.00
	Lisans	262	74.85
	Yüksek Lisans/Doktora	17	4.86
Pozisyon	İnsan Kaynakları Müdürü	15	4.29
	Kalite Kontrol Müdürü	8	2.29
	Muhasebe/Finansman Müdürü	21	6.00
	Ar-Ge Müdürü	13	3.71
	Genel Müdür	35	10.00
	Genel Müdür Yardımcısı	6	1.71
	Mühendis	91	26.00
	Pazarlama ve Satınalma Müdürü	10	2.86
	Üretim Müdürü	30	8.57
	Sahip/Yönetici	121	34.57
Firmada çalışma süresi	1-5 yıl	151	43.14
	6-10 yıl	81	23.14
	11-15 yıl	50	14.29
	16-20 yıl	33	9.43
	21 yıl ve üzeri	35	10.00
Toplam iş yaşam deneyimi	1-5 yıl	71	20.29
	6-10 yıl	74	21.14
	11-15 yıl	66	18.86
	16-20 yıl	67	19.14
	21 yıl ve üzeri	72	20.57
İşletmenin faaliyet alanı	Beyaz Eşya	39	11.14
	Cam Sanayi	31	8.86
	Çimento	23	6.57
	Gıda	127	36.29
	Tekstil	21	6.00
	Ahşap İşl. ve Mobilya	35	10.00
	Makine ve Metal Sanayi	63	18.00
Plastik Ambalaj	11	3.14	
TOPLAM		350	100.00

Araştırmaya katılan katılımcıların en fazla kadın (%55.4); 31-35 yaş aralığında (%28); lisans mezunu (%74.85); sahip/yönetici (%34.5); mevcut işletmede 1-5 yıldır çalışan (%43.1); toplamda 6-10 yıl arası iş yaşamında yer alan (%21.1); gıda sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarından oluştuğu görülmektedir (%36.29).

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Tanımlayıcı analizlerden sonra açıklayıcı faktör analiz yapılmıştır. Ölçeklerin analiz sonuçları aşağıda Tablo2, Tablo3 ve Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 2

Dijital Dönüşüme Bakış Açısı Ölçeğine Ait Cronbach's Alpha Değeri ve Madde Faktör Yükleri

Ölçek	Alt Boyutlar	Değişkenler	Faktör Yükleri	AVE	CR	Sonuç
Dijital Dönüşüme Bakış Ölçeği	İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm Özdeğer: 4.65	DD1	.87	.67	.86	Cronbach's Alpha=.93 KMO=.91 Barlett Sph. Testi=2045.45 p=.00 Toplam Varyans=%74.92 Faktör Yükleri≥.50 Kullanılan Yöntem=Equamax
		DD2	.76			
		DD3	.72			
	Yetenek Yönetiminde Dijital Dönüşüm Özdeğer: 2.12	DD5	.75	.59	.85	
		DD6	.77			
		DD7	.72			
		DD8	.68			
	Performans Yönetiminde Dijital Dönüşüm Özdeğer: 1.00	DD9	.69	.63	.83	
		DD10	.87			
		DD11	.74			

Bu araştırmada dijital dönüşüme bakış açısı ölçeği orijinal ölçekteki gibi üç alt boyuttan oluşmaktadır. Tüm faktör yükleri .50'nin üstündedir. KMO değeri yüksek ve Barlett's küresellik testi anlamlı çıkmıştır ($p<.05$, bkz. Tablo 2). Madde faktör yükleri .50'nin altında olan maddeler DD4 ve DD12 analiz kapsamından çıkartılmıştır. AVE değeri .50'den, CR değeri .70'ten büyüktür ve $CR>AVE$ koşulu sağlanmıştır. Faktörler üç alt boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar; *İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm*, *Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm* ve *Performans yönetiminde dijital dönüşüm* adlarını almıştır.

Tablo 3

Motivasyon Ölçeğine Ait Cronbach's Alpha Değeri ve Madde Faktör Yükleri

Ölçek	Alt Boyutlar	Değişkenler	Faktör Yükleri	AVE	CR	Sonuç
Herzberg Motivasyon Ölçeği	İçsel Motivasyon Özdeğer: 10.66	MO1	.70	.59	.94	Cronbach's Alpha= .95 KMO=.94 Barlett Sph. Testi= 4855.19 p=.00 Toplam Varyans=%61.40 Faktör Yükleri≥.50 Kullanılan Yöntem=Equamax
		MO2	.71			
		MO3	.70			
		MO4	.76			
		MO5	.69			
		MO6	.75			
		MO7	.79			
		MO8	.68			
		MO9	.71			
		MO10	.71			
		MO11	.66			
		MO12	.72			
		MO13	.63			
		MO14	.76			

	MO15	.75
	MO16	.74
Dışsal	MO17	.75
Motivasyon	MO18	.70
Özdeğer: 1.99	MO20	.60
	MO21	.66
	MO22	.60

Tablo 3'e Motivasyon ölçeğine ait AFA sonuçları yer almaktadır. Buna göre ölçek, orijinal ölçeğe uygun olarak iki alt boyuta ayrılmıştır. Tüm faktör yükleri .50'nin üzerindedir. M19, M23, M24 ifadeleri belirlenen koşulları sağlamadıklarından dolayı ölçekten çıkartılmıştır. AVE değeri .50'den, CR değeri .70'ten büyüktür ve CR>AVE koşulu sağlanmıştır. Faktörler iki alt boyut altında toplanmıştır. Bu alt boyutlar; *İçsel motivasyon* ve *Dışsal motivasyon* adını almıştır.

Tablo 4

Çalışan Performansı Ölçeğine Ait Cronbach's Alpha Değeri ve Madde Faktör Yükleri

Ölçek	Alt Boyutlar	Değişkenler	Faktör Yükleri	AVE	CR	Sonuç
Çalışan performansı Ölçeği	Tek Faktör Özdeğer: 4.48	ÇP2	.63	.51	.88	Cronbach's Alpha= .88 KMO=.88 Barlett Sph. Testi= 1415.22 p=.00 Toplam Varyans=% 60.36 Faktör Yükleri ≥.50 Kullanılan Yöntem=Equamax
		ÇP3	.73			
		ÇP4	.77			
		ÇP7	.74			
		ÇP8	.75			
		ÇP9	.78			
		ÇP10	.74			
		ÇP11	.80			

Son olarak Tablo 4'e göre çalışan performansına ait madde faktör yükleri yer almaktadır. Buna göre ÇP1, ÇP5 ve ÇP6 maddeleri belirlenen koşulları sağlamadıklarında ölçekten çıkartılmışlardır. AVE değeri 0.50'den, CR değeri .70'ten büyüktür ve CR>AVE koşulu sağlanmıştır. Tüm faktörler tek boyut altında toplanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 5'e göre araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait uyum indeksleri mükemmel uyum ile kabul edilebilir uyum arasında çıkmıştır.

Tablo 5

Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri (Akman, 2023)

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçeklerin Uyum İndeksleri		
			Dijital Dönüştürme Bakış Açısı	Motivasyon	Çalışan Performansı
CMIN/Df	X ² /df < 3	3 ≤ χ ² /df ≤ 5	3.07 Kabul Edilebilir Uyum	2.89 Mükemmel Uyum	3.70 Kabul Edilebilir Uyum

RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.07 Kabul Edilebilir Uyum	.07 Kabul Edilebilir Uyum	.08 Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$\geq .90$	$\geq .80$.95 Mükemmel Uyum	.90 Mükemmel Uyum	.95 Mükemmel Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1$	$.90 \leq CFI \leq .95$.96 Mükemmel Uyum	.93 Mükemmel Uyum	.96 Mükemmel Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1$	$.85 \leq GFI \leq .90$.94 Mükemmel Uyum	.88 Kabul Edilebilir Uyum	.95 Mükemmel Uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1$	$.85 \leq AGFI \leq .90$.91 Mükemmel Uyum	.85 Kabul Edilebilir Uyum	.91 Mükemmel Uyum
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.04 Mükemmel Uyum	.042 Mükemmel Uyum	.04 Mükemmel Uyum

Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamındaki ölçekler arasındaki ilişki düzeyini görebilmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır (bkz. Tablo 6). Analiz sonuçlarına göre en yüksek ilişki içsel motivasyon ile dışsal motivasyon arasındadır ($r=.81, p<.01$). En düşük ilişki ise insan kaynaklarında dijital dönüşüm ile dışsal motivasyon arasındadır ($r=.23, p<.01$).

Tablo 6

Dijital Dönüşüme Bakış Açısı, Motivasyon ve Çalışan Performansına İlişkin Boyutlar Arasındaki Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6
1- İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm	r	1					
	p	0.00					
2- Yetenek Yönetiminde Dijital Dönüşüm	r	.76**	1				
	p	0.00					
3- Performans Yönetiminde Dijital Dönüşüm	r	.61**	.65**	1			
	p	0.00	0.00				
4- İçsel Motivasyon	r	.34**	.49**	.45**	1		
	p	0.00	0.00	0.00			
5- Dışsal Motivasyon	r	.23**	.36**	.39**	.81**	1	
	p	0.00	0.00	0.00	0.00		
6- Çalışan Performansı	r	.43**	.49**	.47**	.40**	.41**	1
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

** $p<.01$

Dijital dönüşüme bakış açısı ölçeği ile ilgili ilişkiler değerlendirildiğinde insan kaynaklarındaki dijital dönüşüm ile yetenek yönetimindeki dijital dönüşüm arasındaki ilişki katsayısının da oldukça

yüksek olduğu görülmektedir ($r=.76$, $p<.01$). Bu durum, insan kaynakları alanında dönüşümü destekliyor olmanın, daha çok yetenekle ilişkili bir bağlamı teşkil ettiği ve yetenek arayışının insan kaynaklarında dijital bir dönüşümü gerekli kılabildiği şeklinde yorumlanabilmektedir. Öte yandan insan kaynaklarındaki dijital dönüşüm, yazılım ve teknolojiye ilişkin diğer programları daha iyi bilmenin dönüşüme katkı olarak değerlendirilebileceğini göstermekte, bu nedenle ilgili insan kaynaklarındaki dönüşüm sürecinin yazılım alanındaki yetkinliklerle bir arada ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında ölçekler arasındaki etkileri ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sürecinin başında kurulan ilk üç hipoteze yanıt aramak için gerçekleştirilen regresyon analizlerine aşağıda Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7

Dijital Dönüşüme Bakış Açısı Alt Boyutlarının İçsel Motivasyon Üzerindeki Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	r	r ²	F	Beta	sh	t	p	Tolerans	VIF
(Sabit)						.25	7.94	.00		
İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm					.04	.07	.64	.57	.51	1.98
Yetenek Yönetiminde Dijital Dönüşüm	İçsel Motivasyon	.40	.24	19.32	.21	.07	2.91	.00	.46	2.17
Performans Yönetiminde Dijital Dönüşüm					.16	.07	2.38	.00	.51	1.95

İlk olarak dijital dönüşüme bakış açısı alt boyutlarının içsel motivasyon üzerindeki etkisine bakılmıştır ve sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır. Bu kapsamda dijital dönüşüm alt boyutlarının içsel motivasyon üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitif yönlü çıkmıştır ($R^2=\%24.4$, $F=19.328$). **H₁**: Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısı motivasyonlarını etkilemektedir. “**H_{1a}**: İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir” *hipotezi reddedilmiştir*. “**H_{1b}**: Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir” ve “**H_{1c}**: Performans yönetiminde dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir” *hipotezleri kabul edilmiştir*. Yani içsel motivasyonu yetenek yönetiminde dijital dönüşüm ve performans yönetiminde dijital dönüşüm alt boyutları pozitif etkilemektedirler.

Dijital dönüşüme bakış açısı takdir, rekabet ve onay gibi içsel motivasyon etkenlerini yordadığını bulgulamaktadır. Özellikle içsel motivasyon ile dijital dönüşüm arasındaki ilişki de değerlendirildiğinde bu bulgunun, iş yaşamında birbirini besleyen iki kavramın teşkil ettiği görülmektedir. Buna göre; dijital dönüşüm ile iş süreçlerinde kolaylaştırıcı etkilerin ve buna bağlı olarak olumlu çıktıların alınması, içsel motivasyonu olumlu etkileyebilmekte, böylece dijital dönüşüme bakış açısının da giderek olumlu bir lineer denklem üzerinden ilerlediği değerlendirilebilmektedir.

Tablo 8*Dijital Dönüşüm Bakış Açısı Alt Boyutlarının Dışsal Motivasyon Üzerindeki Etkisi*

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	r	r ²	F	Beta	Sh	t	p	Tolerans	VIF
(Sabit)						.28	8.76	.00		
İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm					-.05	.09	-.72	.47	.51	1.98
Yetenek Yönetiminde Dijital Dönüşüm	Dışsal Motivasyon	.30	.18	6.95	.19	.08	2.52	.00	.46	2.17
Performans Yönetiminde Dijital Dönüşüm					.10	.08	1.40	.01	.51	1.95

Tablo 8’de dijital dönüşüme bakış açısı alt boyutlarının dışsal motivasyon üzerindeki etkisine bakılmıştır. Buna göre dijital dönüşüm alt boyutlarının dışsal motivasyon üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitif yönlüdür ($R^2=\%18.7$, $F=6.957$). “**H_{1d}**: İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm dışsal motivasyonu etkilemektedir” hipotezi **reddedilmiştir** ($p=.47$). “**H_{1e}**: Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm dışsal motivasyonu etkilemektedir” ve “**H_{1f}**: Performans yönetiminde dijital dönüşüm dışsal motivasyonu etkilemektedir” **hipotezleri kabul edilmiştir**. Kısacası dijital dönüşüm alt boyutlarından olan yetenek yönetiminde dijital dönüşüm ve performans yönetiminde dijital dönüşüm dışsal motivasyonu pozitif etkilemektedirler.

Buna göre; içsel motivasyonda olduğu gibi dijital dönüşümün dışsal motivasyonu da %18.7’lik bir oran üzerinden doğrudan etkiliyor olması, dijital dönüşümü benimseyen katılımcıların maddi bağlamda bunun sonuçlarından da bir ölçüde memnun olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla dijital dönüşümü destekleme, dijital dönüşüm sürecinden memnun olmayı da beraberinde getirmektedir. Dijital dönüşüm sürecinden memnun olma ise doğrudan dışsal motivasyon kaynaklarını pekiştiriyor görünmektedir.

Tablo 9*Dijital Dönüşüme Bakış Açısı Alt Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	r	r ²	F	Beta	sh	t	p	Tolerans	VIF
(Sabit)						.19	15.01	.00		
İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm	Çalışan Performansı	.46	.30	20.37	.14	.06	2.13	.00	.51	1.98
Yetenek Yönetiminde					.18	.05	1.13	.00	.46	2.17

Dijital Dönüşüm									
Performans Yönetiminde	.21	.05	3.04	.00	.51	1.95			
Dijital Dönüşüm									

Tablo 9’da dijital dönüşüme bakış açısı alt boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkisi bakılmıştır. Buna göre dijital dönüşüme bakış açısı alt boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitifdir ($R^2=\%30.1$, $F=20.37$). “**H₂**: Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısı çalışan performanslarını etkilemektedir”, “**H_{2a}**: İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm çalışan performansları etkilemektedir”, “**H_{2b}**: Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm çalışan performansları etkilemektedir”, “**H_{2c}**: Performans yönetiminde dijital dönüşüm çalışan performansları etkilemektedir” **hipotezlerinin tümü kabul edilmiştir**. Kısacası dijital dönüşümün tüm alt boyutları çalışan performansını pozitif etkilemektedir.

Dijital dönüşümü destekleme, daha fazla maddi kazanç ile örtüşürken bu olgunun çalışan performansını artırması da beklenen bir bulgu olarak düşünülmektedir. Böylece dijital dönüşüm, bir yandan çalışanlar üzerindeki fiziki iş yükünü azaltma yönüyle önemli bir avantaj sağlarken çalışan performansını artırma yönüyle de dışsal motivasyonu etkiliyor olmasının diğer bir yönünü oluşturduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olarak motivasyonun çalışan performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Tablo 10’da da üçüncü hipotez test edilmiştir:

Tablo 10
Motivasyon Alt Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	r	r ²	F	Beta	sh	t	p	Tolerans	VIF
(Sabit)						.15	22.91	.00		
İçsel Motivasyon	Çalışan Performansı	.38	.19	18.44	.36	.05	4.95	.00	.48	2.54
Dışsal Motivasyon					.18	.05	1.11	.00	.48	2.54

Son olarak Tablo 10’da motivasyon alt boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkisine bakılmıştır. Motivasyon alt boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitif yönlüdür ($R^2=\%19.9$, $F=18.449$). “**H₃**: Çalışanların motivasyon düzeyleri çalışan performanslarını etkilemektedir”, “**H_{3a}**: Dışsal motivasyon düzeyleri çalışan performansları etkilemektedir”, **H_{3b}**: İçsel motivasyon düzeyleri çalışan performansları etkilemektedir” **hipotezleri kabul edilmiştir**. Motivasyonun bireysel performansı doğrudan etkilemesi, temelde literatürde de desteklenen ve beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu bulgu, araştırmanın diğer bulgularıyla bir arada ele alındığında çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisinin de önemli bir bağlamı oluşturabileceği düşünülmektedir.

TARTIŞMA

Dijital dönüşüm, örgütlerin günümüzün hızlı tempolu ve teknoloji odaklı iş dünyasında rekabetçi

ve kârlı kalabilmeleri için oldukça önemli bir yere sahiptir. Ayrıca kavram, farklı boyutlara ayrılarak çeşitli araştırma ve geliştirme çalışmalarıyla giderek artan bir biçimde pek çok organizasyonda yerini almaktadır. Bu durum, diğer bir yönüyle dijital dönüşümün ilişkili olduğu kavramları, etkilediği unsurların belirlenmesini gerekli kılmakta, böylece hızla dönüşen ve dijitalleşen dünyada işletmelerin yapısal olarak nasıl etkilendiğinin ortaya konulmasına işaret etmektedir. Bu çerçevede mevcut çalışmada Bolu örnekleminde orta ve büyük ölçekli işletmelerdeki dijital dönüşüm süreci ele alınmış ve literatürde sıkça işlenen ve örgütlerin sağlamlığına işaret eden göstergelerden kabul edilen motivasyon ve çalışan performansı değişkenlerinin ele alındığı bir model üzerinden araştırma süreci gerçekleştirilmiştir.

Yapılmış analiz sonucunda **H₁**: Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısı motivasyonlarını etkilemektedir. “**H_{1a}**: İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir” *hipotezi reddedilmiştir*. “**H_{1b}**: Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir” ve “**H_{1c}**: Performans yönetiminde dijital dönüşüm içsel motivasyonu etkilemektedir” *hipotezleri kabul edilmiştir*. Literatürde çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının motivasyon ile ilişkisini ele alan ve benzer sonuçlara ulaşmış çalışmalar mevcuttur. İnce (2021) çalışanların dijital dönüşüme bakış açılarının, iş akışı ve iş tanımlama süreci üzerinde olumlu etkisi olduğunu bunun da çalışanların motivasyonlarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yıldırım (2020) işletmelerde dijital dönüşümün çalışanların motivasyonuna anlamlı bir katkısı olduğunu tespit etmiştir. Gabryelczyk vd. (2022) çalışan motivasyonunu, dijital dönüşüm çerçevesinde incelemiştir. İşletmeler ve yöneticiler için rehber olarak hazırlanan bu derlemede, dijitalleşmenin işletme ve çalışanları için önemli ve zorunlu bir motivasyon kaynağı olduğu ifade edilmiştir. Krasnova vd. (2023) dijitalleşmenin olduğu bir ortamda motivasyonun zorunlu bir koşul olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada öncelikle öğrenme motivasyonunun tanımı yapılmış ardından dışsal motivasyonu meydana getiren unsurlar ortaya koyulmuştur. Çalışma sonuçlarına göre motivasyon ve dijitalleşme birbiri ile ilişkili ve birbiri için zorunlu kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır. Wolf vd. (2018) işgörenlere dijital dönüşümün oluşturduğu motivasyona yönelik üzerinde çalıştıkları araştırmada dijital teknolojilerin işleri hafiflettiği, genel işleri güvenceli duruma dönüştürdüğü ve karmaşık işleri ise kolaylaştırıp destek olduğu dijital dönüşümün işlerini yaparken motivasyonlarında artış gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Demirel (2019), araştırmasında dijital dönüşümün banka çalışanlarının motivasyonları üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna varmıştır. İbragimov ve Berishvili (2023) bulgularına göre, içsel olarak motive olmuş çalışanlar süreci destekleme, daha fazla çaba gösterme ve kurumsal dijital dönüşüm stratejisine bağlı kalma eğilimindedir. Lumunon vd. (2021) dijital dönüşüm ve motivasyon faktörlerinin eş zamanlı olarak çalışan performansının artırılmasında etkili olduğunu buldu. Dalic ve Erceg (2023) dijital dönüşüm ile motivasyon arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılmış diğer bir analiz sonucunda “**H₂**: Çalışanların dijital dönüşüme bakış açısı çalışan performanslarını etkilemektedir”, “**H_{2a}**: İnsan kaynaklarında dijital dönüşüm çalışan performansları etkilemektedir”, “**H_{2b}**: Yetenek yönetiminde dijital dönüşüm çalışan performansları etkilemektedir”, “**H_{2c}**: Performans yönetiminde dijital dönüşüm çalışan performansları etkilemektedir” *hipotezlerinin tümü kabul edilmiştir*. Kısacası dijital dönüşümün tüm alt boyutları çalışan performansını pozitif etkilemektedir. Literatürde çalışanların dijital dönüşüme bakış açısının çalışan performansı ile ilişkisini ele alan ve benzer sonuçlara ulaşmış çalışmalar mevcuttur. Calp ve Doğan (2019), yaptıkları çalışmada dijital dönüşümün örgüte önemli derecede faydalı olduğu, maliyetleri düşürdüğü, çalışan verimliliğini ve performansında artış gösterdiğini, insan kaynağının planlanması bakımından rahatlıklar getirdiği gözlenmiştir. Daoanis (2012) araştırma sonuçları, çalışanların teknoloji kullanım becerileri ve nitelikleri iyileştikçe hem kurumsal hem de bireysel yetenekleri geliştirerek performansı ve etkinliği artırmaktadır. Shwedeh vd. (2023) araştırmasında çalışan performansının, işin ve üretkenliğin birçok yönünü etkileyebilecek kurumsal dijital dönüşümden büyük ölçüde etkilenebileceğini gösteriyor. Guzmán-Ortiz

vd. (2020) dijital dönüşüme dayalı müşteri hizmetleri deneyiminin çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Lumunon vd. (2021), Al-kharabsheh vd. (2023), Biyan vd. (2022) ve Alanizan (2023) araştırma sonuçları da benzerlik göstermektedir.

Başka bir analiz sonucunda ise “**H₃**: Çalışanların motivasyon düzeyleri çalışan performanslarını etkilemektedir”, “**H_{3a}**: Dışsal motivasyon düzeyleri çalışan performansları etkilemektedir”, **H_{3b}**: İçsel motivasyon düzeyleri çalışan performansları etkilemektedir” *hipotezleri kabul edilmiştir*. Çalışan motivasyonu ile çalışan performansı ilişkisini literatürde konu alan bazı çalışmalar şunlardır: Chen vd. (2012), hem çalışanların kendi içinde var olan hem de çevreden gelen motivasyonu anlamının performansı artırmaya yardımcı olacağını belirtmiştir. Diamantidis ve Chatzoglou (2019) araştırma sonuçları, iş ortamı ve yönetim desteği çalışan performansını güçlü biçimde etkilemektedir. Dahası çalışanın içsel motivasyonu performansını doğrudan etkilemektedir. Kuswati (2020) araştırmasında motivasyonun çalışan performansı üzerindeki etkisinin büyük olduğu anlaşılmaktadır. Lencho (2020) çalışan motivasyonunun iş performansı ile pozitif ilişki içindedir. Ghaffari vd. (2017) motivasyon ile çalışan performans ilişkisini ve performansı etkileyen en temel motivasyon unsurlarını ortaya koymuştur. Al-Jedaia (2020), Sanyal (2014), Alkalha (2012) da araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hızla teknolojik değişimlerin ve dönüşümlerin yaşandığı örgütlerde motivasyon ve performans gibi kavramlar da etkilenmekte ve farklı anlamlar kazanmaktadır. Bu yenilik çağına ayak uydurmak, gelen kolaylıklardan faydalanmak en önemlisi de işletmenin devamlılığının sağlanması, verimliliğinin artması için yeniliklere ayak uydurmak mecburi hale gelmiştir. Bu durum işletmeler üzerinde baskı ve tehdit oluşturmaktadır. İşletmenin en önemli kaynaklarından biri olan işgücü kaynağını bunlardan faydalandırmak büyük artılar getirmesi kaçınılmazdır. Çalışanlarda bu durumun dönüşü olarak iş başında daha mutlu, zorlanmadan çalıştıklarını gördüklerinde de performansları artacaktır. Performanslarının artması ise işletmenin kârını, verimliliğini artırıp devamlılığının sürdürülmesine sebep olacaktır. Ancak dijital dönüşümün bir değişim olduğu unutulmamalıdır. Çalışanların bu değişime karşı direnç göstermesi muhtemeldir. Yönetime bu dönüşüm sürecini başarmak için büyük sorumluluk düşmektedir. Bu araştırma üç değişkeni birlikte ele alarak aslında çalışanların dijital dönüşümü benimseme ve bunu iş süreçlerine yansıtma noktalarındaki duruma dikkat çekmektedir. Türkiye’de yapılan ilk çalışmalardan biri olması itibarıyla de literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda işletme sahibi ve yöneticiler için bazı önerilerde bulunmak mümkündür:

- Esnek çalışma koşullarının artış gösterdiği günümüz koşullarında işletme sahibi ve üst düzey yöneticileri tarafından bu koşullar yeniden gözden geçirilmelidir. Covid-19 pandemi süreci bu konuda farklılık kazandırmıştır.
- Dijital çağın gerektirdiklerine ayak uydurmak için işletmeler çalışanlarının eksikliklerini gidermek adına eğitimler aldırılmalıdır. Özellikle değişim ve dönüşüm sürecinde büyük rol oynayan yöneticiler kendi eksikliklerini de gidermeye çalışmalıdırlar.
- Değer zinciri kapsamında tüm paydaşlar sürece dahil edilerek birbirini desteklemelidirler.
- Yöneticiler çalışanlarının kararlarda katılımcı olmaları ve sorumluluk alarak yenilikçi hareket etmeleri için uygun örgüt iklimi sağlamalıdırlar. Değişime direnç geliştirilmemesi için gerekli önlemler alınmalıdır.
- Yönetim çalışanların motivasyonlarını artırmak adına iyileştirici stratejiler geliştirip uygulayabilirler. Çalışanların kendilerinin önemsendiği, dinlendiği, takdir edildiği bir işletmenin parçası olmaktan dolayı iyi hissetmeleri, başarıya duyduğu iç motivasyonlarını

arttırırken; ekonomik ödüllendirme vb. dış motivasyonu arttıracaktır. Bu unsurlar dikkate alınmalıdır.

- Çalışanların motivasyonlarının yüksek olması beraberinde performans artışına yol açacaktır. Yöneticiler bu konuda hassas davranmalıdır. Ayrıca şeffaf ve adil politika sergilemek çalışanların örgüte güven geliştirmelerini sağlayarak motivasyonlarında etkili olabilecektir.

Unutulmaması gereken husus, çalışanın motivasyonunun artması performansını artıracak, performansın artması örgütsel etkinlik ve verimliliği arttıracaktır. Bu durum ise işletmenin sürdürülebilirliğini destekleyecektir. İşletmenin sürdürülebilirliği ise beraberinde ekonomik sürdürülebilirliği getirecektir.

SINIRLILIKLAR

Bu araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Pandemi dönemi kısıtlamaları ve sonrasında yaşanan değişimden kaynaklı işletme çalışanlarına ulaşmakta büyük güçlük yaşanmıştır. Bu çalışma kapsamı Bolu ili ile sınırlı kalmıştır. Daha sonraki araştırmacılar için, çalışma kapsamının diğer iller ile genişletilmesi, sektör ve şirket türü kısıtlaması konularak yapılması düşüncesiyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Etik Beyan

Bu çalışma NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda 2023 yılında tamamlanan "Çalışanların Dijital Dönüşüme Bakış Açısının, Motivasyon ve Performansa Etkisi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

Etik Kurul Onayı

Araştırma kapsamında veri toplama aşamasına geçilmeden önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu 11/03/2022 tarih, 03 sayı ve 2022/103 karar no'lu izin alınmıştır.

Yazar Katkıları

Araştırma Tasarımı (CRediT 1) Emel Doğan KAHRAMAN (%50) – Meral ERDİRENÇELEBİ (%50)

Veri Toplama (CRediT 2) Emel Doğan KAHRAMAN (%100) – Meral ERDİRENÇELEBİ (%00)

Araştırma - Veri Analizi - Doğrulama (CRediT 3-4-6-11) Emel Doğan KAHRAMAN (%50) – Meral ERDİRENÇELEBİ (%50)

Makalenin Yazımı (CRediT 12-13) Emel Doğan KAHRAMAN (%70) – Meral ERDİRENÇELEBİ (%30)

Metnin Tashihi ve Geliştirilmesi (CRediT 14) Emel Doğan KAHRAMAN (%30) – Meral ERDİRENÇELEBİ (%70)

Finansman

Çalışma hiçbir kurum tarafından desteklenmemiştir.

Çıkar Çatışması

Çalışmanın hazırlanmasına dair yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG)

Bu çalışma Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının 8. Maddesinin iki alt başlığını desteklemektedir. Bu maddeler:

8.2.Yüksek katma değerli ve emek-yoğun sektörlerde odaklanarak ve çeşitlendirme, teknoloji geliştirme ve yenilik getirme aracılığıyla ekonomik verimliliğin daha yüksek seviyelere çekilmesi

8.3.Üretim faaliyetlerinin, insana yakışır istihdam yaratmanın, girişimciliğin, yaratıcılık ve yenilikçiliğin desteklendiği kalkınma odaklı politikaların desteklenmesi ve finansal hizmetlere erişim yoluyla mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin resmîyet kazanmalarının ve büyümelerinin teşvik edilmesi.

REFERANSLAR

- Aarabi, M.S., Subramaniam, I. D. & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian service industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301-310.
- Ahat, K. (2023). Yapay zekâ destekli dijital yetenek yönetimi teknolojilerinin uygulanması: Bir literatür analizi ve model önerisi, *Five Zero*, 3(1), 163-191.
- Akman, A. Z. (2023). *Toplum 5.0 Yapılanmasında Dijital Dönüşüm ile Örgüt Kültürü Etkileşiminin Yeri: Bir Alan Araştırması*, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Akman, A. Z. (2023). Türkiye’deki “Teknostres” konusunda yapılan çalışmalara yönelik sistematik bir inceleme. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 7(Özel Sayı 2), 71-86. <https://doi.org/10.55775/ijemi.1326272>
- Alanizan, S. (2023). The effectiveness of digital transformation on employee performance (during the Covid-19 pandemic). *International Journal of Entrepreneurship*, 27(1), 1-8.
- Alhasanov, A. (2023). *Digital Transformation in Business Environments Challenges, Opportunities and Best Practices*. 1-15. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17728.20487>
- Al-Jedaia, Y. & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088.
- Alkalha, Z., Zu’bi M.F. Al-Zu’bi, Hani Al-Dmour, Muhammad Turki Alshurideh & Ra’Ed Masa’deh. (2012). Investigating the effects of human resource policies on organizational performance: An empirical study on commercial banks operating in Jordan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 51(1), 44-64.
- Al-Kharabsheh, S., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. & Hamadneh, S. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275-282.
- Arıcıoğlu, M. A. (2021). Toplum 5.0’ın Türkiye’deki karşılığını aramada güven kavramının lisansüstü tez çalışmaları ile anlaşılması üzerine bir araştırma, *Five Zero*, 1(1), 13-33.
- Atukeren, E. P. (2020). *Digital Transformation, Flexible Working Methods; A Study on Human Resources Productivity*, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Bawa, M. A. (2017). Employee motivation and productivity: a review of literature and implications for management practice. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(12), 662-673. <http://ijecm.co.uk/>
- Bentley, T. (2000). *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede İnsanları Motive Etme*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Berkman, Ü., Can, H., Yüksel, Ö. Et al. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*, Editör: Doç. Dr. Salih Güney, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı.
- Biyan, Ö., Biyan, N. A. & Işıklı, C. (2022). Dijital dönüşüm araçlarından web tabanlı yazılımların tesis çalışanlarının performanslarına etkisi: Apsiyon yazılımı örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 3327-3347.
- Brennen, S. J. & Kreiss, D. (2016). Digitalization. *The international encyclopedia of communication theory and philosophy*, 1-11.

- Bonekamp, L. & Sure, M. (2015). Consequences of Industry 4.0 on human labour and work organization. *Journal of Business and Media Psychology*, 6(1), 33-40.
- Borowski, A. & Daya, U. (2014). Employee motivation tools. Human capital without borders: management. *Knowledge and Learning for Quality of Life*. 665-671.
- Brocke, J.v., Becker, J. & de Marco, M. (2016). The networked society. *Bus Inf Syst Eng*, 58, 159–160. <https://doi.org/10.1007/s12599-016-0434-4>
- Budiman, S. & Kurniawan, H. T. (2023). Impact of digital transformation and performance appraisal process mediated by employee's motivation to increase employee performance (Chapter:9). *Examination of Current Issues in the Field of Social Sciences with New Approaches 2*, Editors: Prof. Dr. Iskandar MUDA, Leonora BRUÇAJ, PhD. Cand. Malinda Sari Sembiring, S.E. M.Si Windi Astuti. S.E. M.Si, NCM Publishing House. Publication No: 22. ISBN: 978-625-99157-1-5. 95-112.
- Büyükköztürk, Şener (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Calp, H. M. & Doğan, A. (2019). İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm. *Sosyal Bilimler Tam Metin Kitabı. Ubak Uluslararası Bilimler Akademisi* 6(4), 387-400.
- Cetindamar Kozanoglu, D. and Abedin, B. (2021). Understanding the role of employees in digital transformation: Conceptualization of digital literacy of employees as a multi-dimensional organizational affordance. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(6), 1649-1672. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2020-0010>
- Chen, S, Chen, A, & Zhu, X. (2012). Are K–12 learners motivated in physical education? A meta-analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 83, 36–48. doi:10.1080/02701367.2012.10599823
- Çini, M. A., Erdirençelebi, M. & Akman, A. Z. (2023). the effect of organisation employees perspective on digital transformation on their technostress levels and performance: The public institutions example. *Central European Business Review*, 12(4), 33-57. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.331>
- Daoanis, L. E. (2012). Performance appraisal system: it's implication to employee performance. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(3), 55-62.
- Demirel, Z. H. (2019). Dijital dönüşümün iş gören motivasyonu ve istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2944-2961.
- Diamantidis, A. D. & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Drucker, P. (2013). *People and Performance*. Routledge.
- Dysvik A. & Kuvaas, B. (2011) Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387, <https://doi.org/10.1080/13594321003590630>
- Đalic, I. & Erceg, Z. (2023). The impact of motivation to decision on digital transformation of social entrepreneurship. *Strategic Management*, <https://doi.org/10.5937/StraMan2300055D>.
- Ertürk, E. & Erdirençelebi, M. (2023). Dijital dünyanın dijital meslekleri içinde sosyal medya mesleklerinin yeri: Sosyal medya meslekleri gelecek vadediyor mu?, *Communication*

Economics Organization, CEO International Congress, 863-873.

- Forson, J.A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R.A. & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(30), 2-12. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gabryelczyk, R., Sipior, J. J. & Biernikowicz, A. (2022). Motivations to adopt BPM in view of digital transformation. *Information Systems Management*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/10580530.2022.2163324>
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M. & Salleh, J. R. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at universiti teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99.
- Göktaş, P. & Baysal, H. (2018). Türkiye’de dijital insan kaynakları yönetiminde bulut bilişim. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1409- 1424.
- Guzmán-Ortiz, C. V., Navarro-Acosta, N. G., Florez-Garcia, W. & Vicente-Ramosa, W. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 4, 337-346. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2020.9.005>
- Hameed, A. & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), (Special Issue), 224-229.
- Hanelta, A, Bohnsackb, R., Marzc, D. & Marante, C. A. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159-1197. <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
- He, Q., Ribeiro-Navarrete, S. & Botella-Carrubi, D. (2023). A matter of motivation: The impact of enterprise digital transformation on green innovation. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00665-6>
- Heavin, C. & Power, D. J. (2018). Challenges for digital transformation – towards a conceptual decision support guide for managers, *Journal of Decision Systems*, 27(1), 38-45, <https://doi.org/10.1080/12460125.2018.1468697>
- Hermina, U. N. & Yosepha, S. Y. (2019). The model of employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69-73. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/8025>
- Hunt, C. (2014). Transforming talent management: The impact f social and digital tech. *The Denovati group*.
- Ibragimov, Y., & Berishvili, N. B. (2023). Analysis of intrinsic motivation influence on employee affective commitment during digital change. *London Journal of Social Sciences*, (6), 1–11. <https://doi.org/10.31039/ljss.2023.6.97>
- Krasnova, E., Masalova, M. & Shelkovnikova, Svetlana. (2023). Motivation as a necessary condition for learning in the age of digitalization. In E3S Web of Conferences (Vol. 371). EDP Sciences.
- Kumar, B. N. (2017). Digital revolution in the mauritian public service: A human resource development perspective in two unrelated companies. *International Journal of Novel Research in Interdisciplinary Studies*, 3(5), 1-10.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International*

- Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Leão, P., & da Silva, M. M. (2021). Impacts of digital transformation on firms' competitive advantages: A systematic literature review. *Strategic Change*, 30(5), 421–441.
<https://doi.org/10.1002/jsc.2459>
- Lencho, D. M. (2020). Effect of employee motivation on job performance: In case of fche general hospital. *International Journal of Commerce and Finance*, 6(1), 81-101.
- Leo, W.W.C., Laud, G. and Chou, C.Y. (2023). Digital transformation for crisis preparedness: Service employees' perspective. *Journal of Services Marketing*, 37(3), 351-370. <https://doi.org/10.1108/JSM-07-2021-0249>
- Lumunon, D. F., Massie, J. D., & Trang, I. (2021). The effect of training, digital transformation, and work motivation on employee performance during the Covid-19 period: A study on culinary UMKM employees in Manado city. *Central Asian Journal of Literature, Philosophy and Culture*, 2(8), 22-37. <https://doi.org/10.47494/cajlp.v2i8.190>
- Matt, C., Hess, T. & Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies. *Bus Inf Syst Eng*, 57(5), 339–343. doi: 10.1007/s12599-015-0401-5
- Mergel, I., Edelman, N. & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385.
<https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- McConnell, C. R. (2004). Managing employee performance. *The Health Care Manager*, 23(3), 273-283.
- Morakanyane, R., Grace, A. A., O'Reilly, P. (2017). Conceptualizing digital transformation in business organizations: A systematic review of literature. association for information systems AIS Electronic Library (AISeL), *BLED 2017 Proceedings*, 21, 427-444.
<http://aisel.aisnet.org/bled2017/21>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känslä, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Olusadum, N. J. & Anulika, N. J. (2018). Impact of motivation on employee performance: A study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53-65.
<https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Özsağlam M. Y. (2021). Endüstri 4.0 altında IoT özellikli akıllı uygulamalar, *Five Zero*, 1(1), 34-45.
- Paais, M. & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
<https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>
- Qiao, W., Ju, Y., Dong, P. & Tiong, R. L.K. (2024). How to realize value creation of digital transformation? A system dynamics model, *Expert Systems with Applications*, 244, 122667, ISSN 0957-4174, <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.122667>

- Saeed, M. M., Asghar, M. A. (2012). Examining the relationship between training, motivation and employees job performance – the moderating role of person job fit. *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(12), 12177-12183.
- Sanyal, K. M. & Biswas, S. B. (2014). Employee motivation from performance appraisal implications: Test of a theory in the software industry in West Bengal (India). *Procedia Economics and Finance*, 11, 182-196.
- Schwertner, K. (2017). Digital transformation of business. *Trakia Journal of Sciences*, 15(1), 388-393. doi:10.15547/tjs.2017.s.01.065
- Seçer, Ş. (2017). İnsan kaynakları alanına bloglar üzerinden bakmak nitel bir inceleme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(3), 759-782. <https://doi.org/10.18657/yonveek.359941>
- Selimović, J., Pilav-Velić, A., & Krndžija, L. (2021). Digital workplace transformation in the financial service sector: Investigating the relationship between employees' expectations and intentions. *Technology in Society*, 66, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101640>
- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon İlişkisi, Liderlik ve Motivasyon*, Ankara: Nobel Yayınları, 149-177.
- Shaban, O. S., Al-Zubi, Z., Ali, N. & Alqotaish, A. (2017). The effect of low morale and motivation on employees' productivity & competitiveness in Jordanian Industrial Companies. *International Business Research*, 10(7), 1-7. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n7p1>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Shwede, F., Aburayya, A. & Mansour, M. (2023). The impact of organizational digital transformation on employee performance: A study in the UAE. *Migration Letters*, 20, S10, 1260-1274. <https://doi.org/10.59670/ml.v20iS10.5710>
- Sikyr, M. (2013). Best practices in human resource management: The source of excellent performance and sustained competitiveness. *Central European Business Review*, 2(1), 43-48.
- Sung, T. K. (2018). Industry 4.0: A Korea perspective. *Technological Forecasting And Social Change*, 132, 40-45.
- Şimşek, Ş. M., Çelik, A. & Akgemci, T. (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Yenilmez, D. T. & Akman, A. Z. (2023). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş bulma kaygısı üzerindeki etkisi: önlisans öğrencileri üzerine bir araştırma, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 146-164. <https://doi.org/10.51124/jneusbf.2023.61>
- Tutkunca, T. (2020). İşletmelerde dijital dönüşüm ve ilgili bileşenlerinin analiz edilmesi üzerine kavramsal bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 65-75.
- TUİK, 2024, [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2023-49407#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20bili%C5%9Fim%20teknolojileri%20kullan%C4%B1m%20ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1,artarak%20%95%2C5%20oldu.&text=%C4%B0nternet%20kullan%C4%B1m%20oran%C4%B1%2C%2016%2D74,y%C4%B1%C4%B1nda%20%87%2C1%20oldu.](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2023-49407#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20bili%C5%9Fim%20teknolojileri%20kullan%C4%B1m%20ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1,artarak%20%95%2C5%20oldu.&text=%C4%B0nternet%20kullan%C4%B1m%20oran%C4%B1%2C%2016%2D74,y%C4%B1%C4%B1nda%20%87%2C1%20oldu.)
- Van Der Schaft, A. H. T., Lub, X. D., Van Der Heijden, B., & Solinger, O. N. (2022). How employees experience digital transformation: A dynamic and multi-layered sensemaking

- perspective. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10963480221123098>
- Westerman, G., Bonnet, D. & McAfee, A. (2014). *Leading digital: turning technology into business transformation*. Harvard Business Press, Boston.
- Wilms, K. L., Meske, C., Stieglitz, S., Decker, H., Fröhlich, L., Jendrosch, N., Schaulies, S., Vogl, R. & Rudolph, D. (2017). Digital transformation in higher education – new cohorts, new requirements? *Digital Transformation in Higher Education. Twenty-third Americas Conference on Information Systems*, Boston, 1-10.
- Wolf, W. (2015). *Collaborative talks series: Why performance matters in the age of digital collaborative com.*
- Wolf, M., Semm, A. & Erfurth, C. (2018). Digital transformation in companies–challenges and success factors. *In Innovations for Community Services: 18th International Conference, I4CS 2018, Žilina, Slovakia, June 18-20, 2018, Proceedings* (pp. 178-193). Springer International Publishing.
- Wong, S. & Pang, L. (2003). Motivators to creativity in the hotel industry-perspectives of managers and supervisors. *Tourism management*, 24(5), 551-559. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(03\)00004-9](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(03)00004-9)
- Wozir, A. E. & Luo, F. (2020). Transformation leadership, employees' motivation and behavioral support for organizational change. *Advances in social science, education and humanities research, volume 500 proceedings of the second international symposium on management and social sciences (ISMSS 2020)*, 152-158. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201202.110>
- Yıldırım, B. (2020). İşletmelerde dijital dönüşüm süreci: Nitel bir araştırma. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 3(2), 204-223.
- Žitkienė, R. & Deksnys, M. (2018). Organizational agility conceptual model. *Montenegrin Journal of Economics*, 14(2), 115-129.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: The digital age, which is developing rapidly around the world, leads to have digital transformation in all sectors. Businesses must keep up with this rapid transformation experienced in every field as required by the digital age. In addition to the various advantages that the digital age provides to businesses, unexpected situations such as the Covid-19 pandemic process have shown that transformation for sustainability is no longer a choice but a necessity. For sustainability, it is necessary to determine a digitalization-based transformation roadmap in enterprises, revise all business processes and relations with all stakeholders. Determination of employees', who are internal partners, perspectives on digital transformation is necessary to be able to be active in all business processes. Providing a sustainable competitive advantage can be supported through determining and correcting the deficiencies in conjunction with increasing employee motivation and performances.

Method: The purpose of this study is to investigate the impact of the perspective of business employees on digital transformation on motivation and performance. The main problem of the research is to examine whether the employees' perspective on digital transformation has an impact on motivation and performance in businesses that are experiencing the change process. The research is based on gold and white collar employees working in medium and large-scale enterprises registered to the Chamber of Industry and Commerce in Bolu province and operating in the manufacturing sector. The data of 350 employees were analyzed. Data were collected from the enterprises determined in line with the main purpose with the survey technique, one of the quantitative research method techniques. In this study, two different programs were used for data analysis. The first one was performed using SPSS 25.0 program. The other program was applied for confirmatory factor analysis with AMOS 22.0. The analyses performed within the scope of the research are as follows; frequency analysis, reliability analysis (Cronbach's Alpha), exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), correlation analysis and regression analysis.

Findings: According to the results of the frequency analysis, it is seen that the participants are mostly female (55.4%); 31-35 years old (28%); bachelor's degree graduates (74.85%); owner/manager (34.5%); 1-5 years of employment in the current enterprise (43.1%); 6-10 years of employment (21.1%); and employees of enterprises operating in the food sector (36.29%). In this study, the Digital Transformation Perspective scale consists of three sub-dimensions as in the original scale. All factor loadings were above .50. The KMO value was high and Barlett's test of sphericity was significant ($p < .05$, see Table 3.2.). The factors are grouped under three sub-dimensions. These dimensions are digital transformation in human resources, digital transformation in talent management and digital transformation in performance management. As a result of the explanatory factor analysis of the motivation scale, the scale was divided into two sub-dimensions ($p < .05$, see Table 3.3). The sub-dimensions of the motivation scale were named as Intrinsic motivation and Extrinsic motivation. Finally, the employee performance scale showed the desired values in a single dimension as a result of the analysis ($p < .05$, see Table 3.4). After the exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis was applied to the scales. According to Table 3.5, the fit indices of the scales used in the research were between perfect and acceptable fit. In order to see the level of relationship between the scales within the scope of the research, correlation analysis was applied (see Table 3.6). According to the results of the analysis, the highest relationship is between intrinsic motivation and extrinsic motivation ($r = .81$, $p < .01$). The lowest relationship is between digital transformation in human resources and extrinsic motivation ($r = .23$, $p < .01$). Within the scope of the research, regression analysis was conducted to measure the effects between the scales. Firstly, the effect of digital transformation sub-dimensions on intrinsic motivation was examined (see Table 3.7). In this context, the effect of digital transformation sub-dimensions on intrinsic motivation was significant and positive ($R^2 = 24.4\%$, $F = 19.328$). Secondly, the effect of employees' perspective on digital transformation sub-dimensions on extrinsic motivation was examined. Accordingly, the effect of digital transformation sub-dimensions on extrinsic motivation is significant and positive ($R^2 = 18.7\%$, $F = 6.957$). In order to test the second hypothesis, the effect of the sub-dimensions of employees' perspective on digital transformation on employee performance was examined. Accordingly, the effect of digital transformation perspective sub-dimensions on employee performance is significant and positive ($R^2 = 30.1\%$, $F = 20.37$). Finally, the effect of motivation sub-dimensions on employee performance was examined. The effect of motivation sub-dimensions on employee performance is significant and positive ($R^2 = 19.9\%$, $F = 18.449$).

Discussion: Academic studies on digital transformation are continuing to increase. There are very limited studies based on the research model created in the regression, but there is no research conducted specifically in

Turkey. It is thought to contribute to the literature in this regard.

Conclusion and Recommendation: It has become imperative to keep up with the digital age, to take advantage of the conveniences, and most importantly, to keep up with innovations in order to ensure the continuity of the business and increase its productivity. This situation creates pressure and threat on businesses. It is inevitable that making the labor force, one of the most important resources of the business, benefit from them will bring great pluses. When employees see that they are happier at work as a return of this situation, their performance will increase. The increase in their performance will increase the profit and productivity of the business and cause its continuity to be maintained. However, it should not be forgotten that digital transformation is a change. Employees are likely to resist this change. Management has a great responsibility to succeed in this transformation process. This research draws attention to the situation of employees' adoption of digital transformation and its reflection on business processes by addressing three variables together. As it is one of the first studies conducted in Turkey, it is thought to contribute to the literature.

Akademisyenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği

Arif HATİPOĞLU¹ Ebru ERTÜRK^{2*}

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Konya, Türkiye

² Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Konya, Türkiye

Makale Bilgisi

ÖZET

Geliş Tarihi: 14.05.2024
Kabul Tarihi: 03.06.2024
Yayın Tarihi: 30.06.2024

Anahtar Kelimeler:

Eğitim,
Teknoloji,
Eğitim Teknolojisi,
Uzaktan Eğitim.

Günümüzde her alanda yaşanan teknolojik gelişmeler bilgiye erişimin hızlı ve kolay olmasını sağlamaktadır. İnsanlar sürekli gelişen ve değişmekte olan bilgiye uyum sağlamak ve kendilerini geliştirmek zorunda kalmaktadır. İnsanlar bu süreçte, bilgilerini güncelleyerek yeni bilgiler öğrenmekte, bilginin hızlı değişimi karşısında var olan bilgilerinin yerine yenilerini eklemektedir. Teknolojik gelişmelerin ve bilgiye erişimin bu denli hızlı yaşandığı günümüzde eğitimciler de öğrenme ve öğretim süreçlerini değiştirmek durumunda kalmaktadır. Bunun sonucunda teknoloji eğitim sürecinin ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Bu süreçte uzaktan eğitim modeli daha fazla tercih edilmeye başlanmıştır. Uzaktan eğitim artık örgün eğitimin bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle mevcut sistemin avantaj ve dezavantajları, mevcut sisteme yönelik algı ve tutumlar hem öğrenci hem öğretmen hem de akademisyen açısından değerlendirilmeli ve gerekli adımlar atılmalıdır. Bu araştırmada Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının neler olduğunun belirlenmesi ve uzaktan eğitime yönelik tutumlarının cinsiyet, yaş, kıdem, çalıştıkları birim, eğitim düzeyleri, branş vb. değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmada, yöntem olarak betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada veriler Ağır (2007) tarafından geliştirilen "Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği" ile elde edilmiştir. Araştırma, örneklemini Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev yapan farklı birimdeki 348 akademisyenden oluşturulmuştur. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama değerler, t-testi ve anova kullanılmıştır. Araştırma sonucunda Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının ortalamasının üzerinde olumlu bir tutuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan fark testleri analizleri sonucunda demografik değişkenlerden yalnızca kurumda çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Evaluation of Academicians' Attitudes Towards Distance Education: The Case of Necmettin Erbakan University

Article Info

ABSTRACT

Received: 14.05.2024
Accepted: 03.06.2024
Published: 30.06.2024

Keywords:

Education,
Technology,
Educational Technology,
Distance Education.

Today, technological developments in every field ensure that access to information is fast and easy. People have to adapt to constantly developing and changing information and improve themselves. In this process, people learn new information by updating their knowledge and add new ones to their existing knowledge in the face of rapid change in information. Today, when technological developments and access to information are experienced so rapidly, educators are forced to change their learning and teaching processes. As a result, technology becomes an integral part of the education process. In this process, the distance education model has become more preferred. Distance education has now become a part of formal education. For this reason, the advantages and disadvantages of the current system, perceptions and attitudes towards the current system should be evaluated from the perspective of both students, teachers and academics, and necessary steps should be taken. In this research, it is aimed to determine the attitudes of academicians working at Necmettin Erbakan University towards distance education and to analyze their attitudes towards distance education according to their gender, age, seniority, unit they work in, education level, branch, etc. It was aimed to determine whether there was a significant difference in terms of variables. In the research, descriptive scanning model was used as a method. The data in the study were obtained with the "Distance Education Attitude Scale" developed by Ağır (2007). The research sample consisted of 348 academicians from different units working at Necmettin Erbakan University. Frequency, percentage, mean values, t-test and anova were used to analyze the data. As a result of the research, it was determined that the attitudes of academicians working at Necmettin Erbakan University towards distance education were above average. As a result of the difference test analyses, significant differences emerged only in terms of the duration of employment in the institution among the demographic variables.

To cite this article:

Hatipoğlu, A., & Ertürk, E. (2024). Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının değerlendirilmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi örneği. *Fivezero*, 4(1), 51-72.
<https://doi.org/10.54486/fivezero.2024.35>

*Sorumlu Yazar: Ebru Ertürk, ebuerturk@erbakan.edu.tr



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

GİRİŞ

Günümüzde istenilen yer ve zamanda, bütün yaş gruplarının katılabildiği, insanlara hayat boyu öğrenme imkânını vadeden eğitim öğretime dair etkinlikler uygulanmaktadır. Uzaktan eğitimin yaygın olarak kullanılması maliyet açısından olumlu görülmekte ve artık kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Sürekli yaşanan teknolojik gelişmeler sonucu uzaktan eğitim, yüz yüze eğitim karşısında bir alternatif haline almaktadır. Bilgi toplumunda teknolojide yaşanan gelişmeler uzaktan eğitim kavramının oluşmasına neden olmuştur (Kocayiğit & Uşun, 2020: 286).

Son yıllarda birçok alanda meydana gelen dijitalleşme ile uzaktan eğitim konusu önemli hale gelmiştir. Dünyada ve ülkemizde yaşanmış olan COVID-19 pandemisi ile eğitim sistemleri alışkın olmadıkları kesintilerle karşılaşmıştır. Bunun sonucu olarak üniversitelerde eğitim uzaktan eğitim yoluyla sürdürülmeye başlanmıştır. Üniversiteler eğitim sürecini çeşitli teknolojik platformlar vasıtasıyla devam ettirmek zorunda kalmışlardır (Huang, Liu, Tlili, Yang & Wang, 2020).

Araştırmanın konusu, Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görevli akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecine yönelik tutumlarının incelenmesidir. Bu çalışmada, ayrıca akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmaktadır. Araştırma problemi altında ise cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı birim, unvan, çalışma süresi, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve uzaktan eğitim bilgi sahibi olma durumu gibi değişkenlere göre akademisyenlerin tutumları arasındaki farklılıklar incelenmektedir. Bu şekilde, Necmettin Erbakan Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının hangi faktörlere bağlı olarak değiştiği belirlenmeye çalışılmaktadır.

Araştırmanın önemi, uzaktan eğitimin günümüzde eğitim-öğretim alanında önemli bir yer tutması ve pandemi sürecinde yaygın bir şekilde kullanılmasıyla ilgilidir. Uzaktan eğitim, eğitimde büyük bir dönüşüm sağlamış ve geleneksel eğitim modellerinin yanı sıra alternatif bir yöntem olarak kullanılmıştır. Bu nedenle, akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları, eğitim kalitesi ve eğitimin etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için önemlidir.

Araştırmanın sonuçları, akademisyenlerin tutumlarına bağlı olarak uzaktan eğitimde karşılaşılan zorlukların anlaşılmasına ve iyileştirme önlemlerinin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca, farklı değişkenlerin tutumlar üzerindeki etkisinin belirlenmesi, uzaktan eğitim politikalarının ve uygulamalarının daha etkili bir şekilde planlanmasını sağlayacaktır. Bu nedenle, araştırmanın amacı, Necmettin Erbakan Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını inceleyerek, eğitimdeki dönüşüm sürecine ve uzaktan eğitimin etkinliğine ilişkin önemli bilgiler sunmaktır.

Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını incelemek amacıyla bir anket formu kullanılmıştır. Anket, 32 kapalı uçlu ve 5'li likert tipi sorudan oluşmaktadır. Veriler, 2021 yılının Mart-Nisan-Mayıs aylarında toplanmıştır. Veri analizi için SPSS programı kullanılmıştır. Öncelikle, Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa değerleriyle değerlendirilmiştir. Demografik değişkenler betimleyici istatistiklerle incelenmiştir. Veriler, cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı birim, unvan, çalışma süresi, kıdem yılı, öğrenim durumu, okul türü (Fakülte-MYO) ve uzaktan eğitim bilgi sahibi olup olmama durumlarına göre farklılaşma analizlerine tabi tutulmuştur.

Kavramsal Çerçeve

Eğitim, Öğrenme ve Eğitim Teknolojileri

Eğitim, seçilmiş ve kontrol altında olan bir ortamın (özellikle okulun) etkisiyle sosyal becerilerin ve bireysel gelişimin en üst düzeyde sağlandığı bir süreçtir. Eğitim, insanların

davranışlarında önceden belirlenmiş hedeflere yönelik planlı etkilerin uygulandığı bir dizi faaliyettir. Bu sayede, bireylerin belirli gelişmeler kaydetmesi ve hedeflere ulaşması amaçlanır (Aslan vd., 2009:12).

Öğrenme ise; insanların çevreleriyle etkileşim halinde oldukları sürekli bir süreçtir ve bireylerin bilgiyi anlama, işleme, değerlendirme ve uygulama yeteneklerini geliştirmelerini sağlar. Bu tanım, öğrenmenin kalıcı ve davranışsal bir değişiklik olduğunu vurgulayarak, bilgi edinimi ve deneyimlerin bireyin davranışlarını etkileyen önemli faktörler olduğunu ifade etmektedir (Kaya, 2006: 5). Öğrenme; aktif öğrenme, yaşam boyu öğrenme, e-öğrenme, mobil öğrenme gibi farklı çeşitlerde gerçekleştirilmektedir.

Teknoloji, insanların yaşamlarını kolaylaştıran ve geliştiren bir araçlar ve sistemler bütünü olarak önemli bir role sahiptir (Koşar, 2002: 7). Eğitim teknolojisi ise; eğitim sürecinde teknolojik araç ve yöntemlerin kullanımını içeren bir kavramdır. Bu teknolojik araçlar ve yöntemler, öğrenme ve öğretme süreçlerini desteklemek, öğrenme materyallerini geliştirmek, öğrencilerin etkileşimini artırmak ve öğretim yöntemlerini çeşitlendirmek amacıyla kullanılır. Örneğin, bilgisayarlar, tabletler, interaktif tahtalar, e-öğrenme platformları, çevrimiçi kaynaklar, video ve ses materyalleri gibi teknolojik araçlar ve uygulamalar, eğitimde yaygın olarak kullanılan eğitim teknolojisi örnekleridir (AECT, 1977: 65).

Uzaktan Eğitim Kavramı ve Yükseköğretimde Uzaktan Eğitim

Eğitim-öğretim faaliyetlerindeki yeni arayışlar, teknolojinin gelişmesiyle insanların bilgiye kolay erişimini sağlamış ve uzaktan eğitim kavramı ortaya çıkmıştır (Yadigâr, 2010: 5). Uzaktan eğitim özel kurumsal organizasyonların yanı sıra, gerekli iletişim teknolojileri aracılığı ile gerçekleştirilen, örgün öğretimin meydana geldiği yerlerden farklı planlı bir öğrenme ve öğretimdir (Moore & Kearsley, 2012). Uzaktan eğitim, öğretmenlerin ve öğrencilerin yer ve zaman açısından bir arada bulunmadığı bir öğrenme etkinliği olarak tanımlanmaktadır. Umurhan (2014) tarafından belirtildiği gibi, uzaktan eğitimde öğrenciler ve öğretmenler birbirlerinden bağımsız olarak çalışabilirler ve öğrencilerin öğrenme sürecine kendi yollarıyla katkıda bulunmaları sağlanır. Bu nedenle, uzaktan eğitim, modern eğitim sistemlerinde önemli bir yer tutmaktadır.

Uzaktan eğitim, kalabalık toplulukların, buldukları yerden, zaman ve mekân problemi olmadan eğitimlerini almasını kolaylaştırmakta ve eğitim maliyetlerini azaltarak fırsat eşitliği sağlamaktadır. Uzaktan eğitimde, anlaşılmayan konular istenildiği kadar tekrar edilebilir ve hatalar anlık olarak düzeltilebilir. Bu özellikleri hem öğrencileri isteklendirir hem de eğitim düzeyini artırır. Uzaktan eğitimde, öğrenci ile öğretmenin farklı mekânlarda bulunması zaman ve maddi olarak öğrencinin öğrenmesini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (Ağır, 2007:5).

Bilgi toplumuna geçiş süreci ile birlikte bilgi ekonomisi ortaya çıkmıştır. Bu küresel ekonomik yapıda ekonomik açıdan güçlü olmanın ölçütü bilgi olmuştur (YÖK, 2007: 13). Bununla birlikte insanların ve toplumların üniversitelerden beklentileri değişmiştir. Öğretim üyelerinin de sorumlulukları bu doğrultuda artmaktadır. Bilgiyi üretmek ve paylaşmak konusunda üniversiteler önemli rol oynamaktadır. Bunun yanında nitelikli insan gücü yetiştirme ve üretilen bilgiyi toplum yararına kullanma konusunda en başta yer alan unsurlardan biridir. Üniversite mezunlarının bilgi ve yetenekleri bütün toplumu ilgilendirmektedir. Nitelikli insan gücü ihtiyacı alternatif öğretim modelleri ortaya çıkarmaktadır (Gök, 2017: 1). İnsanların hızla değişmekte olan dünyaya uyum sağlamaları için eğitim kurumları üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmek durumundadır. Bu anlamda öğretim programlarını değiştirmek, yenilemek ve yeni programlar açmak, çevrimiçi eğitimler vermek şeklinde uygulamalar yapılmaktadır. Yükseköğretimde çevrimiçi öğrenme ortamları yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır ve son yıllarda daha da artış göstermiştir. Türkiye’de birçok üniversitede uzaktan eğitim

merkezleri kurulmuştur. Böylece çevrimiçi uzaktan eğitim programları açılmış ve yüz yüze olan eğitimlere online destek verilmiştir.

Pandeminin başlamasıyla birçok üniversite ön lisans, lisans ve yüksek lisans programlarında uzaktan eğitime geçmişlerdir. Bu üniversitelerden bazıları hem uzaktan eğitimi hem de yüz yüze eğitimi bir arada kullanmışlardır (Cabı & Ersoy, 2017). Covid-19 salgını sonrasında uzaktan eğitim ile ilgili yöntemler yaygınlaşmaya başlamış olup ileride yükseköğretimde kullanılmasının zorunlu hale geleceği öngörülmektedir (Tekedere vd., 2021: 126). Ayrıca pandemi döneminde hızlı bir eğitim süreci sağlayabilmek için uzaktan eğitim konusunda hazırlıklı olmanın gerekliliği görülmüştür. (Alqahtani & Rajkhan, 2020: 1). Bununla birlikte pandemiden etkilenen eğitimde sürekliliği sağlayabilmenin ön koşullarından biri yapısal reform ve stratejiler ortaya konulmasıdır. (Tekedere vd., 2021: 126).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının tespit edilmesi ve bu tutumların demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Günümüzde teknolojik gelişmeler sonucu bilgi ve belgeye erişebilme daha hızlı ve kolay hale gelmiş ve bu durum geleneksel eğitim modellerinin sorgulanmasına sebep olmuştur. Eğitim-öğretimde yeni modeller kullanılmaya başlanmıştır. Bunlardan biri olan “uzaktan eğitim” modeli araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Uzaktan eğitim artık örgün eğitimin bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle mevcut sistemin avantajları ve dezavantajları, mevcut sisteme yönelik algı ve tutumlar gerek öğrenciler gerekse de öğretmenler ya da akademisyenler açısından değerlendirilmeli ve izlenmesi gereken adımlar takip edilmelidir. Bu bağlamda araştırma, uzaktan eğitim konusunda akademisyenlerin tutumlarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışmada bilimsel araştırma yöntemlerinden nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan tarama yöntemi ise bu araştırmada kullanılan teknik olmuştur. Bu araştırmanın evren grubu Necmettin Erbakan Üniversitesinde görev yapan 2457 akademisyenlerden oluşmaktadır. Örneklem ise %95 güven düzeyi (Neuman, 2010: 351) hesap edilerek 286 olarak belirlenmiş ancak 348 akademisyene anket uygulanmıştır. Örnekleme yöntemi ise olasılığa dayalı olmayan amaçlı örneklemedir.

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacının kendi hazırladığı kişisel bilgi formu ve Yumbul’un (2021) yüksek lisans tezinde kullanmış olduğu Ağır (2007) tarafından hazırlanan “Uzaktan Eğitime Karşı Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Etik izinler alınarak kullanılan bu araçlar, araştırmanın verilerinin toplanmasında önemli bir rol oynamıştır.

Literatürdeki çalışmalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H2: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H3: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H4: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları çalıştığı birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H5: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H6: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H7: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları kurumda mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H8: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H9: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları, uzaktan eğitimle ilgili bilgi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmada, ana kütleyi temsil etmesi adına örneklem grubuna uygulanmak üzere, kapalı uçlu ve 5'li likert tipi toplam 32 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Anket sorularının varsayımlarla ilgili olmamasına, anlamlı bir şekilde sıralanmasına ve anlaşılır olmasına özen gösterildiği gibi hiç katılmıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde seçenekler sunulmuştur. Anket katılımcılara 2021 yılının Mart-Nisan-Mayıs aylarında uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle "Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği"nin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach alfa değerlerine bakılmıştır. Demografik değişkenler betimleyici istatistik yöntemiyle incelenmiştir. Necmettin Erbakan Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin uzaktan eğitime karşı tutumlarını belirlemek amacı ile aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları yapılmıştır.

Necmettin Erbakan Üniversitesindeki akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı birim, unvan, çalışma süresi, kıdem yılı, öğrenim durumu, okul türü (Fakülte-MYO), uzaktan eğitim ile ilgili bilgi sahibi olup olmama durumlarına göre farklılaşma durumlarını tespit etmek amacıyla öncelikle veri setinin normal dağılıp dağılmadığına dair yapılan analizlerde literatürde sağlıklı sonuçlar elde edilmesi için bireylerden Likert yöntemiyle toplanan verilerde Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine değerleri bakılmıştır. Sonrasında verilerin normal dağılımı üzerine T-Testi ve Anova Testi yapılmıştır. Araştırmada, akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları, uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri ve akademisyenlerin bireysel özelliklerinin uzaktan eğitim üzerine olan etkisi saptanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacının kendi hazırladığı kişisel bilgi formu ve Ağır (2007) tarafından hazırlanan tutum ölçeği gerekli etik izinler alınarak kullanılmıştır.

Araştırmayla ilgili demografik verilere bakıldığında şu sonuçlara ulaşılmıştır: Araştırmaya katılan akademisyenlerin 138'i kadın, 210'u erkek olmak üzere toplam 348 kişi çalışmaya kaynaklık etmiştir. Buna göre araştırmanın %60,3'ü erkeklerden oluşurken %39,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında akademisyenlerin en çok 30-40 yaş aralığında olduğu, en az ise 50 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcı grubunu en çok %37,4 ile 30-40 yaş arası, en az %13,8 ile 50 ve üzerindeki yaş grubundaki katılımcılar oluşturmaktadır. Medeni duruma bakıldığında; 288'i evli, 60'ı bekâr olmak üzere toplam 348 kişi çalışmaya kaynaklık etmiştir. Buna göre araştırmanın 82,8'i evlilerden oluşurken %17,2'si bekârlardan oluşmaktadır. Akademisyenlerin %94,0'ü fakültede, %3,7'si meslek yüksekokulunda, %2,3'ü yüksekokulda görev yapmaktadır. Akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımına bakıldığında en çok (101) Dr. Öğretim üyesi olduğu, en az ise (53) Öğretim Görevlisi olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcı grubunu en çok %29,0'ını Dr. Öğretim üyesi, en az %15,2'sini Öğretim Görevlisi oluşturmaktadır. Kurumda

çalışma sürelerine göre dağılımına bakıldığında en çok 129 akademisyenin 0-5 yıldır, en az ise 25 akademisyenin 16-20 yıldır kurumda çalıştığı görülmektedir. Buna göre katılımcı grubunun en çok %37,1'i 0-5 yıldır, en az %7,2'si 16-20 yıldır kurumda çalışanlar oluşturmaktadır. Mesleki kıdemlerine göre dağılımına bakıldığında en çok 101 akademisyenin 11-15 yıl, en az ise 56 akademisyenin 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcı grubunu en çok %29,0'ını 11-15 yıl mesleki kıdeme, en az %16,1'ini 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan akademisyenler oluşturmaktadır.

BULGULAR

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Güvenirlilik Testi Sonuçları

Araştırmada ilk olarak Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin güvenilirliği ölçülmüş ve güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha = 0,849 olarak bulunmuştur. Bu değer literatüre göre yüksek güvenilir değer olarak kabul edilmektedir.

Tablo 1

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Güvenirlilik Testi Sonuçları

Kişi Sayısı	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
348	0,849	21

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

Tablo 2'de uzaktan eğitim tutum ölçeğinin maddeler bazında frekans, yüzde ve ortalama değerleri sunulmuştur. Tutum ölçeğindeki ifadeler verilen yanıtların ortalama değerlerine bakıldığında akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının farklılık gösterdiği, uzaktan eğitimle ilgili olumlu görüşleri olmakla birlikte yüz yüze eğitimi uzaktan eğitimden daha faydalı buldukları görülmektedir.

Tablo 2

Tutum Ölçeği Maddelerine Verilen Yanıtların Dağılımı

Maddeler	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		\bar{X}
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1. Uzaktan eğitimle bireylerin başarı süreçleri daha kolay takip edilir.	50	14,4%	155	44,5%	66	19,0%	62	17,8%	15	4,3%	2,5
2. Uzaktan eğitimde zaman ve mekân kısıtlaması olmaması eğitimin sürekliliğini sağlar.	16	4,6%	61	17,5%	64	18,4%	159	45,7%	48	13,8%	3,5
3. Uzaktan eğitim, istenildiği kadar tekrar edebilme esnekliği sağlar.	12	3,4%	23	6,6%	55	15,8%	187	53,7%	71	20,4%	3,8
4. Yüz yüze eğitim, uzaktan eğitimden daha yararlıdır.	18	5,2%	40	11,5%	45	12,9%	84	24,1%	161	46,3%	3,9
5. Uzaktan eğitim işitsel, görsel tasarımlar ve teknoloji yoluyla etkili	17	4,9%	75	21,6%	81	23,3%	143	41,1%	32	9,2%	3,3

öğrenmeyi sağlar.												
6. Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamaz	7	2,0%	51	14,7%	50	14,4%	145	41,7%	95	27,3%	2,2	
7. Uzaktan eğitim ile fırsat eşitliği sağlanır.	57	16,4%	95	27,3%	82	23,6%	81	23,3%	33	9,5%	2,8	
8. Uzaktan eğitimde ölçme ve değerlendirme sonucunun hemen alınması öğrenci motivasyonu artırır.	36	10,3%	99	28,4%	98	28,2%	96	27,6%	19	5,5%	2,9	
9. Uzaktan eğitimle öğrenme anti-sosyaldır	14	4,0%	38	10,9%	65	18,7%	147	42,2%	84	24,1%	2,3	
10. Uzaktan eğitimde bilgi birikimlerinin internet ortamında paylaşılması sebebiyle bilgiye erişim hızlıdır.	12	3,4%	28	8,0%	55	15,8%	196	56,3%	57	16,4%	3,7	
11. Uzaktan eğitim ile öğrenme, yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevklidir.	119	34,2%	131	37,6%	62	17,8%	26	7,5%	10	2,9%	2,1	
12. Uzaktan eğitim ilgi çekici değildir.	21	6,0%	87	25,0%	82	23,6%	102	29,3%	56	16,1%	2,8	
13. Uzaktan eğitim, yüz yüze eğitimden daha etkilidir.	122	35,1%	137	39,4%	46	13,2%	27	7,8%	16	4,6%	2,1	
14. Uzaktan eğitim uygulamalarından nitelikli sonuçlar elde edilir.	44	12,6%	118	33,9%	119	34,2%	60	17,2%	7	2,0%	2,6	
15. Eğitimin en iyi şekilde gerçekleşmesi için yüz yüze etkileşim gereklidir.	11	3,2%	24	6,9%	42	12,1%	128	36,8%	143	41,1%	3,9	
16. Uzaktan eğitim öz değerlendirme becerilerini geliştirir.	35	10,1%	111	31,9%	125	35,9%	64	18,4%	13	3,7%	2,7	
17. Uzaktan eğitim büyük bir güce sahiptir.	32	9,2%	93	26,7%	109	31,3%	95	27,3%	19	5,5%	2,9	
18. Uzaktan eğitim uygulamalarının sonuçları etkili değildir.	26	7,5%	86	24,7%	91	26,1%	111	31,9%	34	9,8%	2,9	
19. Uzaktan eğitim, örgün eğitim uygulamalarında ortaya çıkan birçok problemin çözümünde etkilidir.	25	7,2%	87	25,0%	114	32,8%	111	31,9%	11	3,2%	3,0	
20. Uzaktan eğitim, ülkemizde sağlıklı bir şekilde uygulanamaz.	31	8,9%	124	35,6%	84	24,1%	83	23,9%	26	7,5%	3,2	
21. Uzaktan eğitimle herkes kendi düzeyinde eğitim	20	5,7%	69	19,8%	103	29,6%	124	35,6%	32	9,2%	3,2	

alabilir.

Demografik Verilere Göre Fark Testleri

Bu başlık altında Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin demografik faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek üzere fark testlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	df	t	p
Kadın	138	60,43	9,598	0,817	334,61	-0,066	0,947
Erkek	210	60,5	12,172	0,84			

t(334,61) = -0,066; p = 0,947 > 0,05

Bağımsız örneklem T testi ($p > 0,05$) sonucuna göre kadınların uzaktan eğitime yönelik tutumları ile erkeklerin uzaktan eğitime yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. **“H1: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.”** kabul edilmiştir.

Tablo 4

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig. (p)
Gruplar Arası	755,5093451	3	251,8364484	2,023	0,11
Gruplar İçi	42833,2579	344	124,5152846		
Toplam	43588,76724	347			

F(3, 344) = 2,023 ; p = 0,11

Tek Yönlü Varyans ANOVA testi sonucunda hesaplanan anlamlılık değeri ($p = 0,11$) $p > 0,05$ olduğu için eğitim tutum ölçeğinin yaş grupları arasında anlamlı düzeyde bir fark yoktur. **“H2: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.”** kabul edilmiştir.

Tablo 5

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	df	t	p
Evli	288	60,42	11,15	0,657	346	-0,197	0,844
Bekâr	60	60,73	11,576	1,494			

t(346) = -0,197 ; p = 0,844 > 0,05

Bağımsız örneklem T testi ($p > 0,05$) sonucuna göre evlilerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile bekârların uzaktan eğitime yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. **“H3: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.”** kabul edilmiştir.

Tablo 6*Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Çalıştığı Birim Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları*

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig. (p)
Gruplar Arası	569,212	2	284,606	2,282	0,104
Gruplar İçi	43019,555	345	124,694		
Toplam	43588,767	347			

F(2, 345) = 2,282 ; p = 0,104

Tek Yönlü Varyans ANOVA testi sonucunda hesaplanan anlamlılık değeri ($p = 0,104$) $p > 0,05$ olduğu için eğitim tutum ölçeğinin çalıştığı birimler arasında anlamlı düzeyde bir fark yoktur. **“H4: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları çalıştığı birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.”** kabul edilmiştir.

Tablo 7*Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları*

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig. (p)
Gruplar Arası	475,512	4	118,878	0,946	0,438
Gruplar İçi	43113,256	343	125,695		
Toplam	43588,767	347			

F(4, 343) = 0,946 p = 0,438

Tek Yönlü Varyans ANOVA testi sonucunda hesaplanan anlamlılık değeri ($p = 0,438$) $p > 0,05$ olduğu için eğitim tutum ölçeğinin unvanlar arasında anlamlı düzeyde bir fark yoktur. **“H5: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir”** kabul edilmiştir.

Tablo 8*Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Kurumda Çalışma Süreleri Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları*

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig. (p)
Gruplar Arası	1387,368	4	346,842	2,819	0,025
Gruplar İçi	42201,4	343	123,036		
Toplam	43588,77	347			

F(4, 343) = 2,819 p = 0,025

Tek Yönlü Varyans ANOVA testi sonucunda hesaplanan anlamlılık değeri ($p = 0,025$) $p < 0,05$ olduğu için eğitim tutum ölçeğinin kurumda çalışma süreleri grupları arasında anlamlı düzeyde bir fark vardır. Hangi gruplar arasında fark olduğuna çoklu karşılaştırmalı (Post-Hoc) testlerinden LSD testine bakılmıştır.

Tablo 9
Kurumdaki Çalışma Süre Grupları Arası LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süreleri	Ortalama Farkı	Std. Hata	Sig. (p)	
0-5 Yıl	6-10 Yıl	3,634*	1,429	0,011
	11-15 Yıl	3,341	1,835	0,07
	16-20 Yıl	6,393*	2,424	0,009
	21 Yıl ve üstü	1,28	2,248	0,57
6-10 Yıl	0-5 Yıl	-3,634*	1,429	0,011
	11-15 Yıl	-0,293	1,871	0,876
	16-20 Yıl	2,76	2,452	0,261
	21 Yıl ve üstü	-2,354	2,278	0,302
11-15 Yıl	0-5 Yıl	-3,341	1,835	0,07
	6-10 Yıl	0,293	1,871	0,876
	16-20 Yıl	3,053	2,708	0,26
	21 Yıl ve üstü	-2,061	2,552	0,42
16-20 Yıl	0-5 Yıl	-6,393*	2,424	0,009
	6-10 Yıl	-2,76	2,452	0,261
	11-15 Yıl	-3,053	2,708	0,26
	21 Yıl ve üstü	-5,113	3,004	0,09
21 Yıl ve üstü	0-5 Yıl	-1,28	2,248	0,57
	6-10 Yıl	2,354	2,278	0,302
	11-15 Yıl	2,061	2,552	0,42
	16-20 Yıl	5,113	3,004	0,09

Yapılan Post-Hoc un LSD analizine göre, katılımcılardan 0-5 yıl çalışan grup ($\bar{x} = 62,71$) ile 6-10 yıl çalışan grup ($\bar{x} = 59,08$) arasında $p = 0,011 < 0,05$ olduğu için 0-5 yıl çalışan grup lehine anlamlı bir farklılık vardır. Katılımcılardan 0-5 yıl çalışan grup ($\bar{x} = 62,71$) ile 16-20 yıl çalışan grup ($\bar{x} = 56,32$) arasında $p = 0,009 < 0,05$ olduğu için 0-5 yıl çalışan grup lehine anlamlı bir farklılık vardır. “**H6: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**” reddedilmiştir.

Tablo 10
Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	Sig. (P)
Gruplar Arası	470,988	4	117,747	0,937	0,443
Gruplar İçi	43117,779	343	125,708		
Toplam	43588,767	347			

F(4, 343) = 0,937 p = 0,443

Tek Yönlü Varyans ANOVA testi sonucunda hesaplanan anlamlılık değeri ($p = 0,443$) $p > 0,05$ olduğu için eğitim tutum ölçeğinin mesleki kıdemle arasında anlamlı düzeyde bir fark yoktur. “**H7: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir**” kabul edilmiştir.

Tablo 11*Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Öğrenim Durumuna Göre T Testi Sonuçları*

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	df	t	p
Yüksek Lisans	68	60,15	10,621	1,288	344	-0,27	0,788
Doktora	278	60,56	11,402	0,684			

t(344) = -0,27; p = 0,788 > 0,05

Bağımsız örneklem T testi ($p > 0,05$) sonucuna göre yüksek lisans mezunlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları ile doktora mezunlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. **“H8: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir”** kabul edilmiştir.

Tablo 12*Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin Uzaktan Eğitime Geçilmeden Önce Uzaktan Eğitimle İlgili Bilgi Durumuna Göre T Testi Sonuçları*

Uzaktan Eğitim Öncesinde	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	df	t	p
Bilgi Var	206	60,89	11,116	0,774	346	0,83	0,407
Bilgi Yok	142	59,87	11,352	0,953			

t(346) = 0,83 ; p = 0,407 > 0,05

Bağımsız örneklem T testi ($p > 0,05$) sonucuna göre uzaktan eğitime geçilmeden önce uzaktan eğitimle alakalı bilgisi olanların uzaktan eğitime yönelik tutumları ile uzaktan eğitime geçilmeden önce uzaktan eğitimle alakalı bilgisi olmayanların uzaktan eğitime yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. **“H9: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları uzaktan eğitimle ilgili bilgi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir”** kabul edilmiştir.

TARTIŞMA

Alanda yapılan yerli ve yabancı araştırmalara bakıldığında çalışmayla örtüşen ve farklılaşan çalışmalara rastlanmıştır. Bu araştırma 2021 yılında Gündüzalp'in hazırlamış olduğu araştırma bulgularındaki bazı hipotezlerle örtüşmekte bazılarıyla örtüşmemektedir. Gündüzalp (2021) çalışmasında erkek öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik algı ve tutum puan ortalamalarının kadın öğretmenlerin algı ve tutum puan ortalamalarından daha düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre uzaktan eğitime yönelik algı ve tutum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Gündüzalp (2021) çalışmasındaki bu sonuçlar bu araştırmayla örtüşmektedir. Gündüzalp (2021) 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik algı ve tutum puan ortalamalarının diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerin algı ve tutum puan ortalamalarından daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin yaşlarına göre uzaktan eğitime yönelik algı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Ancak bu araştırma akademisyenlerle yürütülmüş ve akademisyenlere göre değerlendirildiğinde Gündüzalp'in (2021) bulgularından farklı bir sonuç elde edilmiştir. Buna göre akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir araştırmanın bu sonucu Gündüzalp (2021)'in çalışması ile örtüşmemektedir.

Yumbul'un 2021 yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tez çalışması sonucuna göre; uzaktan eğitim hakkında bilgi sahibi olan ve daha önceden uzaktan eğitim hakkında eğitim almış lise öğretmenleri ile uzaktan eğitim hakkında yeterince bilgi sahibi olmayan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Böylece

mevcut araştırma var olan literatürü destekler niteliktedir. Yumbul (2021) çalışmasının bir diğer sonucuna göre; 0-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin tutum puanları diğer yıllardaki mesleki kıdemlere göre daha yüksek bulunmuştur ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Ancak yürütülen bu çalışmada akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, bu yönüyle bu çalışma Yumbul (2021) çalışmasıyla farklılık göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçları 2007 yılında Ağır'ın hazırlamış olduğu yüksek lisans tez araştırmasının sonuçları ile örtüşmektedir. Ağır (2007) yüksek lisans mezunu öğretmenlerin önlisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre uzaktan eğitime karşı tutum puanı yüksek bulunmuştur. Bu bulgu yüksek lisans mezunu öğretmenlerin uzaktan eğitime daha olumlu bir tutum sergilediğini göstermiştir. Özel okullarda ve devlet okullarında çalışan ilköğretim öğretmenlerinin uzaktan eğitime karşı tutum düzeyleri ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Bu çalışmada da akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Inman, Kerwin & Mayes (1999) 11 devlet üniversitesi eğitmeni ve 334 öğrenciyle yaptıkları araştırma sonucunda, eğitmenlerin uzaktan eğitim konusunda çelişki tutumlara sahip olduğu görülmüştür. Eğitimcilerin bir kısmı uzaktan eğitim dersi vermeye istekli olduklarını ancak uzaktan eğitimde verilen derslerin kalitesinin yüz yüze verilen eğitimle eşit olduğunu ya da daha düşük kalitede olduğunu belirtmişlerdir. Öğrenciler ise; eğitmenlerden ve derslerden memnun kaldıklarını dile getirmişlerdir. Geleneksel eğitimlerin çoğunda kritik faktör olan eğitmenlerle doğrudan etkileşim, öğrencilerin uzaktan eğitim derslerindeki memnuniyetini belirlemede rol oynamazken, uzaktan eğitim sınıflarındaki öğrenci-öğretmen etkileşiminin doğasındaki bu farklılık, eğitmenlerin çelişkili tutumlarını açıklayabilir. Uzaktan eğitime yönelik tutumlar noktasında araştırmanın sonuçları yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Smidt vd. (2014) bir Atlantik devlet üniversitesinde öğretim üyelerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını anlamak için Çevrimiçi Fakülte Geliştirme Programı sırasında 21 fakülte katılımcısı tarafından yazılan tartışma forumu gönderilerini niteliksel olarak inceledikleri araştırmalarında öğretim üyelerinin yorumlarından şu çıkarımları elde etmişlerdir: Öğretim üyeleri yüz yüze eğitiminden uzaktan eğitime geçiş konusunda kaygılı olduklarını paylaşmışlardır. Dönüşümün sadece öğrenme deneyiminin doğasını değiştirmeyeceği aynı zamanda öğrenci ve öğretmenlerin iş yükünü artıracaklarını belirtmişlerdir. Öğretim üyeleri; ders tasarımının anlamlı, özgün öğrenme fırsatları sunan bir şekilde yapılması gerektiğini düşünmekte, ayrıca öğrenme ve öğrenci merkezli bir ortam oluşturulmasını önermektedir. Uzaktan eğitim sürecinde sosyal olarak yapılandırılmış bilgi üreten işbirlikçi öğrenmenin kullanımının oldukça önemli olduğuna işaret etmişlerdir. Bu nedenle uzaktan eğitimle modellenen eğitim sürecinde özgün öğrenme ortamları oluşturulması, kullanım kolaylığının artırılması ve öğretim elemanlarının bu uygulamaları kullanacak şekilde eğitilmiş olmalarının da önemli olduğu dile getirilmiştir. Öğretim üyelerinin uzaktan eğitime geçiş konusunda kaygılı olmaları bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Grigoriev & Beresnev (2020) bir yükseköğretim kurumundaki öğrenci ve öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarını ve uygulama sürecinde ortaya çıkan psikolojik sorunları araştırdıkları çalışmalarında, öğrencilerin ve öğretmenlerin yarısından fazlasının uzaktan eğitim sistemine yönelik olumlu tutumlara sahip olduklarını gözlemlemişlerdir. Ancak uzaktan eğitimi olumsuz olarak değerlendiren öğrencilerin belirttikleri en temel sorun öğretim görevlisiyle doğrudan temas eksikliğidir. Uzaktan eğitimde ortaya çıkan başka bir olumsuz durum olarak bazı öğrenciler derslere hazırlanmak için daha fazla zaman harcamaya başladıklarını dile getirmişlerdir. Uzaktan eğitime olumlu bakanlar eğitim materyallerinin yüksek kalitede olduğunu belirtirken, öğretim

elemanlarının büyük kısmı uzaktan öğretim becerilerinin tatmin edici düzeyde olduğunu ancak bu iş için çok çaba sarf etmek gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırma hem öğrencilerin hem de öğretim elemanlarının tutumlarını ölçmesi itibarıyla bu çalışmadan farklılık arz etmektedir. Ancak çalışmada öğretim elemanlarının bir kısmının uzaktan eğitim konusunda olumlu tutuma sahipken, bir kısmının olumsuz tutuma sahip olması bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Harrison vd. (2017) İngiltere'nin kuzeyinde bir yükseköğretim kurumunda akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ve deneyimlerine ilişkin bir bakış açısı geliştirmek için yaptıkları araştırma sonucunda; akademisyenlerin çoğunluğu uzaktan eğitim derslerinin daha fazla bilgi sağladığını ifade etmiş, akademisyenlerin üçte ikisi; uzaktan eğitimin öğretmenlere etkili öğrenme materyalleri geliştirmeleri için daha yenilikçi yollar ve öğrencilerin zamanlarını yönetmeleri için daha iyi fırsatlar sunduğunu belirtmiş, yarısı bu öğretim yaklaşımının öğrencilerin çalışmalarını etkili bir şekilde değerlendirmek ve öğrencilerin çalışmalarını etkili bir şekilde değerlendirmek ve kendi ilerlemelerini izlemelerine yardımcı olmak için daha yenilikçi yollar sağladığını dile getirmişlerdir. Öğretim elemanlarının üçte biri ise; öğrencilerin diğer öğrencilerle ve her öğrencinin öğretmenleriyle iletişim kurması için daha etkili yollar sağladığını ve uzaktan eğitimin gelişmiş bir öğrenme deneyimi sunduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada akademisyenlerin genel olarak uzaktan eğitimle ilgili düşüncelerinin olumlu olduğu görülmektedir. Bu yönüyle araştırmanın; bu çalışmanın sonuçlarıyla bazı yönlerden farklılık gösterdiği görülmektedir. Necmettin Erbakan Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin uzaktan eğitimin bazı özelliklerini faydalı bulmalarına rağmen yüz yüze eğitimi daha faydalı buldukları görülmüştür.

ÖNERİLER

Yükseköğretim kurumları uzaktan eğitim çalışmalarına gün geçtikçe daha fazla yönelmektedir. Bu nedenle nitelikli çevrim içi öğrenme ortamları sunmayı hedefleyen üniversitelerin bu sistemin etkin bir şekilde işletilebilmesi için gerekli alt yapıyı en iyi şekilde oluşturmaları ve bu düzenlemeleri için gerekli bütçeyi oluşturmaları oldukça önemlidir. Bununla birlikte öğrenme-öğretme sürecinde etkin ve verimli sonuçlar alabilmek için öğrencilerin uzaktan eğitimle ilgili talep ve tutumlarının doğru bir şekilde tespit edilmesi ve sistemin bu taleplere göre tasarlanması gerekmektedir. Öğrencilerin öğrenme sürecine etkin katılımının sağlanması için öğrenci öğretmen etkileşimi oldukça önemlidir. Öğrencilerin uzaktan eğitimde başarılı olabilmeleri için bilgi teknolojileri okur yazarlığına sahip olmaları ve bireysel öğrenmede sorumluluk almaları gerekmektedir (Çelen, Çelik ve Seferoğlu, 2011:32). Uzaktan eğitimde öğrenci ilerlemesini izlemek, geri bildirim sağlamak ve gerektiğinde destek olunması önemlidir. Akademisyenler, çevrimiçi ödev takip sistemleri, sınavlar ve değerlendirme araçları kullanarak öğrencinin performansını izleyebilirler. Uzaktan eğitim sürecinde akademisyenlerin desteklenmesi önemlidir. Akademisyenlere uzaktan eğitim için gerekli eğitim ve kaynakların sağlanması gerekmektedir. Ayrıca akademisyenlerin birbirleriyle deneyim paylaşabilecekleri platformların oluşturulması sürecin işlerlik kazanmasını kolaylaştıracak bir etken olacaktır.

Bu araştırma, akademisyenlerin uzaktan eğitime uyum sağlaması ve eğitim politikalarının geliştirilmesi açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Daha fazla araştırma ve destek programlarıyla akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının daha iyi anlaşılması ve geliştirilmesi sağlanabilir. Uzaktan eğitim, geleneksel sınıf ortamlarından farklı bir deneyim sunmakta ve akademisyenler için yeni zorluklar ve fırsatlar ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının belirlenmesi, eğitim politikalarının ve stratejilerinin geliştirilmesinde rehberlik sağlayacaktır. Özellikle pandemi döneminde uzaktan eğitim süreçleri hızla yaygınlaşmıştır ve akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının daha da önem kazandığı bir dönem yaşanmıştır. Bu süreçte akademisyenler, uzaktan eğitim için yeni stratejiler geliştirme,

teknolojiyi etkin bir şekilde kullanma ve öğrencilerle etkileşimi sürdürme gibi zorluklarla karşılaşmıştır. Bu zorlukların üstesinden gelmek için akademisyenlerin tutumlarının değerlendirilmesi ve desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Literatürde akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını değerlendirebilecek faktörler ortaya konulmuştur. Bu faktörler “teknolojiye yatkınlık, eğitim içeriği ile uyumluluk, öğrenci etkileşimi ve iletişim, eğitim kalitesi ve değerlendirme, iş yükü ve zaman yönetimi, öğrenci motivasyonu, katılımı ve değerlendirme süreci, öğrenci geri bildirim, uzaktan eğitim kaynakları, ders materyalleri ve içerik” şeklinde ifade edilmiştir. Çalışmadan çıkarılan sonuçlar akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları hakkında genel bir bakış açısı sunmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak konuya ilişkin farklı örneklem gruplarında özellikle eğitim sürecinin farklı katmanlarında (öğrenci, veli) araştırmalar yapılarak literatüre yeni çıkarımlarda katkı sağlanabilecektir.

SONUÇ

Bu araştırma, Necmettin Erbakan Üniversitesi’nde görevli akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada yapılan betimleyici istatistik sonuçlarına göre; akademisyenlerin uzaktan eğitim tutum ölçeğine verdikleri yanıtların puanları toplamının ortalama değerinde olduğu ve akademisyenlerin genel olarak uzaktan eğitime karşı tutumlarının farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğu yüz yüze eğitimi uzaktan eğitime göre daha yararlı bulmaktadır. Ayrıca uzaktan eğitimi anti-sosyal bir öğrenme yöntemi olarak algıladıkları, uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden daha etkili olmadığını düşündükleri ve uzaktan eğitimle nitelikli sonuçlar elde edilmediğine inandıkları görülmektedir. Uzaktan eğitimle bireylerin başarı süreçlerinin daha kolay takip edileceğini düşünmemektedirler. Uzaktan eğitimin öz değerlendirme becerilerini geliştirdiği fikrine katılmamaktadırlar. Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamayacağını ve eğitimin en iyi şekilde gerçekleşmesi için yüz yüze etkileşimin gerekli olduğunu düşünmektedirler. Uzaktan eğitim ile fırsat eşitliği sağlandığı fikrine katılmamakla birlikte uzaktan eğitimin büyük bir güce sahip olduğuna inanmaktadırlar. Uzaktan eğitimin, ülkemizde sağlıklı bir şekilde uygulanıp uygulanamayacağı konusunda ise kararsızdırlar. Ancak bu düşüncelerle birlikte uzaktan eğitimde bilgi birikimlerinin internet ortamında paylaşılması sebebiyle bilgiye erişimin hızlı olduğunu ve uzaktan eğitimin istenildiği kadar tekrar edebilme esnekliği sağladığını düşünmektedirler. Uzaktan eğitimde zaman ve mekân kısıtlaması olmamasının eğitimin sürekliliğini sağladığını düşünmektedirler.

Öte yandan, yapılan fark testleri sonuçlarına göre; akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı birim, unvan, kurumda çalışma süresi, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve uzaktan eğitimle ilgili bilgi durumu gibi faktörlere göre daha anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak çalışma süresi değişkenine bağlı olarak uzaktan eğitime yönelik tutumlar arasında anlamlı farklar olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın hipotezleri değerlendirildiğinde ise şu sonuçlara ulaşılmıştır:

“H1: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

“H2: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

“H3: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

“H4: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları çalıştığı birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

“H5: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

“H6: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

“H7: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

“H8: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

“H9: Akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları uzaktan eğitimle ilgili bilgi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma ve literatürde yer alan diğer çalışmalara bakıldığında akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarıyla ilgili şu çıkarımlar yapılabilir: Daha genç, teknolojiye yatkın ve uzaktan eğitim deneyimi olan akademisyenlerin uzaktan eğitime daha olumlu baktığı görülmektedir. Teknolojik destek ve altyapının önemi, öğrenci ile etkileşim ve iletişimin artırılması, materyal ve kaynakların sağlanması gibi faktörler, akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre daha önce uzaktan eğitim sürecine ilişkin deneyimi olan akademisyenler tecrübesi çok az ya da hiç olmayan akademisyenlere göre online eğitim sürecine daha olumlu bakmakta ve süreci benimsemektedir. Aslında bunun beklenen bir durum olduğu rahatlıkla ifade edilebilir. Tabii bu süreci benimsemelerine rağmen sürece ilişkin kaygıları olan akademisyenler de mevcuttur. Akademisyenler, teknolojik alt yapı ve teknolojik araçların sahiplik düzeyinin düşük olması, bağlantı sorunları, ders takip düzeyinin düşmesi, materyal oluşturma sürecinin meşakkatli olması, sürece ilişkin donanımın pahalı olması, dijital platform seçiminin özellikle de ekonomik kaygılarla doğru seçilememesi, sınav güvenliği gibi nedenlerle sürece ilişkin mesafeli yaklaşmaktadır. Ayrıca öğrenci ile etkileşim içerisinde olma isteği akademisyenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarında oldukça önemli bir faktördür. Öğrencilerle etkileşim ve iletişimin artmasının uzaktan eğitime yönelik tutumlarını olumlu etkilediği ortaya konulmuştur. Buna ek olarak üniversitelerin uzaktan eğitim sürecinde akademisyenlerin kullanımını kolaylaştıracak çeşitli ve etkili materyaller sunması, uzaktan eğitime yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Etik Beyan

Bu çalışma Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim dalında yapılan ve 06.07.2023 tarihinde kabul edilen “Akademisyenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir

Etik Kurul Onayı

Bu araştırmanın Etik kurul onayı Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 10/09/2021 tarihli ve 2021/460 numaralı Etik kurul kararı ile alınmıştır.

Yazar Katkıları

Araştırma Tasarımı (CRediT 1) Arif HATİPOĞLU (%50) – Ebru ERTÜRK (%50)

Veri Toplama (CRediT 2) Arif HATİPOĞLU (%75) – Ebru ERTÜRK (%25)

Araştırma - Veri Analizi - Doğrulama (CRediT 3-4-6-11) Arif HATİPOĞLU (%75) – Ebru

ERTÜRK (%25)

Makalenin Yazımı (CRediT 12-13) Arif HATİPOĞLU (%50) – Ebru ERTÜRK (%50)

Metnin Tashihi ve Geliştirilmesi (CRediT 14) Arif HATİPOĞLU (%10) – Ebru ERTÜRK (%90)

Finansman

Çalışma herhangi bir kurum tarafından desteklenmemiştir.

Çıkar Çatışması

Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG)

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları: 4 Nitelikli Eğitim

REFERANSLAR

- AECT Task Force (1977). Educational technology: definition and glossary of terms. association for educational communications and technology. Washington, D.C.
- Ağır, F. (2007). *Özel okullarda ve devlet okullarında çalışan ilköğretim öğretmenlerinin uzaktan eğitime karşı tutumlarının belirlenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Ağır, F., Gür, H. & Okçu, A. (2007). Uzaktan eğitime karşı tutum ölçeği geliştirmesine yönelik geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *e-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 3, (2), C0042, 128-139.
- Alqahtani, A.Y. & Rajkhan, A. A. (2020). E-learning critical success factors during the covid-19 pandemic: a comprehensive analysis of e-learning managerial perspectives education sciences: This article belongs to the Special Issue *COVID-2019 Impacts on Education Systems and Future of Higher Education*
- Aslan, M., Ersözlü Z. N., Aydoğan İ., İskender M. Helvacı M. A. & Turhan M. (2009). Eğitim bilimine giriş. Ankara: Gündüz Eğitim.
- Beaudoin, M. (1990). The instructor's changing role in distance education. *American Journal of Distance Education*, 4, 21-29. <https://doi.org/10.1080/08923649009526701>.
- Cabı, E.& Ersoy, H. (2017). Yükseköğretimde uzaktan eğitim uygulamalarının incelenmesi: Türkiye örneği. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3).
- Çelen, F. K., Çelik, A., & Seferoglu, S. S. (2018). Yükseköğretimde çevrim-içi öğrenme: Sistemde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *Journal of European Education*, 1(1), 25-34.
- Gök, B. (2017). *Üniversitelerde Uzaktan Eğitim Programlarının Hizmet Kalitesi ve Etkinliğinin Değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü.
- Grigoriev, G., & Beresnev, A. (2020). Some psychological aspects of distant teaching. , 87, 00035. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208700035>
- Gündüzalp, C. (2021). Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik algı ve tutumları. *Caucasian Journal of Science*, 8(1), 247-271.
- Harrison, R., Hutt, I., Thomas-Varcoe, C., Motteram, G., Else, K., Rawlings, B., & Gemmell, I. (2017). A cross-sectional study to describe academics' confidence, attitudes, and experience of online distance learning in higher education. *Journal of Educators Online*, 14, 1-9. <https://doi.org/10.9743/JEO.2017.14.2.3>.
- Huang, R. Liu, D. J., Tlili, A., Yang, J. F., & Wang, H. H. (2020). Handbook on facilitating flexible learning during educational disruption: the chinese experience in maintaining undisturbed learning in covid-19 outbreak. UNESCO.
- Inman, E., Kerwin, M., & Mayes, L. (1999). Instructor and student attitudes toward distance learning. *Community College Journal of Research and Practice*, 23, 581-591. <https://doi.org/10.1080/106689299264594>.
- Kaya, Z. (2006). Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Kocayiğit, A. & Uşun, S., (2020). Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları (Burdur ili örneği)”. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(23), 285-299.

- Koşar, E. (2002). Öğretim teknolojileri materyal geliştirme. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Moore, M. G. & Kearsley, G. (2012). Distance education: a systems view of online learning (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.
- Neuman, W. L. (2010). Toplumsal araştırma yöntemleri: nitel ve nicel yaklaşımlar I, Çev. S. Özge, İstanbul:Yayın Odası.
- Smidt, E., McDyre, B., Bunk, J., Li, R., & Gatenby, T. (2014). Faculty attitudes about distance education. , *IAFOR Journal of Education*, 2(2), 1-29. <https://doi.org/10.22492/IJE.2.2.06>.
- Tekedere, H., Şahin, S., & Göker, H. (2022). Covid-19 sürecinde yükseköğretimde çevrim içi uzaktan eğitim öğrenci deneyimlerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(1), 123-166.
- Umurhan, H. (2014). *Öğretim elemanlarını uzaktan eğitime teşvik eden unsurlar: gazi üniversitesi örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü.
- Yadigâr, G. (2010). *Uzaktan eğitim programlarının etkinliğinin değerlendirilmesi (G.Ü. Bilişim Sistemleri Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı Örneği)*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yumbul, E. (2021). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yükseköğretim Kurulu (2007). Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi. Ankara: YÖK.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: Nowadays, educational activities that promise lifelong learning opportunities to people are implemented, in which all age groups can participate, at any time and place, without any place or time limitation. The widespread use of distance education is seen as positive in terms of cost and is now considered inevitable. As a result of continuous technological developments, distance education is becoming an alternative to face-to-face education. Developments in technology in the information society have led to the formation of the concept of distance education. With the digitalization that has occurred in many areas in recent years, the issue of distance education has also become important. With the COVID-19 pandemic that has emerged in the world and in our country today, education systems have encountered interruptions they are not used to. As a result, education in universities began to be continued through distance education. They had to continue the education process through various technological platforms. The subject of the research is to examine the attitudes of academicians at Necmettin Erbakan University towards the distance education process. This research investigates whether academicians' attitudes towards distance education differ according to various variables. Under the research problem, the differences between academicians' attitudes are examined according to variables such as gender, age, marital status, working unit, title, working period, professional seniority, education level and distance education knowledge. In this way, it is tried to determine the factors depending on which attitudes of academicians at Necmettin Erbakan University towards distance education change.

Method: In this study, it was modeled with the quantitative research method, one of the scientific research methods. The scanning method commonly used in quantitative research was the technique used in this research. The population of this research group consists of 2457 academicians working at Necmettin Erbakan University. The sample was determined as 286 by calculating the 95% confidence level (Neuman, 2010: 351), but a survey was administered to 348 academicians. The sampling method is non-probability purposeful sampling. The faculty members working and teaching at Necmettin Erbakan University constitute the population of the research. In this research, the personal information form prepared by the researcher as data collection tools and the "Attitude Scale towards Distance Education" prepared by Ağır (2007), which was used by Yumbul (2021) in her master's thesis. In the research, a survey form consisting of a total of 32 questions, closed-ended and 5-point Likert type, was prepared to be applied to the sample group in order to represent the population. Care was taken to ensure that the survey questions were not related to assumptions, were listed in a meaningful way and were understandable, and options such as strongly disagree, agree, undecided, agree, and strongly agree were offered. The survey was administered to participants in March-April-May 2021. The data obtained was analyzed in a computer environment using the SPSS program. First of all, Cronbach's alpha values were examined to measure the reliability of the "Distance Education Attitude Scale". Demographic variables were examined using the descriptive statistics method. Attitudes of academics at Necmettin Erbakan University towards distance education; In order to determine the differences according to gender, age, marital status, working unit, title, working period, seniority, education level, school type (Faculty-Vocational School), T-Test and Anova Test were performed on data. In the research, academicians' attitudes towards distance education, their views on distance education technologies and the impact of academicians' individual characteristics on distance education were determined.

Findings: In the study, first the reliability of the Distance Education Attitude Scale was measured and the reliability coefficient was found to be Cronbach's Alpha = 0.849. This value is considered a highly reliable value according to the literature. Secondly, a histogram for the Distance Education Attitude Scale was created. According to the histogram, it is seen that the sum of the scores of the answers given by the academicians participating in the research to the distance education attitude scale is close to the average value. Therefore, it is understood that academicians' attitudes towards distance education are at an undecided level. Difference tests were conducted to measure whether the Distance Education Attitude Scale differs according to demographic factors. As a result of the difference test analyses, significant differences emerged only in terms of the duration of employment in the institution among the demographic variables.

Discussion: When we look at the local and foreign research conducted in the field, studies that overlap and differ from the study were found. This research overlaps with some of the hypotheses in the research findings prepared by Gündüzalp in 2021, but does not overlap with others. In Gündüzalp's (2021) study, it was observed that the perception and attitude score averages of male teachers towards distance education were lower

than the perception and attitude score averages of female teachers. It was determined that there was no statistically significant difference between teachers' perception and attitude scores towards distance education according to their gender. These results in the Gündüzalp (2021) study coincide with this research. Gündüzalp (2021) determined that the perception and attitude score averages of teachers between the ages of 21-30 towards distance education were higher than the perception and attitude score averages of teachers in other age groups. It was observed that there was a statistically significant difference between teachers' perception scores towards distance education according to their ages. However, this research was conducted with academics, and when evaluated according to academics, a different result was obtained from Gündüzalp's (2021) findings. Accordingly, academicians' attitudes towards distance education do not show a significant difference according to the age variable. This result of the research does not coincide with the study of Gündüzalp (2021).

According to the results of Yumbul's master's thesis prepared in 2021; There is no statistically significant difference between the attitude levels of high school teachers who are knowledgeable about distance education and have previously received distance education and teachers who do not have sufficient knowledge about distance education. Thus, the current research supports the existing literature. According to another result of Yumbul (2021) study; The attitude scores of teachers with professional seniority between 0-5 years were found to be higher than those with professional seniority in other years, and it was determined that there was a statistically significant difference. However, in this study, academicians' attitudes towards distance education do not show a significant difference according to their professional seniority, and in this respect, this study differs from the Yumbul (2021) study.

This research coincides with the results of the master's thesis research prepared by Ağır in 2007. Ağır (2007) found that teachers with a master's degree had a higher attitude score towards distance education than teachers with an associate degree and bachelor's degree. This finding showed that teachers with a master's degree had a more positive attitude towards distance education. It has been observed that there is no statistically significant difference between the attitude levels of primary school teachers working in private and public schools towards distance education and their educational status. In this study, academicians' attitudes towards distance education do not show any significant difference according to their education level.

As a result of the research conducted by Inman, Kerwin & Mayes (1999) with 11 state university instructors and 334 students, it was seen that instructors had conflicting attitudes about distance education. Some of the educators stated that they were willing to give distance education courses, but the quality of the courses given in distance education was equal to or lower quality than face-to-face education. As for the students; They stated that they were satisfied with the instructors and the courses. While direct interaction with instructors, which is the critical factor in most traditional education, does not play a role in determining students' satisfaction in distance education courses, this difference in the nature of student-teacher interaction in distance education classes may explain the contradictory attitudes of instructors. The results of the research are similar to the previous study in terms of attitudes towards distance education.

Smidt et al. (2014) in their study in which they qualitatively examined discussion forum posts written by 21 faculty participants during the Online Faculty Development Program to understand faculty members' attitudes towards distance education at an Atlantic state university, they obtained the following inferences from faculty members' comments: Faculty members are anxious about the transition from face-to-face education to distance education. They shared that they are. They stated that the transformation will not only change the nature of the learning experience but also increase the workload of students and teachers. Faculty members; He thinks that course design should be designed in a way that provides meaningful and original learning opportunities, and also recommends creating a learning and student-centered environment. They pointed out that the use of collaborative learning, which produces socially structured knowledge, is very important in the distance education process. For this reason, it has been stated that it is important to create original learning environments in the education process modeled by distance education, to increase ease of use, and to train faculty members to use these applications. The fact that faculty members are concerned about the transition to distance education is similar to the results of this research.

In their study where Grigoriev & Beresnev (2020) investigated the attitudes of students and faculty members at a higher education institution towards distance education and the psychological problems that

emerged during the implementation process, they observed that more than half of the students and teachers had positive attitudes towards the distance education system. However, the main problem stated by students who evaluate distance education negatively is the lack of direct contact with the instructor. As another negative situation that occurs in distance education, some students stated that they started to spend more time preparing for classes. While those who viewed distance education positively stated that the educational materials were of high quality, the majority of faculty members emphasized that their distance education skills were at a satisfactory level, but that a lot of effort was required for this job. The research differs from this study in that it measures the attitudes of both students and faculty members. However, the fact that some of the faculty members in the study have positive attitudes towards distance education, while some have negative attitudes, coincides with the results of this study.

Harrison et al. (2017) as a result of their research to develop a perspective on the attitudes and experiences of academics towards distance education at a higher education institution in the north of England; The majority of academicians stated that distance education courses provide more information, two thirds of academicians; Half stated that distance education provides teachers with more innovative ways to develop effective learning materials and better opportunities for students to manage their time, with half indicating that this teaching approach provides more innovative ways to effectively evaluate students' work and help them monitor their own progress. they expressed. One third of the faculty members; They stated that it provides more effective ways for students to communicate with other students and each student's teachers, and that distance education offers an enhanced learning experience. The research shows that academicians' opinions about distance education are generally positive. In this aspect of the research; It seems that it differs from the results of this study in some aspects. It has been observed that although academics at Necmettin Erbakan University find some features of distance education useful, they find face-to-face education more useful.

Conclusion: This research aims to evaluate the attitudes of academicians at Necmettin Erbakan University towards distance education. According to the descriptive statistics results of the research; It is seen that the sum of the scores of academicians' responses to the distance education attitude scale is close to the average value, and academicians' attitudes towards distance education in general vary. The majority of academics participating in the research find face-to-face education more useful than distance education. In addition, it is seen that they perceive distance education as an anti-social learning method, think that distance education is not more effective than face-to-face education, and believe that qualified results are not achieved with distance education. They do not think that individuals' success processes can be tracked more easily with distance education. They do not agree with the idea that distance education improves self-assessment skills. They think that in distance education, the educational environment cannot be controlled in a healthy way and face-to-face interaction is necessary for the education to take place in the best way. Although they do not agree with the idea that distance education provides equal opportunities, they do not believe that distance education has a great power. They are undecided about whether distance education can be implemented in a healthy way in our country. However, with these thoughts, they think that access to information is faster due to the sharing of knowledge on the internet in distance education and that distance education provides the flexibility to repeat as many times as desired. They think that the lack of time and space restrictions in distance education ensures the continuity of education. On the other hand, according to the results of the difference tests; It is seen that academicians' attitudes towards distance education do not differ significantly according to factors such as gender, age, marital status, unit, title, working time in the institution, professional seniority, education level and knowledge about distance education. However, it was determined that there were significant differences between attitudes towards distance education depending on the study period variable.

Recommendation: Higher education institutions are increasingly turning to distance education studies. For this reason, it is very important for universities that aim to provide qualified online learning environments to create the necessary infrastructure for the effective operation of this system and to create the necessary budget for these arrangements. However, in order to obtain effective and efficient results in the learning-teaching process, students' demands and attitudes regarding distance education must be accurately determined and the system must be designed according to these demands. Student-teacher interaction is very important to ensure active participation of students in the learning process. In order for students to be successful in distance education, they must have information technology literacy and take responsibility for individual learning (Çelen,

Çelik and Seferoğlu, 2011:32). In distance education, it is important to monitor student progress, provide feedback and support when necessary. Academics can monitor student performance using online assignment tracking systems, quizzes, and assessment tools. It is important to support academics during the distance education process. Academicians need to be provided with the necessary training and resources for distance education. In addition, creating platforms where academics can share experiences with each other will be a factor that will facilitate the functioning of the process.

This research provides important clues for academics to adapt to distance education and to develop education policies. With more research and support programs, academicians' attitudes towards distance education can be better understood and improved. Distance education offers a different experience than traditional classroom environments and poses new challenges and opportunities for academics. Therefore, determining academicians' attitudes towards distance education provides guidance in the development of educational policies and strategies. Especially during the pandemic period, distance education processes have become widespread rapidly and there has been a period in which academicians' attitudes towards distance education have become even more important. In this process, academics have encountered difficulties such as developing new strategies for distance education, using technology effectively and maintaining interaction with students. To overcome these challenges, it is of great importance to evaluate and support the attitudes of academics. Factors that can evaluate academicians' attitudes towards distance education have been revealed in the literature. These factors are expressed as "predisposition to technology, compatibility with educational content, student interaction and communication, education quality and evaluation, workload and time management, student motivation, participation and evaluation process, student feedback, distance education resources, course materials and content." has been made. The results of the study provide a general perspective on academicians' attitudes towards distance education. Based on the results of the research, new inferences can be made to the literature by conducting research on different sample groups, especially at different layers of the educational process (student, parent).

Uluslararası Göçlerin Ekonomik Büyüme ve İstihdama Etkisi

Erkan KARA^{1*} 

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü,
Konya, Türkiye

Makale Bilgisi

Geliş Tarihi: 15.05.2024
Kabul Tarihi: 04.06.2024
Yayın Tarihi: 30.06.2024

Anahtar Kelimeler:

Uluslararası göç,
Ekonomik büyüme,
İstihdam piyasası.

ÖZET

Bu makale, uluslararası göç, ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişki ve bu konu üzerine yapılan araştırmaların literatür değerlendirmesini yapıp bu çalışmaların bulgularını sunacaktır. Göç, sadece işgücü piyasalarını, üretkenliği ve ekonomik kalkınmayı etkilemekle kalmayıp aynı zamanda sosyo-politik ve demografik değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu konu üzerinde yapılan araştırmaların hemen hemen tümünün ulaştığı sonuç ise insan hareketliliği şeklinde olan uluslararası göçlerin ülkelerin ekonomik kalkınmasına ve işgücü piyasasına fayda sağladığı, göç edenlerin topluma uyum olması halinde uzun vadede önemli avantajlar sağladığı bulgularına ulaşılmıştır. Bulgular, göçün ekonomik dinamizme ve çeşitliliğe önemli ölçüde katkıda bulunabileceğini ancak etkisinin etkili bir şekilde yönetilen göç politikalarına ve ev sahibi ülkelerin sosyo-ekonomik bağlamına bağlı olduğunu göstermektedir. Çalışmaların büyük çoğunluğunda göç eden insanların bilgi ve beceri kabiliyetleri yüksek olanlarının özellikle nüfus ve insan kaynağında eksiklik görülen gelişmiş ülkelerde beşeri sermaye seviyesini artırdığı tespit edilmiştir. Uluslararası göçün olumsuz tarafları ise göçlerin düzensiz olması halinde güvenlik ve uyum sorunlarına yol açacağı ve ev sahibi ülke toplumlarında negatif bir algı ile karşılaşılabileceği düşünülmektedir.

The Effect of International Immigration on Economic Growth and Employment

Article Info

Received: 15.05.2024
Accepted: 04.06.2024
Published: 30.06.2024

Keywords:

International immigration,
Economic growth,
Employment.

ABSTRACT

This article will evaluate the relationship between international migration, economic growth and employment, and the literature review of research on this subject and present the findings of these studies. Migration not only affects labor markets, productivity and economic development, but also brings about socio-political and demographic changes. The conclusion reached by almost all of the research conducted on this subject is that international migration in the form of human mobility benefits the economic development and labor market of countries and provides significant advantages in the long term if immigrants adapt to society. The findings show that migration can contribute significantly to economic dynamism and diversity, but its impact depends on effectively managed migration policies and the socio-economic context of host countries. In particular, the vast majority of studies have found that migrating people with high knowledge and skills increase the level of human capital, especially for developed countries with deficiencies in population and human resources. The negative aspects of international migration are that if the migration is irregular, it will cause security and adaptation problems and a negative perception will be encountered in the host country societies.

To cite this article:

Kara, E. (2024). Uluslararası göçlerin ekonomik büyüme ve istihdama etkisi. *Fivezero*, 4(1), 73-81.
<https://doi.org/10.54486/fivezero.2024.36>

*Sorumlu Yazar: Erkan KARA, ekara@erbakan.edu.tr



GİRİŞ

Ekonomik sıkıntılardan, iç savaşlardan ve bölgesel çatışmalardan kaynaklı uluslararası göç ve göçmenler sorunu komşu ya da göç alan ülkelerde sosyoekonomik açıdan etkiler bırakmış ve bu konu üzerindeki araştırmalar da beraberinde artmıştır. Aslında, bu konu ülkelerin sadece sosyoekonomik boyutunu değil aynı zamanda uluslararası ilişkiler, demografi, politik bilimi gibi disiplinler üzerinde de etkiler bırakmıştır (Gammeltoft-Hansen ve Sørensen, 2013). Bu çalışma, önemli bazı araştırmaları temel alarak yapılan akademik araştırmaların literatür taramasını yapıp uluslararası göçmenler sorununun ülkelerin makro ekonomik göstergelerinden biri olan ekonomik büyüme ve istihdam piyasası üzerindeki bulguları paylaşılacaktır.

Geçmişten günümüze bölgesel ya da iç savaşlar nedeniyle (Ünsal, 2019) ya da devletlerarası sınır anlaşmazlıkları dolayısıyla (Ünüvar, 2022) milyonlarca insan zorunlu olarak ülkelerini terk etmiştir. Ayrıca göçler daha iyi bir yaşam arzusunda olan insanların gönüllü olarak bir ülkeden başka bir ülkeye yer göç etmesi şeklinde de tezahür bulmakta (Brunow vd. 2015) ve işgücü niteliğine bürünmektedir (Barkin, 1967). Hatta Avrupa Birliği'nde olduğu gibi, insan hareketliliği şeklinde vuku bulan göçlerin belli bölgelerde işgücü piyasalarını destekleyici nitelikte olabilmesi için uyum politikaları da benimsenmiş ve uygulanmıştır (Pirvu, 2011).

Uluslararası göçlerin, göç edilen ülkeler için avantaj ve dezavantajları vardır. Örneğin, belli bir eğitim seviyesinde ve beceri seviyesine sahip kişilerin göç ettikleri ülkede beşerî sermayeyi artırdıkları iddia edilmiştir (Mountford, 1997). Genelde bu tarz göçler az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere gelişmiş, sanayileşmiş ya da hızlı gelişen ülkelere doğru olmakta ve bu ülkelerin insan kaynağını da zenginleştirmektedir. Bove ve Elia (2017), göçmenlerin göç ettikleri ülkelere bazı beceri ve yeteneklerini de taşıdıkları ve bu ülkelerin teknolojik yeniliklerine ve aynı zamanda ekonomik büyümesinde olumlu etki bıraktıklarını savunmaktadır. Buna neden olan sebeplerden biri ise zenginleşmiş ülkelerin bu insan kaynağını cezbetmesidir. Göçmenler yerleştikleri ülke için sadece çalışan olarak insan kaynağı değil, aynı zamanda beraberlerinde yeni fikir ve kültürler getirerek buldukları ülkelere girişimcilik ruhunu da canlandırmakta ve böylece ülkelerin ekonomik kalkınmasına da yardımcı olmaktadır. Ayrıca, göçmenlerin gittikleri ülkelere çalışıp para kazanmaları ve bu paralarının bir kısmını geldikleri ülkedeki ailelerine veya arkadaşlarına göndermeleri de göçmen konusunun başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Örneğin, Taylor vd. (1996)'ya göçmenlerin para gönderme olayının yıllık yaklaşık 75 milyar ABD doları olduğunu ve bunun da göçmenlerin kendi anayurtları için de önemli bir ekonomik etki bıraktıklarını belirtmişlerdir. İşçi dövizini ya da göçmenlerin kazandıkları paraların bir kısmını kendi ülkelerine gönderdikleri parasal miktar ise Dünya Göçmen Raporu verilerine göre 2022 yılı itibarıyla yaklaşık 831 milyar ABD dolarıdır.

Özden ve Schiff (2007)'ye göre göçlerin etkisi eğitim ve sağlık konularında kızlar için erkeklere göre daha olumlu fayda sağladığı öne sürülmüştür.

Göç ve göçmenlerin yukarıda kısaca belirtilen belli başlı faydaları olmakla beraber bazı olumsuzluklar da ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Koser (2007)'e göre, en önemli sorunlu konulardan biri de göçmenlerle beraber gelen güvenlik sorunudur. Özellikle güvenlik problemi düzensiz göçmen söz konusu olduğunda toplumda tartışmalara yol açmaktadır. ABD'deki 11 Eylül, Madrid ve Londra'daki terör saldırıları kamuoyunda göçmenlere karşı negatif algı yaratmıştır. Barkin (1967) göç veren ülkelerin bu sebeple insan kaynağını yitirdiği ve işgücü demografisinde uyumsuzluklara neden olduğunu belirtmiştir. Østergaard-Nielsen (2003)'e göre başka bir olumsuzluk ise göçmenlerin gittikleri ülkelere, kendi ülkelerinden kaynaklanan bağlarından dolayı sosyal ve politik olarak göç ettikleri ülkeye uyum sorunu yaşadıklarını tartışmışlardır.

Ekonomik büyüme, ekonomi literatüründe oldukça geniş yer ve ilgi bulan ve üzerinde araştırma

yapılan bir olgudur. Örneğin, iklimsel duyarlılıkların artmasıyla Panayotou (2016) çevresel faktörlerin, Myles (2000) vergilerin, Twinoburyo ve Odhiambo (2018) uygulanan para politikalarının, İnce ve Tarı (2023) kur şoklarının, Nurudeen ve Usman (2010) devlet harcamalarının, Özşahin ve Şahin (2023) askeri harcamaların, Topel (1999) istihdam piyasasının, Kaldor (1961) ise sermaye stoğunun ekonomik büyüme üzerine etkilerini incelemişlerdir. Bu gibi değişkenlerin yanı sıra uluslararası göç ve göçmenlerin ekonomik büyüme üzerine etkileri de incelenmiş ve bu çalışma belli başlı araştırmaları aşağıda derleyecektir.

Bu çalışmada, uluslararası göçmenler statüsünde yer alan insanların yerleştikleri ülkelerde ekonomik kalkınma ve istihdam piyasası üzerinde ne gibi etki bıraktıklarını incelemiş olan akademik bulguları paylaşmadan önce bu konu üzerinde yapılan temel iki teorik yaklaşımı kısaca aşağıda sunulacaktır.

Teorik Çerçeve

Neoklasik iktisat teorisi, uluslararası insan göçünün ya da insan hareketliliğinin, emeğin fazla olan bölgelerden daha az olan bölgelere yeniden tahsis edilmesi yoluyla ekonomik verimliliği artırdığını öne sürmektedir. Bu hareket teorik olarak kaynakların daha optimal dağılımına, genel üretkenliğin ve büyümenin artmasına yol açtığı ileri sürmektedir (Borjas, 1995). Diğer yandan Romer (1990) ve Lucas (1988) tarafından geliştirilen içsel büyüme modelleri, uzun vadeli ekonomik büyümeyi yönlendirmede insan sermayesinin ve yeniliğin rolünü vurgulamaktadır. Göçmenler, içsel büyümeyi teşvik ederek insan sermayesi birikimine ve teknolojik ilerlemeye katkıda bulunur.

Uluslararası Göç, Ekonomik Büyüme ve İstihdam Piyasası

Literatürde uluslararası göçlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi son yıllarda önemli derecede ilgi görmüş ve araştırmalara konu olmuştur. Aslında araştırmaların büyük bir kesimi uluslararası göçün insan hareketliliği ve işgücü söz konusu olduğu için istihdam piyasası üzerine olan etkilerini daha fazla incelemişlerdir. Ancak, istihdam piyasasının verimliliği ekonomik büyümeyi doğrudan etkilediği için bu çalışmalara daha fazla yoğunluk verilmiştir.

Bazı araştırmalar, bu konuda göç veren ülkeleri analiz ederken bazıları da göç alan ülkelerdeki duruma bakmışlardır. Göçmenler sıklıkla çeşitli beceri ve bakış açılarını beraberinde getirerek yenilikçiliğe ve üretkenlik artışına katkıda bulunur. Kerr ve Lincoln (2010), patent başvurularıyla ölçülen vasıflı göçmenlerin yenilikçiliği önemli ölçüde artırdığını bulmuştur. Göçmenlerin girişimcilik faaliyetleri aynı zamanda göçmen nüfus arasında daha yüksek iş kurma ve serbest meslek oranlarıyla ekonomik büyümeyi de teşvik ettiği iddia edilmektedir (Fairlie ve Lofstrom, 2015).

Göç veren ülkelere örnek olarak Chen (2006) farazi iki ülke üzerinde stokastik dinamik bir model tasarlayıp uluslararası göç olayının göç veren ülkelerde ekonomik büyümede ne tür bir etki yarattığını eğitim yönünden araştırmıştır. Yazara göre göçün belirsizliğiyle birlikte çocukların ebeveynlere yönelik bir "ihtiyati talebi" olduğunu ve göç olasılığı değiştiğinde bunun ebeveynler için nitelik ve nicelik arasında bir değiş tokuşa neden olacağını bulmuştur. Nitelik ve nicelik arasındaki bu ödünleşim hem kısa hem de uzun vadede ekonomik büyümeyi ve gelir dağılımını etkileyeceği tahmin edilmiştir. Gelişmekte olan ve büyük bir nüfusa sahip bir ülke olan Brezilya'da yurtdışından gelen göçmen ya da işçi dövizleri ülke kalkınması için faydalı olduğu öne sürülmüştür. Brzozowski (2012) ayrıca bu ülke için yapılan araştırmalarda üretken işçi dövizlerinin toplam transfer akışının büyük bir kısmını oluşturduğunu yazmaktadır. Sonraki yıllarda da devam etmesi beklenen ülkeden artan göçle birlikte, Brezilya ekonomisi için olumlu bir faktör olarak işçi dövizlerinin öneminin daha da artmasının beklendiği ifade edilmektedir. Yazara göre bu etki makro ölçekli olmasa da lokal anlamda olumlu etkilerinin olacağını belirtmektedir. Koczan vd. (2021) uluslararası göçlerin hem göç veren ülkeler hem

de göç alan ülkeler için ekonomi üzerindeki etkisini incelemiştir. Örneğin göçmenlerin gittikleri ülkelerde daha yüksek üretkenliklerinin bir sonucu olarak daha yüksek gelir elde etmelerini sağlayarak kendilerini geliştirmektedir. Bir diğer sonuç ise hedef ülkeyi işgücü piyasaları, üretkenlik, yenilikçilik, demografik yapı, mali denge yoluyla etkilemektedir. Ayrıca göç edilen ülkeler üzerinde önemli bir etkisi olduğunu insan sermayesi kaybına yol açtığını, ancak aynı zamanda bir işçi döviz akışı yaratmasından ötürü ticaret, doğrudan yabancı yatırım ve teknolojik transferler şeklinde uluslararası bağlantıları artıracaklarını iddia etmiştir.

Bir istihdam hareketi şeklinde işçi göçü olarak bu durumu gören Tipayalai, K. (2020), Güney Asya ülkelerinden Tayland'a gelen göç üzerine yaptığı araştırmada, Tayland hükümetinin artan yetenekli çalışan ihtiyaçları için politikalar ürettiğini vurgulamıştır. Ancak, buna karşın Tayland'ın komşu ülkelere gelen düşük yetenekli işçi göçmeni ile karşılaştığını belirtmiştir. Yapılan ekonometrik analizde 2003 ve 2015 yılları arasında uluslararası göçmenlerin, özellikle yetenekli olanların bölgesel ekonomilerde pozitif bir etki yaptığını ve istihdam verimliliğini artırdığı bulunmuştur.

Addleton'ın 1984'teki çalışmasında ise yaklaşık bir milyon Pakistanlı'nın o yıllarda Arap ülkelerine ekonomik nedenlerden dolayı göç ettiğini ve işçi statüsünde çalıştığını ve yaklaşık olarak yıllık 3 milyar ABD Doları işçi dövizinin kendi ülkelerine giriş yaptıklarını tahmin etmiştir. Bunun ise Pakistan devleti için ödemeler dengesi anlamında önemli bir katkı yaptığını iddia etmiştir. Yine yazara göre, bu işçi döviz girişlerinin sadece istihdam anlamında değil aynı zamanda yatırım için de pozitif bir ortam hazırladığını düşünmüştür.

Göç alan ülkelerde ise genelde çalışmalar istihdam piyasası ve dolayısıyla da ekonomik büyüme üzerine yoğunlaşmıştır. Çünkü bu ülkelerin genelde gelişmiş ülke olduklarını ve yeterli sayıda yüksek yetenekli ya da eğitilmiş istihdam açığı olduğu bilinmektedir. Bauer vd. (2004) Avrupa istihdam piyasası üzerinde yaptığı çalışmada Birliğin ortalama bir işsizlik seviyesine sahip olmasına rağmen yetenekli çalışan kıtlığı çektiği ve bu yüzden göçmenlerin Birlik ülkelerinde işe alınması konusunda politikalar üretildiğini söylemektedir. Ekonomik etki açısından vasıflı işçiler genellikle vasıfsız yerli işçiler için tamamlayıcı üretim faktörleri olma eğiliminde olduklarını ve emek gücünü artırdıklarını belirtmiştir. Aynı şekilde Koczan vd. (2021) göç alan ülkeler için işgücü piyasalarında, kısa vadede potansiyel olarak ücretleri düşürdüğünü ve bazı yerlileri yerinden ettiğini ve aralarında rekabete yol açtığını ifade etmektedir. Ancak göçmenler aynı zamanda üretimi artırma, yeni ürünler yaratma eğiliminde olduğunu, yerli işçilere fırsatlar sunma ve büyüme için gerekli becerileri sağladığını, yeni fikirler üretme konusunda uzun vadeli olumlu katkıların olduğunu belirtmiştir. Koczan vd. (2021) göre uluslararası göçlerin bireyler ve onların çocukları için önemli bir maddi gelişme kanalı olduğunu insanların ülke sınırları boyunca, özellikle de az gelişmiş ülkelere doğru hareketinin çeşitli boyutlarda önemli etkileri bıraktığına değinmiştir.

Çalışmalarında Brunow vd. (2015) uluslararası göç üzerindeki kısıtlamaların kaldırılmasından kaynaklanacak refah kazanımlarının büyük olduğunu öne sürmektedir. Daha yüksek seviyedeki uluslararası göçün küresel ekonomi üzerindeki uzun vadeli etkisi, eğer küresel büyüme oranında bir artışı tetikliyorsa potansiyel olarak daha da büyük olacak, ancak böyle bir büyüme oranı etkisinin ampirik olarak belirlenmesi çok daha zor olduğunu öne sürmüşlerdir. Yazarlar, dünyanın birçok ülkesindeki 1950-2010 on yıllık büyümesini regresyon modelleri ile tahmin edip ülkenin aldıkları net göçün etkisi sonucu oluşabilecek kişi başına gelire baktıklarında herhangi bir farka yol açmadığını bulmuşlardır. Bunun aksine ülkenin kendi doğal nüfus artışı sonucu ise kişi başı gelir olumsuz etkilenmektedir. Uzun dönemde gecikmeli değerlere bakıldığında ise, ülkenin net göçünün büyümede olumlu yere sahip olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca yazarları bulgularına göre gelişmekte olan ülkelere net dışarıya verilen göçün de uzun vadede büyümeyi artırdığı görülmüştür. Dolayısıyla daha fazla sınır ötesi hareketlilik, daha yüksek küresel uzun vadeli büyümeye katkıda bulunduğu iddia edilmiştir. .

Hatton (2014) göç politikalarının gevşetilmesinin en büyük kazanımları yaratacağı zengin ülkelerde liberalleşmenin olumsuz kamuoyu tutumları nedeniyle kısıtlandığını görmüştür. Son çeyrek yüzyılda insanların göçten kaynaklanan tehditlere ilişkin en büyük korkularını büyük ölçüde çürüdüğünü ve böylece göçmenlerin yavaş da olsa gittikleri ülkelerde asimile olduklarını ve ülkeler için sanıldığı mali olumsuzlukların az olduğunu düşünmektedir. Yazara göre acil ihtiyaç olarak göç politikasının ekonomi politiğini daha iyi anlamak ve daha sonra bu bilgiyi, daha özgür göçe yönelik popüler direnişin üstesinden daha iyi gelebilecek göç politikaları tasarlamak için kullanmak olacağı şeklinde ifade etmektedir.

Beets ve Willekens (2009) ise ekonomik kriz zamanlarında göçmenlerin ekonomilerden nasıl etkilendiğini incelemiş ve göçmen işçilerin öncelikle işlerini kaybettiklerini öne sürmüş ve bu olumsuz durumun ülkelere, coğrafik bölgelere ve istihdamda sektörlerine göre farklılıkların olduğundan bahsedilmiştir. Özellikle de ekonomik koşullar ne olursa olsun, göçmenlerin çatışma ve şiddet ortamından kriz dönemlerinde etkilenmediği belirtilmiştir.

SONUÇ

Uluslararası göç ve ekonomik büyümeye ilişkin literatür incelikli bir tablo sunmaktadır. Göç, özellikle kısa vadede zorluklar yaratsa da bilhassa sağlam politikalar ve etkili entegrasyon stratejileriyle desteklendiğinde, literatürdeki araştırmaların da öne sürdüğü gibi uzun vadeli ekonomik faydaları oldukça büyüktür. Bu olumlu etkiler, sanayileşmiş ülkeler için özellikle de istihdam piyasasının gelişmesine pozitif etki yapmaktadır. Etkiler göçmenlerin beceri düzeyine, ekonominin yapısına ve entegrasyonu destekleyen politikalara göre değişiklik göstermektedir. Çalışmaların bulgularına göre göç sadece göç edilen ülkelerin ekonomilerine katkı sağlamakla kalmayıp aynı zamanda işçi döviz transferleriyle de kendi anayurtlarının ekonomik kalkınmasına da fayda sağlamaktadır.

Gelecekteki araştırmalar, göçün farklı bağlamlar ve nüfuslar üzerindeki çeşitli etkilerini keşfetmeye devam etmeli ve ampirik çalışmalara dayalı politika oluşturma konusunda bilgi sağlayacak bilgiler sağlamalıdır.

Etik Beyan

Bu çalışmanın, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallarına uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, çalışmanın Committee on Publication Ethics (COPE)' in tüm şartlarını ve koşullarını kabul ederek etik görev ve sorumluluklara riayet ettiğimi beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmayla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Yazar Katkıları

Araştırma Tasarımı (CRediT 1) Erkan KARA (%100)

Veri Toplama (CRediT 2) Erkan KARA (%100)

Araştırma - Veri Analizi - Doğrulama (CRediT 3-4-6-11) Erkan KARA (%100)

Makalenin Yazımı (CRediT 12-13) Erkan KARA (%100)

Metnin Tashihi ve Geliştirilmesi (CRediT 14) Erkan KARA (%100)

Finansman

Bu çalışma için herhangi bir finansman sağlanmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu makalenin ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG)

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları: 8 İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme

REFERANSLAR

- Addleton, J. (1984). The impact of international migration on economic development in Pakistan. *Asian Survey*, 24(5), 574-596.
- Barkin, S. (1967). The economic costs and benefits and human gains and disadvantages of international migration. *Journal of Human Resources*, 495-516.
- Bauer, T. K., Haisken-DeNew, J. P., & Schmidt, C. M. (2004). International labor migration, economic growth and labor markets-the current state of affairs.
- Beets, G., & Willekens, F. (2009). The global economic crisis and international migration: An uncertain outlook. *Vienna Yearbook of Population Research*, 19-37.
- Borjas, G. J. (2000). The economic progress of immigrants. In *Issues in the Economics of Immigration* (pp. 15-50). University of Chicago Press.
- Bove, V., & Elia, L. (2017). Migration, diversity, and economic growth. *World Development*, 89, 227-239.
- Brunow, S., Nijkamp, P., & Poot, J. (2015). The impact of international migration on economic growth in the global economy. In *Handbook of the economics of international migration* (Vol. 1, pp. 1027-1075). North-Holland.
- Brzozowski, J. (2012). International migration and economic development. *Estudos avançados*, 26, 137-156.
- Chen, Hung-Ju. "International migration and economic growth: a source country perspective." *Journal of Population Economics* 19 (2006): 725-748.
- Fairlie, R. W., & Lofstrom, M. (2015). Immigration and entrepreneurship. In *Handbook of the Economics of International Migration* (Vol. 1, pp. 877-911). North-Holland.
- Gammeltoft-Hansen, T., & Sørensen, N. N. (Eds.). (2013). *The migration industry and the commercialization of international migration* (Vol. 69). London: Routledge.
- Hatton, T. J. (2014). The economics of international migration: A short history of the debate. *Labour Economics*, 30, 43-50.
- İnce, M. R., & Recep, T. A. R. I. (2023). Verimlilik ve Kur Şoklarının İhracat, Ekonomik Büyüme ve Refah Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Hesaplanabilir Genel Denge Analizi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(Özel Sayı), 15-34.
- Kaldor, N. (1961). Capital accumulation and economic growth. In *The Theory of capital: proceedings of a conference held by the International Economic Association* (pp. 177-222). London: Palgrave Macmillan UK.
- Kerr, W. R., & Lincoln, W. F. (2010). The supply side of innovation: H-1B visa reforms and US ethnic invention. *Journal of Labor Economics*, 28(3), 473-508.
- Koczan, Z., Peri, G., Pinat, M., & Rozhkov, D. (2021). The impact of international migration on inclusive growth: A review.
- Koser, K. (2007). *International migration: A very short introduction*. Oxford University Press, USA.
- Lucas, R. E. (2006). Migration and economic development in Africa: A review of evidence. *Journal of African Economies*, 15(suppl_2), 337-395.
- Mountford, A. (1997). Can a brain drain be good for growth in the source economy?. *Journal of*

- development economics*, 53(2), 287-303.
- Myles, G. D. (2000). Taxation and economic growth. *Fiscal studies*, 21(1), 141-168.
- Nurudeen, A., & Usman, A. (2010). Government expenditure and economic growth in Nigeria, 1970-2008: A disaggregated analysis. *Business and economics journal*, 4(1), 1-11.
- Østergaard-Nielsen, E. (Ed.). (2003). *International migration and sending countries: perceptions, policies and transnational relations*. Springer.
- Özden, Ç., & Schiff, M. (2007). International migration, economic development and policy.
- Özşahin, Ş., & Şahin, T. (2023). *1960 Sonrası Türkiye Ekonomisinde Askeri Harcamalar ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi* (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University).
- Panayotou, T. (2016). Economic growth and the environment. *The environment in anthropology*, 24, 140-148.
- Pirvu, R. (2011). The link between migration and economic development. *Bulletin of the University of Agricultural Sciences & Veterinary Medicine Cluj-Napoca. Horticulture*, 68(2).
- Romer, Paul M. 1990. Endogenous technological change. *Journal of Political Economy* 98 (5): S71–S102.
- Ünüvar, A. (2022). 20. Yüzyılda sınır olgusu ve sınır anlaşmazlıkları. Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 4(1), 54-67.
- Ünsal, A. (2019). Uluslararası göç kavramı ve uluslararası göçün ülke ekonomileri üzerinde muhtemel etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (18), 53-65.
- Taylor, J. E., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Massey, D. S., & Pellegrino, A. (1996). International migration and national development. *Population Index*, 181-212.
- Tipayalai, K. (2020). Impact of international labor migration on regional economic growth in Thailand. *Journal of Economic Structures*, 9(1), 15.
- Topel, R. (1999). Labor markets and economic growth. *Handbook of labor economics*, 3, 2943-2984.
- Twinoburyo, E. N., & Odhiambo, N. M. (2018). Monetary policy and economic growth: A review of international literature. *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 7(2), 123-137.

EXTENDED ABSTRACT

This article evaluated the relationship between international migration, economic growth and employment, and the literature review of research on this subject and present the findings of these studies.

The problem of international migration and immigrants resulting from economic difficulties, civil wars and regional conflicts has left socioeconomic effects on neighboring or receiving countries, and research on this subject has increased accordingly. In fact, this issue has affected not only the socioeconomic dimension of countries but also disciplines such as international relations, demography, and political science. This study will conduct a literature review of academic research based on some important research and share the findings of the international migrant problem on economic growth and employment market, which are one of the macroeconomic indicators of countries.

From past to present, millions of people have been forced to leave their countries due to regional or civil wars or interstate border disputes. In addition, migration manifests itself as the voluntary migration of people who desire a better life from one country to another and takes on the nature of labor force. In fact, as in the European Union, adaptation policies have been adopted and implemented so that migrations in the form of human mobility can support labor markets in certain regions.

International migration has advantages and disadvantages for the countries of migration. For example, it has been claimed that people with a certain level of education and skills increase human capital in the country they immigrate to. In general, such migrations occur from underdeveloped or developing countries to developed, that is, industrialized or rapidly developing countries, and they enrich the human resources of these countries. Immigrants not only provide human resources as employees for the country they settle in, but also bring new ideas and cultures with them, revitalizing the entrepreneurial spirit in the countries they live in, and thus helping the economic development of the countries. In addition, the fact that immigrants work and earn money in the countries they go to and send some of this money to their families or friends in the country they come from constitutes another dimension of the immigration issue.

The literature on international migration and economic growth provides a nuanced picture. Although migration creates difficulties, especially in the short term, its long-term economic benefits are quite large, as research in the literature suggests, especially when supported by sound policies and effective integration strategies. The effects vary depending on the skill level of immigrants, the structure of the economy, and policies that support integration.

Future research should continue to explore the diverse impacts of migration on different contexts and populations and provide information to inform policymaking based on empirical studies.