



KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
KASTAMONU UNIVERSITY

CİLT : 20 SAYI :2

2018



İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt: 20 - Sayı: 2, Nisan 2018/Volume 20 - Issue 2, April 2018

E-ISSN: 2147-6012

Sahibi/Owner

Prof.Dr. Seyit AYDIN
Rektör/*Rector*

Editör/Editor

Doç. Dr. Yahya YEŞİLYURT (Assoc.Prof. Dr.)

Yardımcı Editör/Assistant Editor

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÇAKMAK (Assist.Prof. Dr)

Yayın Kurulu/Editorial Board

Prof.Dr. Yavuz DEMİREL (Prof.Dr.)
Doç.Dr. Yahya YEŞİLYURT (Assoc.Prof. Dr.)
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Yunus ÇELİK (Assist.Prof. Dr.)

Sekreteryä/Secretariat

Arş. Gör. Aydoğan KUTLU
Arş. Gör. Enes Uğur TOHUM

Kapak Tasarım/Cover Design

Dr. Öğr. Üyesi Köksal BİLİRDÖNMEZ

Bilim ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Andrey V. KOROTAYEV	National Research University
Prof. Dr. Bayram Zafer ERDOĞAN	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent GÜLOĞLU	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan TAŞKIN	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih SAVAŞAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Kerem KARABULUT	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Koray BAŞOL	İstanbul Arel Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ZORTUK	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin HALİS	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Mümin ERTÜRK	İstanbul Esenyurt Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ERDOĞAN	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZER	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa SEVÜKTEKİN	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Najat Sayem KHALIL	San'a Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan KÜÇÜK	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer YILMAZ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Rafet AKTAŞ	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Recep KÖK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Recep TARI	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Seyfettin ÜNAL	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Sezgin AÇIKALIN	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Suat OKTAR	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Sudi APAK	İstanbul Beykent Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Utku UTKULU	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Yavuz DEMİREL	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf SÜRMEK	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet TIRYAKI	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Aysun KANBUR	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Erol TURAN	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ferudun KAYA	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. İlhan AKSOY	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç. Dr. İlkin BARAY	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Nuray TERZİ	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Şakir GÖRMÜŞ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Sefa ÇETİN	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Selim İNANÇLI	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Tolga ULUSOY	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Georgi MARINOV	University of Economics Varna
Doç. Dr. Jose Ramos Pires MANSO	Universidade De Beira
Doç. Dr. Maciej MILCZANOWSKI	Information Technology University
Doç. Dr. Venera ISTAYEVA	University of IR
Dr. Öğr. Üyesi Ali KONAK	Karabük Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Deniz KUNDAKÇI	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hayrettin KESGİNGÖZ	Karabük Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim YALÇIN	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Levent KORAP	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi M. Faruk ÖZÇINAR	Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Yunus ÇELİK	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat FİDAN	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Niyazi GÜMÜŞ	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Orhan KANDEMİR	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tahir BENLİ	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yavuz GÜLOĞLU	Kastamonu Üniversitesi

Science and Advisory Board

Prof. Dr. Andrey V. KOROTAYEV	National Research University
Prof. Dr. Bayram Zafer ERDOĞAN	Anadolu University
Prof. Dr. Bülent GÜLOĞLU	İstanbul Technical University
Prof. Dr. Ercan TAŞKIN	Dumlupınar University
Prof. Dr. Fatih SAVAŞAN	Sakarya University
Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL	Niğde Ömer Halisdemir University
Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ	Dumlupınar University
Prof. Dr. Kerem KARABULUT	Atatürk University
Prof. Dr. Koray BAŞOL	İstanbul Arel University
Prof. Dr. Mahmut ZORTUK	Dumlupınar University
Prof. Dr. Muhsin HALİS	Kocaeli University
Prof. Dr. Mümin ERTÜRK	İstanbul Esenyurt University
Prof. Dr. Murat ERDOĞAN	Kastamonu University
Prof. Dr. Mustafa ÖZER	Anadolu University
Prof. Dr. Mustafa SEVÜKTEKİN	Uludağ University
Prof. Dr. Najat Sayem KHALIL	San`a University
Prof. Dr. Orhan KÜÇÜK	Kastamonu University
Prof. Dr. Ömer YILMAZ	Atatürk University
Prof. Dr. Rafet AKTAŞ	Yıldırım Beyazıt University
Prof. Dr. Recep KÖK	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Recep TARI	Kocaeli University
Prof. Dr. Seyfettin ÜNAL	Dumlupınar University
Prof. Dr. Sezgin AÇIKALIN	Anadolu University
Prof. Dr. Suat OKTAR	Marmara University
Prof. Dr. Sudi APAK	İstanbul Beykent University
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Prof. Dr. Utku UTKULU	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Yavuz DEMİREL	Kastamonu University
Prof. Dr. Yusuf SÜRMEK	Karadeniz Technical University
Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN	Aksaray University
Assoc. Prof. Dr. Ahmet TIRYAKI	Anadolu University
Assoc. Prof. Dr. Aysun KANBUR	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Erol TURAN	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU	Sakarya University
Assoc. Prof. Dr. Ferudun KAYA	Bolu Abant İzzet Baysal University
Assoc. Prof. Dr. Georgi MARINOV	University of Economics Varna
Assoc. Prof. Dr. İlhan AKSOY	Ondokuz Mayıs University
Assoc. Prof. Dr. İlkin BARAY	Dokuz Eylül University
Assoc. Prof. Dr. Jose Ramos Pires MANSO	Universidade De Beira
Assoc. Prof. Dr. Maciej MILCZANOWSKI	Information Technology University
Assoc. Prof. Dr. Nuray TERZİ	Marmara University
Assoc. Prof. Dr. Şakir GÖRMÜŞ	Sakarya University
Assoc. Prof. Dr. Sefa ÇETİN	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Selim İNANÇLI	Sakarya University
Assoc. Prof. Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Tolga ULUSOY	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Venera İSTAYEVA	University of IR
Assist. Prof. Dr. Ali KONAK	Karabük University
Assist. Prof. Dr. Deniz KUNDAKÇI	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Hayrettin KESGİNGÖZ	Karabük University
Assist. Prof. Dr. İbrahim YALÇIN	Niğde Ömer Halisdemir University
Assist. Prof. Dr. Levent KORAP	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. M. Faruk ÖZÇINAR	Aksaray University
Assist. Prof. Dr. Mehmet Yunus ÇELİK	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Murat FİDAN	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Niyazi GÜMÜŞ	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Orhan KANDEMİR	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Tahir BENLİ	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Yavuz GÜLOĞLU	Kastamonu University

İletişim / Contact

Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
37100 Kastamonu/ Türkiye

Tel: +90 366 280 21 02
Faks: +90 366 280 21 99
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Kastamonu University
Dean's Office of Faculty of Economics and Administrative
Sciences
37100 Kastamonu/ Turkey

Phone: +90 366 280 21 02
Fax: +90 366 280 21 99
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Bu dergi yılda dört defa yayınlanır

This journal is published four times in a year.

Cilt 20 – Sayı 2 Hakemleri

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Hamdullah Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Ramazan ERDEM

Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Semra GÜNEY

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa KILIÇ

Hacettepe Üniversitesi

Doç. Dr. Reşat CEYLAN

Pamukkale Üniversitesi

Doç. Dr. Serkan ÇİÇEK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Doç. Dr. Serkan DİLEK

Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Aysun KANBUR

Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Tolga ULUSOY

Kastamonu Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hakan EYGÜ

Atatürk Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet MERT

Akdeniz Üniversitesi

Referees of Volume 20 - Issue 2

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN	Gazi University
Prof. Dr. Hamdullah Nejat BASIM	Başkent University
Prof. Dr. Ramazan ERDEM	Süleyman Demirel University
Prof. Dr. Semra GÜNEY	Hacettepe University
Prof. Dr. Mustafa KILIÇ	Hacettepe University
Assoc. Prof. Dr. Reşat CEYLAN	Pamukkale University
Assoc. Prof. Dr. Serkan ÇİÇEK	Muğla Sıtkı Koçman University
Assoc. Prof. Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Aysun KANBUR	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Tolga ULUSOY	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Hakan EYGÜ	Atatürk University
Assist. Prof. Dr. Mehmet MERT	Akdeniz University

İçindekiler (Contents)

Makaleler (Articles)	Sayfa (Page)
Yenilenebilir Enerji Kullanımında Toplumsal Bilgi Stokunun Rolü The Role of Knowledge Stock in Renewable Energy Use Ömer ÖZÇİÇEK, Fatma AĞPAK	7-25
Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki The Relationship between Perception of Organizational Justice and Job Performance Hüsna DOĞAN	26-46
Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması Occupational Commitment, Identification and Intention to Leave of Nurses: Public Sector and Private Sector Comparison Mazlum ÇELİK, Bülent YILDIZ	47-75
Çalışanların Yalan Söyleme Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişkide Kişiliğin Düzenleyici Rolü The Moderating Role of Personality Traits For The Relationship Between Tendency To Lie and Counterproductive Work Behavior Hayat Ebru ERDOST ÇOLAK, Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM, Ülkühan Bike ESEN	76-95
Enflasyon, İşsizlik ve Dış Ticaret Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği (1990-2017) Investigation of the Relationship Between Inflation, Unemployment and Foreign Trade: The Case of Turkey (1990-2017) Hakan EYGÜ	96-112

Yenilenebilir Enerji Kullanımında Toplumsal Bilgi Stokunun Rolü*

Ömer ÖZÇİÇEK**
Fatma AĞPAK***

Öz: Bu çalışmada seçilen örneklem kapsamında toplumsal bilgi stokundaki artışın (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı üzerindeki etkisi ekonometrik olarak incelenmiştir. Yenilenebilir enerji kullanımının talep yönüyle toplumların genel bilgi düzeyinden, arz yönüyle ise teknik bilgi birikiminden etkilendiği ifade edilmektedir. Bu etkileşimlerin incelenebilmesi amacıyla bu çalışmada toplumsal bilgi stokunun göstergeleri olarak kamu eğitim harcamaları ile kamu ve özel sektör kaynaklı ar-ge harcamaları seçilmiştir. Analiz veri kısıtları çerçevesinde 1998-2014 dönemini ve 43 ülkeyi kapsamaktadır. Tahmin edilen ilişki hakkında daha detaylı bilgi edinebilmek için ayrıca gelişmiş, yükselen ve gelişmekte olan diğer ülkeler ayrımına da gidilmiştir. Uygulamada örneklemin niteliğine uygun olarak sabit etkiler modeli ve statik panel eşik yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar ar-ge harcamalarının, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin yenilenebilir enerji kullanımı ile pozitif ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Diğer yandan eşik modeli kamu eğitim harcamalarının milli gelire oranının % 7,48'i aşması halinde eğitim harcamalarının yenilenebilir enerji kullanımına pozitif yansıtacağını tespit etmiştir.

Anahtar sözcükler: Yenilenebilir Enerji, Bilgi, Eğitim Harcamaları, ARGE, Hansen Statik Panel Eşik Modeli

Jel Kodu: I20, Q48, Q42, Q55, C24

The Role of Knowledge Stock in Renewable Energy Use

Abstract: In this paper, the effect of increasing knowledge stock on the use of non-hydro renewable energy is analyzed. The adoption of renewable energy is claimed to be influenced by the level of general knowledge and technological know-how of economies. To test these affects, education expenditures and research&development expenditures are selected as indicators of knowledge stock. The analysis covers the 1998-2014 period and 43 countries. Fixed effect model and panel threshold model is applied in accordance with sample properties. The results show that the research&development spending is positively correlated with the use of renewable energy regardless of the economic development and education expenditure has a threshold effect at 7.48%

Keywords: Renewable Energy, Knowledge Stock, Education Expenditure, Research & Development Expenditures, Panel Threshold Model

Jel Kodu: I20, Q48, Q42, Q55, C24

** Prof. Dr. Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Gaziantep, ozcicek@gantep.edu.tr

*** Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, fatma.agpak@gmail.com

* Bu makale, Fatma AĞPAK'ın Prof. Dr. Ömer ÖZÇİÇEK danışmanlığında yazmış olduğu doktora tezinden özetlenmiştir

GİRİŞ

Enerji günümüzde iktisadi gelişmişlik, sanayileşme, kentleşme ve ulusal bağımsızlığın temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir. Sanayi devrimini takiben artan enerji ihtiyacının makul maliyetle, kesintisiz olarak karşılanması ve ekonomilerin enerji darboğazına sokulmaması politika yapıcılar için öncelikli konulardan biri haline gelmiştir. Bu noktada maliyet ve lojistik açıdan avantajlı konumda bulunan fosil yakıtlar ön plana çıkmış ve fosil yakıt tabanlı bir iktisadi yapı oluşmuştur. Dünya geneli birincil enerji arzına bakıldığında Uluslararası Enerji Ajansı verilerine göre 2015 itibariyle % 86 oranı ile fosil yakıtların ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Fosil yakıtları % 7 ile hidroelektrik enerjisinin, % 4.5 ile nükleer enerjinin ve % 3 ile diğer yenilenebilir enerji kaynaklarının izlediği gözlenmektedir (IEA, 2006).

Tüm avantajlarına rağmen fosil yakıtların içerdiği negatif çevresel dışsallıklar ve enerji arz güvenliği kaygıları özellikle 90'lardan itibaren ekonomilerin enerji portföylerini yeniden şekillendirmelerine neden olmaktadır. Bu süreçte zararlı sera gazı salımı yapmayan, sürdürülebilir ve yerli olması nedeniyle enerji arz güvenliğine katkıda bulunan yenilenebilir enerji kaynakları en önemli opsiyonlardan biri haline gelmiştir. Yeni nesil olarak tabir edilebilecek (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji sektörünün küresel gelişimi ele alındığında kurulu kapasitenin önemli bölümünün gelişmiş ülkelerde yer aldığı görülmektedir. Yüksek teknoloji ürünü (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji teknolojilerinin gelişmekte olan ekonomilere yayılımı ise gecikmeli olarak yaşanmaktadır. Bahsedilen asimetrik süreç incelendiğinde yenilenebilir enerjinin hem talep hem de arz yönüne ilişkin kısıtlar bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Talep yönüyle ele alındığında, toplumların çevresel bozulmanın boyut ve etkileri hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıklarında yahut yeni teknoloji ve fikirlere adapte olabilecek donanıma sahip olmadıklarında görece olarak yüksek maliyetli olan yenilenebilir enerji kaynakları kullanımına karşı yetersiz kabul söz konusu olabilmektedir. Bu durumda nispeten yüksek maliyetli olan yenilenebilir enerji kaynakları kullanımının finansmanından kaçınma davranışı gözlenebilmektedir. Bu gibi talep düşürücü etkenlerin bilgi düzeyi yüksek ekonomilerde daha az, bilgi düzeyi düşük toplumlarda daha çok gözlenmesi beklenmektedir.

Arz yönüyle bakıldığında en kritik faktörler icat ve inovasyon yapabilme yetisi ile teknolojik yayılma sürecinin etkin yönetimi olarak özetlenebilir. İcat ve inovasyon yapma kabiliyetine sahip beşeri sermayenin yüksek olduğu ekonomilerde yenilenebilir enerji teknolojilerinin

geliştirilmesi, verimliliğinde artış/maliyetinde düşüş sağlanması, yerli pazar oluşturarak ölçek ekonomileri vasıtasıyla sektörün kendi kendini beslemesi mümkün olabilmektedir. Beşeri sermaye birikiminin yetersiz kaldığı ekonomilerde ise bu yetersizlik yenilenebilir enerji sektörü için her seviyeden bir insan kaynakları problemine dönüşebilmektedir. Bu durumda yaşanan sıkıntı yenilenebilir enerji arzının önündeki temel engellerden biri haline gelebilmektedir. Bu nedenlerle toplumlarda bilgi stoku yükseldikçe yenilenebilir enerji arzının da artacağı görüşü alanyazında genel kabul görmektedir. Fakat bu hipotezi ampirik olarak test eden çalışmaların sayısının yetersizliği dikkati çekicidir. Var olan az sayıdaki çalışmada bu ilişkinin genellikle okullaşma oranları kullanılarak analiz edildiği görülmektedir. Bilindiği kadarıyla doğrudan ARGE harcamaları ve kamu eğitim harcamalarının etkisini ölçen bir başka çalışma bulunmadığı gibi, konuya ilişkin eşik modeli kullanımı açısından da bu çalışma ilk olma özelliği taşımaktadır. Dolayısıyla ilgili literatüre bu açılardan katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

Bu amaca yönelik olarak çalışma altı bölüm haline kurgulanmıştır. Takip eden bölümde teorik çerçeve oluşturulmuştur. 3. Bölümde yazın özeti, 4. Bölümde veri ve yöntem hakkında bilgiler verilmiştir. 5. Bölüm bulgu ve tartışmalara, son bölüm ise sonuç ve önerilere ayrılmıştır.

1. TEORİK ÇERÇEVE

Yenilenebilir enerji kullanımının belirleyicileri teorik yazında üç ayrı grup içerisinde incelenmektedir: Sosyoekonomik faktörler, politik faktörler ve ülkelere özgü diğer faktörler (Margues vd., 2010, s.6878-6880; Aguirre ve Ibikunle, 2014, s.375; Mehrara vd., 2015, s.98). Politik faktörler jeopolitik riskleri, hükümetlerin konuya dair vizyonunu, ulusal enerji politikalarını, taraf olunan uluslararası antlaşma ve taahhütleri yansıtan faktör grubudur. Sosyoekonomik faktörler ise çok daha geniş bir faktör grubu olup toplumsal tercihlerin ve ekonomik değişkenlerin yenilenebilir enerji kullanımına etkilerini ölçmeye çalışmakta kullanılmaktadır. Bu grupta bilgi stoku, karbon yoğunluğu, iktisadi gelişmişlik, enerji ihtiyacı, enerji portföylerinin yapısı, finansal gelişmişlik, demografik yapı, enerji fiyatları gibi faktörler yer almaktadır. Ülkelere özgü diğer faktörler ise ilk iki grupta sınıflandırılmayan yenilenebilir enerji potansiyeli, yenilenebilir enerji kullanımına adanmışlık gibi diğer etkenleri içermektedir.

Bir sosyoekonomik faktör olarak sınıflandırılan bilgi stoku literatürde beşeri sermaye yahut eğitim düzeyi isimleriyle de adlandırılabilir (Zhao vd., 2013; Mehrara vd., 2015). Bilgi stoku veya diğer bir deyişle eğitim düzeyinin 20. yüzyıldan itibaren artan sıklıkla ekonomik büyüme, istihdam düzeyi, adaletsiz gelir dağılımının düzeltilmesi, kişisel gelir seviyesi gibi

konularla pozitif anlamda ilişkilendirildiği görülmektedir. Yenilenebilir enerji kullanımı ile ilişkilendirilmesi ise kısmen daha yakın bir geçmişe, 21. yüzyılın başına işaret etmektedir. İlgili literatür tarandığında yetersiz bilgi stokunun yenilenebilir enerjinin hem arzı hem de talebi üzerinde bir kısıt oluşturduğu; dolayısıyla sektörün gelişimini birden fazla kanaldan etkilediği görülmektedir.

Bilgi düzeyi yüksek bireylerin, riskleri daha erken algılayıp uygun stratejiler geliştirme ve herhangi bir tehdit realize olduğunda zamanında tepki verme olasılığı daha yüksek olarak görülmektedir. Buradan hareketle eğitimin küresel ısınma ve iklim değişikliği risklerini algılama, var olan zafiyetleri giderme ve gerçekleşmiş değişikliklere adapte olma hususunda bir çeşit ön şart olduğu ifade edilmektedir (Lutz vd., 2014, s.1061). Hsu (2016) küresel ısınma karşısı çevre politikalarında eğitimin etkisinin küçümsendiğini, oysa ulusal ve uluslararası politikaların temel taşlarından biri haline gelmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yazar, yanlış bir tür beşeri sermaye olarak tanımladığı üretim ve tüketimde fosil yakıt bağımlısı, eğitimsiz toplumların bir çeşit lobi gibi faaliyet gösterdiğini ve yeşil enerji karşısı bir politik ekonomi var ettiklerini iddia etmektedir. Yazarın doğru tür olarak tanımladığı nitelikli bir beşeri sermayeye sahip, bilgi stoku yüksek toplumlarda ise çevresel hassasiyetin yüksek olacağı ve temiz enerji türlerine talebin yüksek olduğu bir politik ekonominin gözleneceği belirtilmektedir. Bilinçlenen toplumlarda oluşan temiz çevre talebinin kamu enerji politikalarına yön vereceği görüşüne bir çok farklı çalışmada vurgu yapıldığını görmek mümkündür (Furchtgott-Roth, 2012; Pfeiffer ve Mulder, 2013; Aguirre ve Ibikunle, 2014; Margues vd., 2010). Ayrıca eğitim ile bilinç düzeyi ve nitelikleri artan beşeri sermayenin, gönüllü olarak yenilenebilir enerji sektöründe faaliyet göstermesi ve sivil toplum kuruluşları/kooperatifler kurması gözlenen diğer faydalar olarak sunulmaktadır (Viardot, 2013). Hsu (2016) tarafından ortaya atılan bir diğer gerekçe ancak bilgi stoku yüksek ekonomilerin yeşil dönüşümün gerektirdiği teknolojik değişime ayak uydurabilecek, icat ve yenilik yapabilecek kapasiteye sahip olabileceğidir. Beşeri sermayenin bu becerileri kazanabilmesinin yolunun ise iyi bir eğitim sürecinden geçip geçmemesine, ARGE faaliyetlerine önem verilip verilmemesine ve ekonomide yapılan eğitim yatırımlarına doğrudan bağlı olduğu değerlendirilmektedir (Mondal vd., 2016, s.1122-1123).

Yenilik yapabilme kabiliyeti, bir diğer deyişle yenilikçilik, yenilenebilir enerji sektörü için oldukça önemlidir. Geniş bir bakış açısıyla yenilik, ARGE faaliyetleri kapsamında açığa çıkan faydalardan olup, günümüzün enerji yoğun yaşam tarzının sürdürülebilirliğinin sigortasıdır.

Atmosfere salınan zararlı sera gazlarının büyük oranda enerji sektörü kaynaklı olması global enerji sisteminde daha çevreci bir dönüşümü zorunlu kılmaktadır ve bu dönüşümün yolu da yeni icat ve yeniliklerden geçmektedir (Newell, 2011, Fischer ve Newell, 2008; Acemoğlu vd., 2012; Johnstone vd., 2010). Görüldüğü üzere yenilenebilir enerji sektörünün ihtiyaç duyduğu teknik bilgi donanımının kazanılması noktasında ARGE faaliyetlerinin ön plana çıkarılmaktadır. ARGE çalışmalarıyla elde edilen bilgi stokunun büyüme literatüründe aynen fiziki sermaye gibi ele alınıp, bilgi sermayesi olarak adlandırıldığı da not edilmelidir (Yeldan, 2012, s.50).

Bilgi stoku ve yenilenebilir enerjinin ilişkilendirildiği bir diğer etkileşim, teknolojik yayılma sürecine olan etkisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yenilenebilir enerji teknolojilerinin -Çin ve Hindistan gibi ekonomilerin son 10 yıldaki atılımları bir yana bırakılırsa- neredeyse tamamen gelişmiş ülkeler kaynaklı olduğu görülmektedir. Bu durumda altında gelişmiş ekonomilerin ARGE sürecinde ihtiyaç olan nitelikli işgücüne ve finansmana sahip ülkeler olmalarının yattığı düşünülmektedir (Dechezleprete vd. 2011; Popp vd. 2011). Fakat yenilenebilir enerji teknolojisi geliştiricisi ülke sayısının küresel ölçekte oldukça az olduğu da bilinmektedir. Bu sebeple yenilenebilir enerji arzının küresel büyümesinde teknolojik yayılma sürecinin etkinliği yüksek olarak değerlendirilmektedir. Teknolojik yayılma sürecinin sağlığı da eğitilmiş, bilgi düzeyi yüksek işgücünün varlığına bağlanmaktadır.

2. VERİLER

Modelde bağımlı değişken olarak toplam elektrik tüketimi içerisinde (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kaynaklarının payı (YE) kullanılmıştır. Kullanılan açıklayıcı değişkenler kamu eğitim harcamalarının gayri safi milli hasılaya oranı (EH), kamu ve özel ARGE harcamalarının gayri safi milli hasılaya oranı (ARGE), toplam elektrik tüketimindeki yıllık büyüme (ET), elektrik arzı içerisinde nükleer enerji ve hidroelektriğin payı (HN), enerji ve ısıtma sektörü kaynaklı kişi başı karbondioksit salımı miktarı, metrik ton (CO₂) şeklindedir. Kullanılan değişkenlere ait özet bilgiler Tablo 1.'de sunulmuştur.

Örnekleme 43 ülkenin 1998-2014 dönemi yıllık verilerinden oluşmaktadır. Zaman ve yatay kesit boyutu veri bulunabilirliğine göre belirlenmiştir. Eksik gözlemler nedeniyle panel dengesiz panel olarak oluşturulmuştur. Veriler literatürde sıklıkla başvurulduğu görülen Dünya Bankası ve British Petroleum veri bankalarından yararlanılarak elde edilmiştir. YE değişkeni British Petroleum veri bankasında yer alan yenilenebilir enerji tüketim miktarı ve toplam elektrik tüketimi verilerinden türetilmiştir. HN değişkeni British Petroleum veri bankasında yer alan

hidroelektriğin payı ve nükleer enerjinin payı verilerinden türetilmiştir. CO₂ değişkeni Dünya Bankası veri bankasında bulunan kişi başı karbon salımı miktarı ve karbon elektrik ve ısınma sektörünün payı verilerinden elde edilmiştir. Önceki literatürü takiben potansiyel içsellik sorunundan kaçınmak ve enerji kararlarının alınması ile yatırımların hayata geçmesi arasındaki süreyi dikkate almak adına CO₂ ve HN değişkenleri üç gecikme ile modele eklenmiştir.* Benzer yaklaşımın Popp vd. (2011: 650), Zhao vd. (2013: 889)'te de uygulandığı görülmektedir.

Tablo 1. Model III'de Kullanılan Değişkenlere Ait Özet İstatistikler

Değişken	Gözlem Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	Min	Max
YE	731	0,0481	0,0679	0,0000	0,5673
EH	656	4,9166	1,1938	2,3256	8,6180
ARGE	629	1,4332	1,0399	0,0476	4,4074
ET	731	0,0199	0,0614	-0,6257	0,2899
HN	731	38,2240	30,5391	0,0228	99,5137
CO ₂	731	319,7298	233,5778	183,6692	1149,7380

*Tablodaki HN ve CO₂ için verilen değerler 3 gecikmeli değerlerdir.

Örnekleme oluşturan ve aşağıda sıralanan ülkeler incelendiğinde farklı ekonomik gelişmişlik seviyelerinde buldukları görülmektedir. Yapılan analizde bu farklılıkları dikkate alabilen daha homojen gruplar oluşturulması uygun görülmüştür. Bu amaçla örneklem, Birleşmiş Milletler'in ülke sınıflaması uyarınca öncelikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olarak iki sınıfa ayrılmıştır. Devamında, yenilenebilir enerji kullanımının temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilen finansal gelişmişliği de dikkate alabilmek için MSCI sınıflaması yardımıyla üçüncü bir grup olarak yükselen ekonomiler sınıfı oluşturulmuştur. Kısacası yapılan sınıflandırmada, ülkelerin kişi başı GSMH'sı ile ülkelerin yatırım yapılabilirliğini ve finansal istikrarını yansıtan birden fazla finansal göstergenin bileşimi olan bir endeksten yararlanıldığı söylenebilir. Böylece gelişmiş ekonomiler sınıfı ABD, Avusturya, Avustralya, Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Kanada, Finlandiya, Fransa, Güney Kore, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsrail, İsviçre, İsveç, İtalya, Japonya, Norveç, Portekiz ve Yeni Zelanda şeklinde oluşturulmuştur. Yükselen ekonomiler sınıfı ise Brezilya, Çek Cumhuriyeti, Endonezya, Filipinler, G. Afrika, Hindistan, Kolombiya, Macaristan, Malezya, Meksika, Peru, Polonya, Şile ve Tayland'dan oluşmaktadır. Arjantin, Belarus, Bulgaristan, Litvanya, İran, Romanya,

* Bu değişkenlerin modele tek ya da 2 gecikme ile eklenmesi halinde de Tablo 3. ve Tablo 5. de sunulan sonuçların işaret ve istatistiki anlamlılıklarının değişmediği görülmüştür.

Slovakya ve Ukrayna da diğer gelişmekte olan ekonomiler grubunu oluşturmaktadır.

3. YÖNTEM

Panelin dengesiz panel olması nedeniyle tahmin aşamasında yatay kesit başına kullanılabilir ortalama gözlem sayısı azalmakta ve ortalama süre 10-13 yıla düşmektedir. Bu durum tahminde statik panel veri yöntemlerinden yararlanılmasına olanak vermektedir. Ayrıca bağımlı değişkenin aşırı 0 değer sorununa maruz kalmadığı da değerlendirilmiştir. Dolayısıyla örneklemin niteliklerine uygun olarak ilk aşamada birim etkili sabit etkiler tahmincisi tercih edilmiştir. Sonrasında sabit etkiler modelinden elde edilen bulgular ve grafiksel gözlemlere dayanarak kamu eğitim harcamaları için bir eşik bulunduğu şüphelenilerek statik panel eşik yöntemi uygulanmıştır.

3.2. Statik Panel Sabit Etkiler Tahmincisi

Kısa panellerde iyi sonuç veren ve yaygın olarak kullanılan statik panel veri tahmincileri havuzlanmış en küçük kareler tahmincisi, rassal etkiler tahmincisi ve sabit birim etkiler tahmincileridir. Bu tahmincilerden hangisinin örneklemin niteliğine en uygun olduğu istatistiksel testler yardımıyla değerlendirilmiştir, bkz. Tablo 2. Kullanılan testler Breusch ve Pagan (1980), Hausman (1978), Baltagi ve Wu (1999), Pesaran (2004) ve Wooldridge (2002, s. 176-178) testleridir.

Tablo 2. Ön Tanımlama Testleri

Test	Test İstatistiği	P-value
Havuzlanmış EKK Tahmincisinin Testi	1522,64	0,0000
Rassal Etkiler Tahmincisinin Testi	37,74	0,0000
Değişen Varyans Testi	3772,33	0,0000
Otokorelasyon Testi	0,8621	
Yatay Kesit Bağımsızlığı Testi	3,062	0,0022

Tablo 2.'de verilen sonuçlar değişen varyans, otokorelasyon, birimlerarası korelasyon ve sabit etkilerin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle bu durumlara karşı dirençli olan yatay kesit birim etkili sabit etkili Driscoll-Kraay tahmincisinin kullanılması uygun görülmüştür. Zamansal etkileri yakalamak için trend değişkeni kullanıldığı için ayrıca her yıl için bir kukla değişken kullanılmamıştır. Grafiksel incelemelerin ardından ana panele ve gelişmiş ülkeler paneline 1998'den başlayan karesel trend değişkenleri eklenmiştir. Gelişmekte

olan diğer ekonomiler ve yükselen ekonomiler panellerine ise 2005'den başlayan karesel trend değişkenleri eklenmiştir.

Ana panel için oluşturulan model aşağıdaki gibidir:

$$YE_{it} = \beta_0 + \beta_1 EH_{it} + \beta_2 ARGE_{it} + \beta_3 ET_{it} + \beta_4 HN_{it-3} + \beta_5 CO_{2\ it-3} + \mu_i + t^2 + u_{it} \quad (1)$$

Yerdelen (2013) Driscoll-Kraay tahmincisinin çalışma prensibini aşağıdaki gibi özetlemektedir.

$$Y_{it} = X_{it}\beta + u_{it} \quad (2)$$

Eşitlik 2.'deki gibi kurulan bir panel veri modelinde Y_{it} bağımlı değişkeni, X_{it} açıklayıcı değişken vektörünü, u_{it} hata terimini, β katsayı vektörünü ifade etmektedir. Hata teriminin heteroskedastik, otokorelasyonlu ve birimler arası korelasyonlu olduğu varsayımları altında parametreler havuzlanmış en küçük kareler yöntemi ile tutarlı tahmin edilebilmektedir:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3)$$

Parametre tahminlerinin Driscoll-Kraay standart hataları ise, asimptotik kovaryans matrisinin köşegen elemanlarının kare kökleri kullanılarak elde edilmektedir.

$$V(\hat{\beta}) = (X'X)^{-1}\hat{S}_T(X'X)^{-1} \quad (4)$$

$m(T)$ otokorelasyon için gecikme uzunluğunu, $w(j,m)$ Bartlett ağırlıkları ifade etmek üzere Eşitlik 4.'te kullanılan \hat{S}_T aşağıdaki gibi tanımlanabilir:

$$\hat{S}_T = \hat{\Omega}_0 + \sum_{j=1}^{m(T)} w(j,m) \left[\hat{\Omega}_j + \hat{\Omega}_j' \right] \quad (5)$$

$\hat{\Omega}_j$ matrisi ise şu şekilde elde edilebilmektedir:

$$\hat{\Omega}_j = \sum_{t=j+1}^T h_t(\hat{\beta})h_{t-j}(\hat{\beta})' \quad (6)$$

Eşitlik 6.'da $h_t(\hat{\beta}) = \sum_{i=1}^{N(t)} h_{it}(\hat{\beta})'$ eşitliği söz konusudur. Bu detay Driscoll-Kraay tahmincisinin

dengelessiz panellerde kullanımına imkan vermektedir. Eşitlik 5. ve Eşitlik 6. kullanılarak elde edilen dirençli kovaryans matris tahmincisi, Newey-West dirençli kovaryans matris

tahmincisine denk gelmektedir. Elde edilen tahminler yatay kesit boyutunun büyüklüğüne bağlı olmaksızın, $N > T$ durumunda da tutarlıdır.

Driscoll-Kraay tahmincisini sabit etkili olarak kullanabilmek için ise öncelikle tüm değişkenlerin grup içi dönüşümden geçirilmeleri gerekmektedir. Bu dönüşüm sonrasında Eşitlik 1-6. arasındaki süreç uygulanarak parametreler tahmin edilmektedir.

3.3. Statik Sabit Etkili Panel Eşik Modeli

Uygulanan statik panel eşik modeli Hansen (1999)'a dayanmaktadır. Bu yöntemde içsel olarak belirlenen optimal eşik değeri sayesinde örneklem yüksek değere sahip rejim ve düşük değere sahip rejim olarak ikiye bölünebilmektedir. Bu sayede rejime bağlı değişkenlerin her iki rejimdeki davranış biçimleri ayrı ayrı incelenebilmektedir.

Diğer eşik modellerinde olduğu gibi Hansen (1999) yönteminde de öncelikle hangi değişkenlerin rejime bağlı değişkenler olarak ele alınması gerektiği belirlenmektedir. Bu amaçla eşik modeli uygulayan önceki literatür incelendiğinde çalışmanın konusu açısından daha önemli olduğu düşünülen değişkenlerin bu kapsama alındığı ortaya çıkmaktadır (Hansen, 1999:357; Chang, 2015:39). Bu nedenle bilgi birikiminin yenilenebilir enerji kullanımı üzerine etkisinin araştırıldığı bu analizde eğitim harcamaları değişkeninin, seviyesine (rejimine) bağlı olarak yenilenebilir enerji kullanımını farklı biçimde (yön ve/veya şiddet) etkileyebileceği düşünülen ve bu farklılaşmanın tespitinin çalışmanın amacı açısından önemli olduğuna inanılan değişkenler rejime bağlı değişkenler olarak seçilmiştir. Örneğin teorik literatüre göre kişi başı karbon salım miktarının yenilenebilir enerji kullanımına etkisinin eğitime daha fazla önem veren ülkeler ile daha az önem veren ülkeler arasında farklı olma potansiyeli mevcuttur (Marques ve Fuinhas, 2011, s.1603; Kardooni vd., 2015, s.1359). Çünkü bir ekonomide artan eğitimle birlikte çevre bilincinin de artması beklentisi genel kabul görmektedir (Lutz vd., 2014, s.1061; Hsu, 2016, s.1). Benzer bir argumanın da elektrik ihtiyacında gözlenen artışlar için geliştirildiği ve literatürde yerini aldığı görülmektedir. Daha eğitilmiş toplumlarda yeni ortaya çıkan enerji ihtiyacının temiz, yenilenebilir enerji çeşitleri ile giderilme eğiliminin kesin olmamakla birlikte daha yüksek olma ihtimalinin bulunduğu ifade edilmektedir (Aguirre ve Ibikunle, 2014, s.376; Mondal vd., 2016, s.1122-1123). Bu sebeplerle bu değişkenler çalışmanın amacına bağlı olarak rejime bağlı değişkenler olarak seçilmiştir. Ar-Ge ve Hn değişkenlerinin ise rejime bağlı değişen bir etkisinin olabileceğini destekleyen bir teorik altyapı

bulunmadığı için rejimden bağımsız ele alınmışlardır. Dolayısıyla Eşitlik 1.'de verilen sabit etkiler modeli aşağıdaki gibi düzenlenerek bir eşik modeline dönüştürülmüştür:

$$YE_{it} = \beta_0 + \beta_1 ARGE_{it} + \beta_2 HN_{it-3} + \beta_3 EH_{it} I(EH_{it-1} \leq \gamma) + \beta_4 EH_{it} I(EH_{it-1} > \gamma) + \beta_5 ET_{it} I(EH_{it-1} \leq \gamma) + \beta_5 ET_{it} I(EH_{it-1} > \gamma) + \beta_5 CO_{2\ it-3} I(EH_{it-1} \leq \gamma) + \beta_6 CO_{2\ it-3} I(EH_{it-1} > \gamma) + t^2 + \mu + u_{it} \quad (7)$$

Eşitlik 7'de $I(\cdot)$ gösterge fonksiyonunu, γ eşik parametresini göstermektedir. μ_i yatay kesit sabit etkileri, t_i trend değişkenini, u_{it} hata terimini ifade etmektedir. Yöntem dengeli panel kullanımı gerektirdiği için eksik veriler doğrusal interpolasyon ile tamamlanmıştır.*

Örnekleme elde edilen optimal eşik parametresi sayesinde belirlenen eşikten yüksek değere sahip rejim ve düşük değere sahip rejim olmak üzere bölünebilmektedir. Yöntem, rejime bağlı olarak tanımlanan değişkenler için rejime bağlı olarak farklı katsayılar üretmektedir. İstatistiki olarak anlamlı optimal eşik parametresinin tespit edilemediği durumda model standart sabit etkiler modeline indirgenmektedir. Birden fazla eşik söz konusu olduğu durumda rejime bağlı değişkenler için ikiden fazla rejim ortaya çıkmaktadır. 2 eşik bulunması halinde modelin karbon salımlarına ilişkin bölümü şu şekilde genişlemektedir: $\beta_5 CO_{2\ it-3} I(EH_{it-1} \leq \gamma_1) + \beta_6 CO_{2\ it-3} I(\gamma_1 < EH_{it-1} \leq \gamma_2) + \beta_7 CO_{2\ it-3} I(\gamma_2 < EH_{it-1})$.

Tek eşik durumunda eşik parametresinin anlamlılığı ($H_0: \beta_1 \neq \beta_2$) test edilirken olabilirlik oranı testinden yararlanılmaktadır:

$$F_1(\gamma) = (S_0 - S_1(\hat{\gamma})) / \hat{\sigma}^2 \quad (8)$$

S_0 eşik etkisinin olmadığı modelden elde edilen hata kareler toplamını, S_1 eşik etkisinin bulunduğu modelin hata kareler toplamını ifade etmektedir. Fakat $F_1(\gamma)$ standart dağılmadığı için, ki kare dağılımını baskılaması söz konusu olacaktır. Bu nedenle Hansen (1996)'de önerilen bootstrap metodolojisi kullanılarak sonuca ulaşılmaktadır. Tek eşik istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edildikten sonra sırasıyla 2, 3 ... ayrı eşik varlığı test edilmektedir. İkinci bir eşik varlığının sınanması için kullanılan istatistik aşağıda verilmiştir. Güven aralıkları yine bootstrap ile oluşturularak elde edilen sonuçların tutarlı olması garanti edilmektedir.

$$LR_1(\gamma) = (S_1(\gamma) - S_1(\hat{\gamma})) / \sigma^2 \quad (9)$$

* Eksik gözlemler ülkeler ve yıllar arasında rassal dağılım göstermektedir. Bu nedenle interpolasyon yerine paneli dengeli hale getirmek çok fazla gözlem kaybına neden olacağı ve eşik modelinden elde edilen sonuçların sabit etkiler modelinden elde edilen sonuç ile karşılaştırılabilirliğini ortadan kaldıracağı için tercih edilmemiştir.

Katsayıların tahmin aşamasında modelden birim etkilerin giderilmesi için Eşitlik 7.'yi oluşturan değişkenlerin zaman ortalamaları alınır. Elde edilen fark denklemi üzerinden verili bir γ değeri kullanılarak standart en küçük kareler yardımıyla tahminde bulunulur. Yöntem değişen varyans ve otokorelasyona dirençli tahminde bulunabilme imkanı vermektedir. Detaylar için Hansen (1999)'dan yararlanılabilir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

43 ülkeli ana panel ve gelişmiş-yükselen-diğer gelişmekte olan ülkeler alt panelleri için sabit etkili Driscoll-Kraay dirençli tahmincisi ile elde edilen parametre tahmin sonuçları Tablo 3.'de sunulmuştur.

Ana panel ve diğer tüm alt paneller için yapılan tahminlerde ARGE harcamaları ile yenilenebilir enerji kullanımı arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Alt paneller bazında ele alındığında ARGE harcamalarının pozitif etkisinin en yüksek olduğu grubun yükselen ekonomiler olduğu görülmektedir. Yükselen ekonomileri sırasıyla gelişmekte olan diğer ekonomiler grubu ve gelişmiş ülkeler grubu takip etmektedir. Gelişmekte olan ekonomilerin yenilenebilir enerji teknolojileri açısından önemli oranda gelişmiş ekonomilere bağımlı olmasının bu sonuçta etkili olduğu söylenebilir. Çünkü gelişmiş ülkeler, yenilenebilir enerji teknolojilerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılabilmesi için yeterli zenginlikte insan gücü ve finansal imkana sahip olan ülkelerdir. Dolayısıyla yapılan analizde gelişmiş ekonomiler panelinde yer alan ülkelerde, ARGE harcamalarına ayrılan paydaki artışın etkisi diğer gruplara oranlara daha zayıf gözlenmiştir denilebilir. Buna karşın gelişmekte olan ekonomilerde ARGE faaliyetleri teorik ve pratik iş bilgisinin artırılması, gelişmiş ülkeler kaynaklı yeni teknolojilere adapte olabilme, yerel endüstriler kurabilme, iç pazarı geliştirme, kendi kendine yetebilme vb. açılardan özellikle önem göstermektedir. Bu sebeple belirli bir gelişme dinamiği yakalamış olan yükselen ekonomiler panelinde yer alan ülkelerde yeni gelişen bir sektör olan yenilenebilir enerji endüstrisinin ARGE faaliyetlerinden daha fazla yararlandığı söylenebilir.

Tablo 3. Sabit Etkili Driscoll-Kraay Tahmincisi İle Elde Edilen Sonuçlar

	Ana Panel	Gelişmiş Ekonomiler	Yükselen Ekonomiler	Gelişmekte Olan Diğer Ekonomiler
ARGE	0,0557*** [0,0075]	0,0385*** [0,0077]	0,0668*** [0,0076]	0,0396* [0,019]
EH	-0,0034* [0,0019]	0,0035 [0,0038]	-0,0036*** [0,001]	-0,011** [0,0038]
CO _{2 t-3}	-0,0004*** [0,0001]	-0,0004*** [0,0001]	-0,0003*** [0,000]	-0,0003*** [0,0001]
HN _{t-3}	-0,002*** [0,0002]	-0,0033*** [0,0006]	-0,0004 [0,0002]	-0,0016*** [0,0003]
ET	-0,0252 [0,0152]	-0,037 [0,0355]	0,0467** [0,0161]	-0,009 [0,0173]
Sabit	0,1678*** [0,0262]	0,2395*** [0,0479]	0,0701*** [0,0195]	0,172*** [0,0394]
t ² ₁₉₉₈	0,0002*** [0,000]	0,0003*** [0,000]		
t ² ₂₀₀₅			0,0030*** [0,0004]	0,0049*** [0,0004]
R ²	0,6482	0,727	0,667	0,6554
Toplam Gözlem Sayısı	571	293	167	111

*Parantez içindeki değerler standart hataları ifade etmektedir. ***, ** ve * işaretleri istatistiki olarak sırasıyla % 1, 5 ve 10 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.*

Kamu eğitim harcamaları değişkeninin katsayısı için yapılan tahminler yükselen ekonomiler ve gelişmekte olan diğer ekonomiler alt panelleri ile ana panelde istatistiki olarak anlamlı, negatif yönlü ilişki yakalandığını göstermektedir. Bu sonuçlar, analize konu ülkeler ve zaman bağlamında eğitime yapılan harcamaların çevre bilincinin artmasına ve/veya yenilenebilir enerji teknolojileri odaklı insan sermayesi oluşmasına yardımcı olamamıştır denilebilir. Gelişmiş ülkeler panelinde ise istatistiki olarak anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Fakat katsayı işaretinin pozitif döndüğü görülmektedir. Daha doğru çıkarımlarda bulunabilmek için ülke grupları eğitim harcamalarının milli gelire oranı açısından karşılaştırıldığında, eğitime en fazla kaynak ayıran ülke grubunun -ortalama %5.46 ile- gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir. Bu oran yükselen ülkeler panelinde %4,26 olarak gerçekleşmiştir. Gelişmekte olan diğer ülkeler panelinde %4,45 ve ana panelde ise %4,88'dir. Dolayısıyla örnekleme eğitime harcamalarına yüksek kaynak ayrılması halinde eğitim harcamalarının yenilenebilir enerji kullanımına pozitif

etkileme eğilimi bulunduğu söylenebilir. Bu noktadan hareketle yenilenebilir enerji kullanımı ve eğitim harcamalarının milli gelire oranı arasında bir eşik ilişkisinin varlığı söz konusu olabilir. Bu sebeple analizin devamında Hansen (1999) yöntemiyle bu tür bir eşik ilişkisinin varlığı araştırılmıştır.

Tablo 3.'de verilen sonuçlara göre kişi başı karbondioksit salımı miktarı değişkeninin katsayısı tüm panellerde % 1 anlamlılık düzeyinde negatif olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar Zhao vd. (2013), Mehrara vd. (2015) ile Marques vd. (2010)'un bulguları ile uyumludur. Yapılan tahmine göre analize konu olan ülkelerde zaman içinde artan enerji ihtiyacının daha büyük oranda yenilenemeyen kaynaklarla karşılandığı söylenebilir. Enerji politikası yapıcıların ve çevresel değerleri önememeyen bireylerin farklı saiklerle bu sürece olumlu anlamda müdahil olmadığı söylenebilir.

Elektrik tüketimindeki yıllık büyümeye dair elde edilen sonuçlar incelendiğinde yükselen ekonomilerde elektrik ihtiyacındaki artış hızlandıkça enerji arzındaki yenilenebilir enerji kaynaklarının payının arttığı % 1 anlamlılık seviyesinde doğrulanmıştır. Hızlı büyüme gösteren yükselen ekonomilerin hızlanan enerji ihtiyaçlarını karşılarken enerji arz güvenliği çerçevesinde çeşitliliğe önem verdikleri bilinmektedir. Diğer panellerde ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Dolayısıyla bu panellerde yer alan ülkelerde ele alınan zaman diliminde enerji ihtiyacının hızlanması yahut azalmasının enerji portföyündeki yenilenebilir enerji payı üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Temiz fakat sürdürülebilirliği konusunda sıkıntılı olarak nitelendirilen nükleer ve hidroelektrik enerjilerinin elektrik arzı içerisindeki payı (HN) için elde edilen sonuçlar yükselen ekonomiler paneli haricinde istatistiki olarak % 1 düzeyinde anlamlıdır. İlişkinin yönü beklentilere uygun olarak negatif olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla nükleer ve hidroelektrik gibi zararlı sera gazı salımı yapmayan enerji türlerinin enerji arzındaki payı arttıkça, alınan enerji kararlarında çevresel baskıların şiddetinin azaldığı düşünülebilir. Yükselen ülkeler panelinde ise istatistiki olarak anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu panellerde yer alan ülkelerde alınan enerji kararlarında çevresel hassasiyetlerin önemli bir temel teşkil etmediği söylenebilir. Kaynak çeşitliliği, düşük maliyet düzeyinin sağlanması gibi farklı amaçların daha ağır bastığı düşünülebilir. Son olarak bu sonuçların ve yapılan çıkarımların Pfeiffer ve Mulder (2013), Popp vd. (2011), Aguirre ve Ibikunle (2014)'ün elde ettiği bulgular ile aynı doğrultuda olduğu not edilebilir.

Analizin devamında ele alınan örneklem için eğitim harcamaları ve yenilenebilir enerji kullanımı arasında şüphelenildiği gibi bir eşğin varlığı Hansen (1999) sabit etkili panel eşik modeli ile araştırılmıştır. Bu amaçla ilk olarak eşik değeri ve istatistiki olarak anlamlı eşik sayısı belirlenmiştir. Tablo 4.'den görülebilen sonuçlar tek bir eşğin varlığına işaret etmektedir. Tek eşik %1 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Dolayısıyla örnekleme iki ayrı rejimin varlığından söz etme doğru olacaktır: kamu eğitim harcamalarının milli gelire oranı % 7,48'i aştığı takdirde eğitime yüksek önem verilen rejim, diğer durumda eğitime düşük önem verilen rejim söz konusudur. Sonuçlar 5000 bootstrap ile belirlenmiştir.

Tablo 4. Eşik Parametrelerinin Anlamlılığı Test Sonuçları

Eşik Sayısı	Eşik Değeri	LR istatistiği	Kritik Değerler		
			% 10	% 5	% 1
Tek Eşik	% 7,48	83.51***	41,76	52,91	81,80
Çift Eşik	% 6,17	7,16	54,98	88,65	157,44

% 1 'de istatistiki anlamlılık tabloda *** ile ifade edilmiştir.

Tek eşik değerine dayalı tahmin sonuçları Tablo 5.'de sunulmuştur. Standart hatalar hesaplanırken yatay kesitlere göre kümeleme (cluster) yapılmıştır.

Tablo 5. Statik Panel Eşik Yöntemiyle Elde Edilen Tahmin Sonuçları

Değişken	Rejim	Katsayı	Std. Hata
ARGE		0,027***	0,004
HN _{t-3}		-0,002***	0,00018
CO _{2 t-3}	I(EH ≤ γ)	-0,00031***	0,00002
	I(EH > γ)	-0,00067***	0,00004
ET	I(EH ≤ γ)	-0,0512***	0,017
	I(EH > γ)	-0,0275	0,052
EH	I(EH ≤ γ)	0,0007	0,0017
	I(EH > γ)	0,0082***	0,0025
Sabit		0,1829***	0,0356
t ²		0,00023***	0,00001
R ²		0,6510	

Parantez içindeki değerler standart hataları ifade etmektedir. ***, ** ve * işaretleri sırasıyla % 1, % 5 ve % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiki anlamlılığı ifade etmektedir.

Eşik modelinden elde edilen sonuçlar, sabit etkiler modeli ardından yapılan öngörülere uygun olarak kamu eğitim harcamalarının milli gelire oranı için istatistiki olarak anlamlı bir eşğin bulunduğunu göstermektedir. Tahmin sonuçlarına göre eğitime yüksek önem verilen rejimde kamu eğitim harcamalarının milli gelire oranı ile (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı % 1 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişkilidir. Fakat eğitime kamudan düşük kaynak ayrılan rejimde kamu eğitim harcamaları ile (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örnekleme bahsedilen özelliğe sahip Danimarka, İsveç gibi ülkelerin yenilenebilir enerji anlamında uluslararası pazarlara söz sahibi ülkeler oldukları ve yenilenebilir enerji sektörünün gelişiminden çok yönlü faydalandıkları görülmektedir.

Karbon salımı değişkeninin katsayısı her iki rejim içerisinde de (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı ile % 1 anlamlılık düzeyinde negatif ilişkili olarak elde edilmiştir. Bu sonuç sabit etkiler modelinden elde edilen sonuçlar ile uyumluluk arz etmektedir. Rejimler için elde edilen katsayılar karşılaştırıldığında eğitime yüksek önem verilen rejimde kişi başı karbon salım miktarı değişkeninin katsayısı mutlak değer olarak eğitime düşük önem veren rejim için elde edilen katsayıdan büyüktür. Bu sonuç Whitmarsh (2009, s.18-19)'dan hareketle hayat standartları yüksek ülkelerde enerji yoğun hayat tarzlarının benimsenmesine bağlanabilir. Bilgi stoku aldığı eğitimin paralelinde artan bireylerin daha yüksek standartlarda, daha enerji yoğun bir hayat tarzı benimsemeleri söz konusu olabilmektedir. Çevresel hassasiyetin gözlenmesine karşılık bu yaşam tarzlarından ödün vermeye gönüllü olmadıkları ifade edilmektedir. Örneğin enerji tasarruflu ürün kullanma veya geri dönüşüme önem verme gibi olguların yüksek olmasına karşın, örneğin özel araç kullanımını azaltma gibi bireysel yaşam biçimlerini doğrudan etkileyen değişiklere karşı çıktıkları ifade edilmektedir. Bu sonuçlar ayrıca Zhao vd. (2013), Mehrara vd. (2015) ile Marques vd. (2010)'nun bulguları ile de uyumludur.

Elektrik tüketiminde yıllık büyüme değişkeni ile (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı sadece düşük rejim olarak tabir edebileceğimiz eğitim harcamalarına daha az kaynak ayıran rejimde % 1 anlamlılık düzeyinde negatif ilişkili olarak elde edilmiştir. Eğitime yüksek kaynak ayrılan ülkelerde ise negatif ilişki anlamlılığını yitirmektedir. Düşük rejimde yer alan ülkelerde enerji ihtiyacı hızlandığında bu ihtiyacın daha büyük oranda yenilenemeyen kaynaklardan giderildiği düşünülebilir. Bu sonuca yenilenebilir enerji türlerinin kesikli yapısı

ve yüksek maliyetlerinin neden olduğu söylenebilir. Fakat bu durumun sadece enerji kararlarını kısa dönemli bakış açısıyla alan ülkelerde geçerli olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Çünkü enerji kararlarını stratejik olarak uzun dönemli bakış açısıyla ele alan yüksek rejim ülkelerinde toplam enerji kullanımı da yüksek seyretmektedir. Dolayısıyla bu ülkelerde enerji ihtiyacındaki ani hızlanmalara karşı minimum maliyetli sistem yönetimi isteği ve sistem dengeleme problemlerinden kaçınma gibi reaksiyonlar doğabilmektedir (Elliston vd., 2016; Shrimali vd., 2016; Furchtgott-Roth, 2012). Ancak elde edilen sonuçlar yüksek rejimde yer alan ülkelerde (en azından analizin kapsadığı süreçte) yukarıda bahsettiğimiz eğilimlerin kırılmış olabileceğine işaret etmektedir.

Modelde yer alan ARGE ve diğer temiz enerji türleri olan hidroelektrik ve nükleer enerjinin toplam elektrik arzındaki payını simgeleyen değişkenin katsayı beklentilere uygun olarak sırasıyla pozitif ve negatif olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla sabit etkiler modeli için yapılan yorumlar burada da geçerlidir denilebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada toplumsal bilgi stoku ile (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı arasında teorik literatürün öngördüğü biçimde bir ilişki bulunup bulunmadığı, eğer var ise yönünün ne olduğu araştırılmıştır. Teorik literatür özetle, toplumların bilgi seviyesinin ekonomilerdeki yenilenebilir enerji talebi üzerinde ve yenilenebilir enerji arzı üzerinde etkin olduğu iddia edilmektedir. Yüksek teknoloji ürünü olan yenilenebilir enerji teknolojilerinin geliştirilebildiği ve/ veya etkin şekilde yayılabildiği ekonomilerde arz üzerinde bir kısıtın oluşmayacağı; yerli yenilenebilir endüstrisinin kurulabileceği, ölçek ekonomilerinin ve kendini besleyen iç talebin ortaya çıkabileceği belirtilmektedir. ARGE çalışmalarının önemi bu noktada devreye girmektedir. Diğer yandan bilgi stoku artışı çevre duyarlılığının ve yenilenebilir enerji kaynaklarına dair sosyal kabulün artmasına, böylece eğitimle artması beklenen kişisel gelirlerin bir kısmının göreceli olarak daha maliyetli olan yenilenebilir enerji kaynaklarına aktarılmasında gönüllü olunmasına yol açacağı ve yenilenebilir enerji talebini artıracığı ifade edilmektedir. Veri kısıtları çerçevesinde 1998-2014 aralığında 43 ülke verisinden yararlanılmıştır. Sabit etkiler modelinden elde edilen sonuçlar (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımının ekonomilerin hangi iktisadi gelişmişlik seviyesinde olursa olsun ARGE faaliyetlerine daha yüksek bütçe ayrılmasından pozitif olarak etkilendiğini göstermektedir.

Eğitim harcamalarına milli gelirden ayrılan payın, (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı üzerindeki etkisini gösteren katsayının ise anlamlı olmamakla birlikte sadece gelişmiş ülkeler panelinde pozitif işaretli olduğu görülmüştür. Bu durum kamu eğitim harcamalarının milli gelire oranı için bir eşğin bulunabileceğine dikkat çekmiştir. Uygulanan sabit etkili panel eşik regresyon yöntemi ile % 1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir eşğin bulunduğu doğrulanmıştır. Eşik değeri % 7,48 olarak tespit edilmiştir. Bu eşğin üstünde kalan ülkeler eğitime yüksek önem verilen rejim, eşğin altında kalanlar ise daha az önem verilen rejim olarak adlandırılmışlardır. Eğitime yüksek önem verilen rejimde, kamu eğitim harcamalarının milli gelire oranı ile (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı değişkenlerinin % 1 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Fakat eğitime kamudan düşük kaynak ayrılan rejimde kamu eğitim harcamaları ile (hidroelektrik harici) yenilenebilir enerji kullanımı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sonuç olarak, ekonomilerin bilgi stokundaki artışın yenilenebilir enerji kullanımını artıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Bahsedilen olumlu etkilerin daha çok bu enerji kaynaklarının arzı üzerindeki kısıtları kaldırmak suretiyle gerçekleşeceğini, talep yönüyle ilgili kısıtların ise ancak nitelikli bir eğitimle gerçekleşeceği söylenebilir. Ele alınan konu hakkında daha derin bilgi birikiminin oluşabilmesi için ilerleyen yıllarda daha uzun zamanı kapsayan, daha geniş bir veri seti ile çalışmak uygun olacaktır.

TEŞEKKÜR

Bu çalışma Fatma AĞPAK'ın TÜBİTAK 2211-A kapsamında desteklenen doktora tezinden alınmıştır. Yazar söz konusu destek için TÜBİTAK'a teşekkür borçludur.

KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., Aghion, P., Bursztyn, L., & Hémous, D. (2012). The Environment and Directed Technical Change. *American Economic Review*, 102, 131-166.
- Ackah, I. (2015). On The Relationship Between Energy Consumption, Productivity and Economic Growth: Evidence From Algeria, Ghana, Nigeria and South Africa. *USAEE Working Paper 15-212*, 1-33.
- Ackah, I., & Kizys, R. (2015). Green Growth In Oil Producing African Countries: A Panel Data Analysis of Renewable Energy Demand. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 50, 1157–1166.
- Aguirre, M., & Ibikunle, G. (2014). Determinants Of Renewable Energy Growth: A Global Sample Analysis. *Energy Policy*, 69, 374-384.

- Baltagi, B., & Wu, P. (1999). Unequally Spaced Panel Data Regressions With AR(1) Disturbances. *Econometric Theory*, 15, 814-823.
- Breusch, T., & Pagan, A. (1980). The Lagrange Multiplier Test and Its Applications To Model Specification In Econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.
- Chang, S-C. (2015). Effects of Financial Developments and Income On Energy Consumption. *International Review of Economics ad Finance*, 35, 28-44.
- Çalışkan, Ş., Karabacak, M., & Meçik, O. (2013). Türkiye’de Eğitim-Ekonomik Büyüme İlişkisi: 1923-2011 (Kantitatif Bir Yaklaşım). *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 29-48.
- Elliston, B.,; Riesz, J., & MacGill, I. (2016). What Cost For More Renewables? The Incremental Cost Of Renewable Generation: An Australian National Electricity Market Case Study. *Renewable Energy*, 95, 127-139.
- Fischer, C., & Newell, R. (2008). Environmental And Technology Policies For Climate Mitigation. *Journal of Environmental Economics and Management*, 55(2), 142-162.
- Furchtgott-Roth, D. (2012). The Elusive And Expensive Green Jobs. *Energy Economics*, 34, 43-52.
- Gabriel, C-A, Kirkwood, J., Walton, S., & Rose, E. (2016). How Do Developing Country Constraints Affect Renewable Energy Entrepreneurs?. *Energy For Sustainable Development*, 35, 52-66.
- Hansen, B. (1996). Inference When A Nuisance Parameter Is Not Identified Under The Hypothesis. *Econometrica*, 64, 97-106.
- Hansen, B. (1999). Threshold Effects In Non-Dynamic Panels: Estimation, Testing And Inference. *Journal of Econometrics*, 92, 345-368.
- Hausman, J. (1978). Specification Tests in Econometrics. *Econometrica*, 46, 1251 -1271.
- Hsu, S-L. (2016). Capital Transitioning: A Human Capital Strategy for Climate Innovation. FSU College of Law, Public Law Research Paper, 809, 1-24. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2804841## (07.12.2016)
- IEA. (2006). World Key Energy Statistics 2006. <https://www.iea.org/publications/freepublications/publication/KeyWorld2017.pdf> (11.02.2018)
- Johnstone, N., Hai, I., & Popp, D. (2010). Renewable Energy Policies And Technological Innovation: Evidence Based On Patent Counts. *Environmental and Resource Economics*, 45, 133-155.
- Kardooni, R., Binti Yusoff, S., & Binti Kari, F. (2015). Barriers to renewable energy development: Five fuel policy Malaysia. *Energy and Environment*, 26(8), 1353-1361.
- Lutz, W., Muttarak, R., & Striessnig, E. (2014). Universal Education Is Key To Enhanced Climate Adaptation. *Science*, 346 (6213), 1601-1602.
- Margues, A., Fuinhas, J., & Manso, P. (2010). Motivations Driving Renewable Energy in European Countries: A Panel Data Approach. *Energy Policy*, 38, 6877-6885.
- Marques, A.C., & Fuinhas, J.A. (2011). Drivers promoting renewable energy: A dynamic panel approach. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 15, 1601-1608.

- Mehrara, M., Rezaei, S., & Davoud, H. R. (2015). Determinants Of Renewable Energy Consumption Among ECO Countries; Based on Bayesian Model Averaging and Weighted-Average Least Square. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 54, 96-109.
- Mondal, A.H., Hawila, D., Kennedy, S., and Mezher, T. (2016). The GCC countries RE-readiness: Strengths and gaps for development of renewable energy technologies *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 54, 1114–1128 .
- Newell, R. (2011). Chapter 2, *The Energy Innovation System: A Historical Perspective, Accelerating Energy Innovation: Insights from Multiple Sectors*, 25-47. University of Chicago Press for the National Bureau of Economic Research.
- Pesaran, H. (2004). General Diagnostic Tests For Cross Section Dependence in Panels. Working Papers in Economics 435 and CESifo Working Paper Series 1229, Cambridge University, Cambridge.
- Pfeiffer, B., & Mulder, P. (2013). Explaining The Diffusion Of Renewable Energy Technology In Developing Countries. *Energy Economics*, 40, 285-296.
- Popp, D. (2011). International Technology Transfer, Climate Change and The Clean Development Mechanism. *Review of Environmental Economics and Policy*, 5(1), 131-152.
- Shrimali, G., Trivedi, S., Srinivasan, S., Goel, S., & Nelson, D. (2016). Cost-effective Policies For Reaching India's 2022 Renewable Targets. *Renewable Energy*, 93, 255-268.
- Tansel, A. (2009). Türkiyede Okullaşma Oranları ve Eğitimin Getirisi. *Düşün Dergisi*, 14, 25-29.
- Whitmarsh, L. (2009). Behavioural Responses To Climate Change: Asymmetry of Intentions And Impacts. *Journal of Environmental Psychology*, 29, 13-23.
- Wooldridge, J. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. The MIT press.
- Viardot, E. (2013). The Role Of Cooperatives In Overcoming The Barriers To Adoption Of Renewable Energy. *Energy Policy*, 63, 756-764.
- Yeldan, E. (2012). Türkiye Ekonomisi İçin Beseri Sermaye ve Bilgi Sermayesi Birikimine Dayalı Bir İçsel Büyüme Modeli. *Ekonomi-Tek*, 1(2), 21-60.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2013). *Panel Veri Ekonometrisi*. Beta Yayınları, II. Baskı. İstanbul.
- Zhao, Y., Tang, K-K, & Wang, L-L. (2013). Do Renewable Energy Policies Promote Renewable Electricity Generation? Evidence From Panel Data. *Energy Policy*, 62, 887-897.

Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Hüsna DOĞAN*

Öz: Örgütsel adalet, örgüt içinde toplumsal veya ekonomik olarak meydana gelen bütün karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini ve iş görenlerin yöneticileriyle, iş arkadaşlarıyla ve örgütle ilişkilerini içermektedir. Örgütsel adalet kavramının üç farklı boyutu vardır. Bu boyutlar; dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalettir. Bu çalışmanın amacı örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Başka bir ifade ile performans değerlendirme sisteminin adaletli algılanmasının işgörenin performansına katkı sağlayıp sağlamadığı araştırılmaktadır. Bu amaçla Afyonkarahisar’da beş yıldızlı termal otellerde 254 kişiye anket uygulanmıştır. Analiz sonuçlarında örgütsel adalet ile iş performansı arasında pozitif ve oldukça anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İş Performansı, Termal Oteller

Jel Kodları: D23, D63, M12, M54

The Relationship between Perception of Organizational Justice and Job Performance

Abstract: Organizational justice refers to perceived justice in all interactions happening within the organization in social or economic terms and the relationships of workers with their managers, coworkers and the organization. The notion of organizational justice has three separate dimensions. These dimensions consist of distributional justice, procedural justice and interactional justice. In other words, the subject of the study consists of whether any contributions are made to the performance of the worker by the justice perception of the worker related to the performance evaluation system. With this purpose in mind, a questionnaire was implemented on 254 people working in five star thermal hotels in Afyonkarahisar. The findings of analysis suggested positive and quite significant relations between organizational justice and work performance.

Keywords: Organizational Justice, Job Performance, Thermal Hotels

Jel Classification: D23, D63, M12, M54

GİRİŞ

Örgütlerin artan rekabet ortamında başarıyı hedeflemeleri bakımından "insan" faktörünün gözden kaçırılmaması düşüncesi örgütlerin misyon ve vizyon gibi temel örgüt kültürü unsurları bakımından büyük önem taşımaktadır. İnsanın psiko-sosyal bir varlık olması ve üretim faktörleri içinde farklı bir yere ve öneme sahip olması tartışılmaz bir gerçektir. Bu düşünceden hareketle örgütlerdeki insan kaynağının yönetimi de ayrı bir önem taşımaktadır (Cin, 2010: 1).

Örgütlerin girdileri arasında ayrı bir yeri olan işgören faktörü günümüz değişen rekabet ortamında örgütlerin en büyük ve önemli rekabet gücünü oluşturmaktadır. Çünkü işgörenlerin başarısı örgütün başarısını doğrudan etkilemektedir. İşgörenlerin performans düzeyi ne kadar yüksek olursa örgütlerin de verimliliği o kadar yükselmekte, boş geçen süreler azalmakta ve kalite düzeyi de o ölçüde artmaktadır. Örgütlerde işgören, işinin gereklerini yerine getirmekle, yönetici de işgörenlerini maddi ve manevi açıdan gözetmekle yükümlüdür. Örgütlerin işgörelere adil davranmaları, onlara uygun bir çalışma ortamı yaratmaları işgörelere motive etmekte ve örgüte karşı olan duygu ve düşüncelerini etkilemektedir (Aktaş, 2010: 1).

Örgütsel adalet, örgüt içinde toplumsal veya ekonomik olarak meydana gelen bütün karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini ve işgörelere yöneticileriyle, iş arkadaşlarıyla ve örgütle ilişkilerini içermektedir. Örgütsel adalet kişilerin çalıştıkları örgütlerde yöneticilerin kendilerine adil davranıp davranmadığını anlamada seçtikleri yöntemler ve adaletin işle ilişkili olan diğer değişkenleri nasıl etkilediğidir. Örgütsel adalet kavramında üç farklı boyutun işlendiği görülmektedir. Bu boyutlar; dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalettir. Dağıtımsal adalet; ödül, ceza ve terfi gibi örgüt içinde dağılımın işgörelere tarafından adil bir şekilde algılanması anlamına gelir ve örgütlerde adaletin başlangıcı olarak kabul edilmektedir (Çakmak, 2005: 22). Prosedürel adalet ücret, terfi, çalışma koşulları ve performans değerlemesi gibi unsurların belirlenmesinde ve ölçümünde kullanılan prosedür ve politikaların adil olma derecesi olarak ifade edilebilir (Özler, 2012: 44). Etkileşimsel adalet ise yöneticilerin prosedürleri işgörelere kabul ettirmesi ve uygulaması esnasında göstermiş olduğu davranış ve tutumların ne derece adil olduğunu belirtmektedir. Söz konusu bu üç adalet boyutu da birbiriyle ilişkilidir (Niehoff ve Moorman, 1993: 534).

İş görenlerin performansları; görev ve bağlamsal performans olmak üzere 2 boyuta

ayrılmaktadır. Görev performansı herhangi bir işin başarıyla yerine getirilmesi anlamına gelirken, bağlamsal performans iş ile doğrudan ilgili olmayan daha çok astlarıyla, üstleriyle, iş arkadaşlarıyla, müşterilerle sosyal ilişkilerinin niteliği ile ilgilidir (Van Scotter, 2000; Werner, 2000). Her iki boyutun da iş performansını önemli ölçüde etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Bu amaçla örgütsel adaletin boyutlarını oluşturan etkileşimsel, prosedürel ve dağıtımsal adalet ile Afyonkarahisar'da beş yıldızlı termal otellerde çalışanların iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Konuya ilişkin ulusal literatür incelendiğinde örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ölçen bir takım çalışmalar olduğu görülmektedir. Ancak otel veya termal işletmelerinde örgütsel adalet ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bununla birlikte çalışanların iş performansları görev ve bağlamsal olmak üzere iki farklı boyutta incelenmiştir. Çalışanların iş performansları ile ilgili daha gerçekçi ve doğru sonuçları elde edebilmek için iki aşamalı performans anketi hazırlanmıştır. Birincisi, çalışanların kendilerini değerlendirdikleri (öz değerlendirme) bir ölçek geliştirilmiş daha sonra çalışanların üstleri tarafından değerlendirildikleri (üst değerlendirme) ölçek geliştirilerek üstlerine yöneltilmiştir. En sonunda her iki değerlendirmenin ortalaması alınmıştır. Bundan dolayı işgörenlerin performanslarının daha güvenilir ve gerçekçi bir şekilde tespit edilebileceği söylenebilir. Bu yüzden çalışma oldukça önemlidir ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen geçmiş çalışmalar sistematik bir şekilde özetlenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve aracı, ölçekleri ve kısıtları, bağımlı ve bağımsız değişkenleri, araştırmanın yöntemi ve modeli anlatılarak hipotezler geliştirilmiştir. Üçüncü bölümde örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla istatistikî analizler kullanılmıştır. Son bölümde ise araştırmanın genel bir değerlendirilmesi yapılarak önerilerde bulunulmuştur.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Beugre'ye göre örgütsel adalet, örgüt içinde toplumsal veya ekonomik olarak meydana gelen bütün karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini ve işgörenlerin yöneticileriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve örgütle ilişkilerini içermektedir (Beugre, 1998: 3). Moorman (1991) örgütsel adaleti kişilerin çalıştıkları örgütlerde yöneticilerin kendilerine adil davranıp davranmadığını anlamada seçtikleri yöntemler ve adaletin işle ilişkili olan diğer değişkenleri nasıl etkilediği ile ilgili olarak ifade etmiştir. Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet; örgüt içinde işgörelere ne kadar adil davranıldığına ilişkin algıları ve bu algıların örgütler bakımından başka sonuçları (örgüte bağlılık, iş tatmini vs.) nasıl etkilediğini ele alan bir kavramdır. James (1993) ise örgütsel adaleti, kişilerin ve grubun, örgütün kendilerine karşı tutumlarının ne ölçüde adil olduğuna ilişkin algıları ve bu algıları göz önünde bulundurarak vermiş oldukları tepkiler olarak tanımlarken (Moorman, 1991, James, 1993, akt. Irak, 2004: 27). Folger ve Cronpanzano (1998) ise ortaya çıkan ödül ve cezaların ne şekilde idare edileceğine ilişkin kurallar ve sosyal normlar olarak ifade etmiştir. Bu kurallar ve sosyal normlar, ödül ve cezaların neye göre paylaşılacağını, bu paylaşımın nasıl yapıldığını gösteren işlem ve bireylerarası uygulamalara dayalı kural ve normlardır (Taşçıoğlu, 2010). Örgütsel adalet ile ilgili yapılan bütün bu tanımlara baktığımızda daha çok algılanan bir örgütsel adalet ifadesinden bahsedilmiştir. Bunun nedeni de çalışanların kendilerine ne kadar adaletli davranıldığından çok, kendisine yapılan bu davranışları ne derece adaletli olarak algıladığının daha önemli olmasıdır (Kazancı, 2010: 9).

1.2. İş Performansı Kavramı

İş performansı, "belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması" (Chiu, 2004: 82); "bir iş, fiil, eser yapma, yerine getirme, çalışma ve işleme" (Öncer, 2000: 134); "bir işi yapan bireyin, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiği ve neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesi" (Akal, 1992: 1); "bir işin miktar, nitelik, zaman ve maliyet etkinliği dikkate alınarak yapılması" (Smith ve Goddard, 2002: 250) anlamlarına gelmektedir.

İş performansı boyutlarıyla ilgili en temel yaklaşım Borman ve Motowidlo'ya (1993) aittir. Borman ve Motowidlo, performansla ilgili iki çeşit işgören davranışı tanımlamıştır. Bunlar rol içi (görev) ve rol dışı (bağlamsal) iş performansı davranışlarıdır. Rol içi iş performansı ve rol

dışı iş performansı, örgütsel davranış için çok önemli iki faktördür. Her iki davranış türünün de farklı biçimlerde örgütsel etkililiğe katkıda bulunduğu varsayılır (Kurt, 2013: 7).Görev performansı, işgörenlerin kendilerine verilen bir görevi ne kadar iyi bir şekilde tamamlayıp tamamlamadıklarını; bağlamsal performans ise işgörelerin kendi görevleri haricinde diğer işlere gönüllü olarak katılımı, takım çalışması ve prosedürlere uyma, örgütün amaçlarını benimseme gibi davranışlara sahip olma ile açıklanmaktadır (Akgün, 2009: 2).

1.3. Örgütsel Adalet ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde araştırmacılar örgütsel adalet ile iş tatmini, iş motivasyonu, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Bu çalışmaların dışında performans değerlendirme sonuçları ve iş performansı ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmanın amacı çerçevesinde aşağıda örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar özetlenecektir.

Örgütsel adalet algısının iş performansını artırabileceği düşüncesi, Colquitt vd. (2001) ve Cohen-Charash ve Spector (2001) tarafından ortaya atılmıştır. Cohen-Charash ve Spector (2001) çalışmalarında prosedürel adaletin iş performansı üzerinde etkili olduğunu savunmuşlardır. Bununla birlikte Greenberg (1990) işgörenler haksız davranıldığı algısı oluştuğunda, tavır ve davranışlarını değiştirerek, daha az üretkenlik gösterme veya hiç üretken olmama inancında birleşmeye başladıklarını ifade etmiştir. Benzer şekilde Williams (1999) ve Moon vd. (2008) gibi yazarlar, dağıtımsal adalet algısının artmasının iş performansını olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Konovsky ve Pugh (1994), Organ ve Konovsky (1996), Uen ve Chien (2004), Aryee, Chen ve Budhwar (2004) gibi yazarlar ise etkileşimsel adalet algısı ile iş performansı arasında pozitif ilişkiler elde etmişlerdir. Bu çalışmaların dışında Lam, Schaubroeck ve Aryee (2002), Suliman (2007) prosedürel adaletin görev performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Çakmak (2005) performans değerlendirme sistemleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi test etmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin dağıtımsal, etkileşimsel ve prosedürel adalet algılarının eğitim düzeyleri ve mavi-beyaz yakalı olmalarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Buna karşın yaşlarına, örgüt içi kıdemlerine göre performans değerlendirme sistemine ilişkin dağıtımsal, etkileşimsel ve prosedürel adalet algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Yavuz (2010) ise Ankara'da kamu

ve özel sektörde çalışanların örgütsel adalet algılamalarında bir farklılaşma olup olmadığını araştırmıştır. Çalışma sonucunda özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının, kamu çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarına göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Robinson (2004) örgütsel adalet ile iş performansı arasında ilişki araştırmış ve örgütsel adaletin iş performansının önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca prosedürel adalet ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Wang vd. (2010) örgütsel adalet ile işgörenlerin performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma Çin işletmelerde çalışan 793 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin görev performansı üzerinde olumlu etki yaptığı saptanmıştır.

Nasurdin ve Khuan (2007) dağıtımsal ve prosedürel adaletin işgörenlerin görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma Malezya'da iletişim sektöründe çalışan 136 çalışana uygulanmıştır. Regresyon ve korelasyon yöntemlerinden yararlanılan çalışma sonucunda dağıtımsal adalet ile görev performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki; buna karşın görev performansı ile prosedürel adalet arasında anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte prosedürel adaletin bağlamsal performans üzerinde etkili olduğunu; ancak dağıtımsal adalet üzerinde ise etkili olmadığını belirlemiştir. Erdinç (2009) ise Antalya'da dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde örgütsel adalet ile performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 288 kişi katılmıştır. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda örgütsel adalet algısı ile performans arasında %95 güven aralığında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca adalet algısı yüksek olan çalışanların bağlamsal performanslarının da yüksek olduğu belirlenmiştir. Wu ve Wang (2008) tarafından da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Naderi, Hoveida ve Siadat (2010) örgütsel adalet ile performans değerlendirme sistemi arasındaki ilişkiyi İran'da faaliyette bulunan İsfahan petrol rafineri şirketi çalışanları açısından araştırmışlardır. Çalışma sonucunda performans değerlendirme bileşenleri ile örgütsel adalet arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon belirlemiştir. Benzer şekilde Haghighi, Ahmadi ve Ramin (2009) ise bir organizasyonda dağıtım ve prosedürel adalet algılarının işgörenlerin performansını etkilediğini tespit etmişlerdir. Ancak dağıtım ve prosedürel adalet algısı ile performans arasında güçlü bir korelasyon yoktur. Elamin ve Alomaim (2011) örgütsel adalet ile çalışanların performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışanlar performanslarını sadece kendileri (öz değerlendirme) değerlendirerek ölçmüşlerdir. Çalışma Suudi Arabistan'da farklı işletmelerde

çalışan 793 kişi üzerinde uygulanmıştır. Ampirik analizlerde korelasyon ve regresyon yöntemlerinden yararlanmışlardır. Araştırma sonucunda dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algısı ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki; buna karşın iş performansı ile prosedürel adalet arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde Sökmen, Bilsel ve Erbil (2013) örgütsel adaletin performans üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmalarında Ankara’da gösteren bir bankanın genel merkezinde 130 çalışan ile bir örneklem oluşturarak regresyon analizi yapmışlardır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel adaletin iş performansı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Kaleem, Jabeen ve Twana (2013) Pakistan’da faaliyette bulunan 13 firma çalışanları açısından örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Analizlerde korelasyon ve regresyon yöntemlerini kullanmışlardır. Yapılan analizler sonucunda dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet algısı ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Al-Rawashdeh (2013) araştırmasında, Ürdün Gümrük Bölümü’nde örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisinin araştırmıştır. Bu amaçla 536 kişiye anket uygulamıştır. Geliştirilen modeller sonucunda tüm örgütsel adalet boyutları ile iş performansı arasında pozitif ve oldukça anlamlı ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur. Moazzezi, Sattari ve Bablan (2014) İran’da 147 üniversite çalışanı üzerine yaptıkları çalışmalarında örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yazarlar örgütsel adaleti; etkileşimsel, dağıtımsal, prosedürel, enformasyonel ve organizasyonel adalet olmak üzere beş boyuta ayırmışlardır. Çalışma sonucunda dağıtımsal, prosedürel ve organizasyonel adalet ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki; buna karşın iş performansı ile etkileşimsel ve enformasyonel adalet arasında anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Manouchehri, Razavi ve Emamgholizadeh (2014) İran banka çalışanları açısından örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma toplam 242 banka çalışanına uygulanmıştır. Yazarlar Niehoff ve Moorman (1993) geliştirdiği 20 soruluk örgütsel adalet ölçeğinden ve Sai Nick’in geliştirdiği 24 soruluk iş performansı ölçeğinden yararlanmışlardır. Çalışmada iş performansı; nicelik, iş kalitesi, bilgi ve yetenek, yaratıcılık ve yenilik, esneklik olmak üzere beş boyuta ayrılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet ile iş performans arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon elde etmişlerdir. Ayrıca yaratıcılık ve yenilik, iş kalitesi, esneklik performans boyutları ile örgütsel adalet arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki; buna karşın bilgi ve yetenek, nicelik performans boyutları ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir.

2. METODOLOJİ

2.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçla örgütsel adaletin boyutlarını oluşturan etkileşimsel, prosedürel ve dağıtımsal adalet algısı ile Afyonkarahisar'da 5 yıldızlı termal otellerde işgörenlerin iş performansı ve alt boyutları olan görev performansı ile bağlamsal performans arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar'da faaliyette bulunan beş yıldızlı termal otel işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Afyonkarahisar merkezde, Gazlıgöl'de ve Sandıklı'da toplam 8 tane beş yıldızlı termal otel bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu 8 tane beş yıldızlı otelin insan kaynakları departmanı ile görüşülmüş toplam çalışan sayısı 1510 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada Afyonkarahisar'da faaliyette bulunan beş yıldızlı termal otel işletmelerinden 7 tanesine toplam 350 anket teslim edilmiş ve bu otellerin çalışanlarından toplam 265 anket geri dönüş sağlanmıştır. Eksik veya hatalı anket dolduran 11 anket çıkarılarak toplamda 254 anket analize dahil edilebilmiştir. 1510 evren için %90 güven seviyesinde örneklem büyüklüğü 230 kişi, %95 güven seviyesinde örneklem büyüklüğü ise 307 kişidir (Serper, 2004: 33). Bu çalışmanın güven seviyesi %90-95 arasındadır. Ayrıca örneklem sayısından kaynaklanan hatası ise %95 güven seviyesinde %5,61'dir.

2.3. Araştırmanın Ölçekleri

Bu çalışmada Afyonkarahisar'da faaliyette bulunan beş yıldızlı termal otel çalışanlarının örgütsel adalet algıları 3 farklı adalet boyutu (prosedürel, dağıtımsal ve etkileşimsel) ile incelenmiştir. Niehoff ve Moorman'ın (1993) geliştirdiği ölçekte dağıtım, prosedür ve etkileşim olmak üzere 3 farklı ve toplam 20 sorudan oluşan örgütsel adalet algısı mevcuttur. Örgütsel adalet ölçeği 5'li Likert ölçeği ile hazırlanmıştır. 5'li likert ölçeğinde sorulara katılım düzeylerini belirlemek için 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kısmen katılıyorum, 4= katılıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir. Niehoff ve Moorman (1993) geliştirdiği örgütsel adalet ölçeğinin orijinal alpha katsayısını 0,90 olarak hesaplamışlardır. Ölçeğin orijinal formu için dağıtımsal adaletin alpha katsayısını 0,74; prosedürel adaletin alpha katsayısını 0,85 ve etkileşimsel adaletin alpha katsayısını 0,92

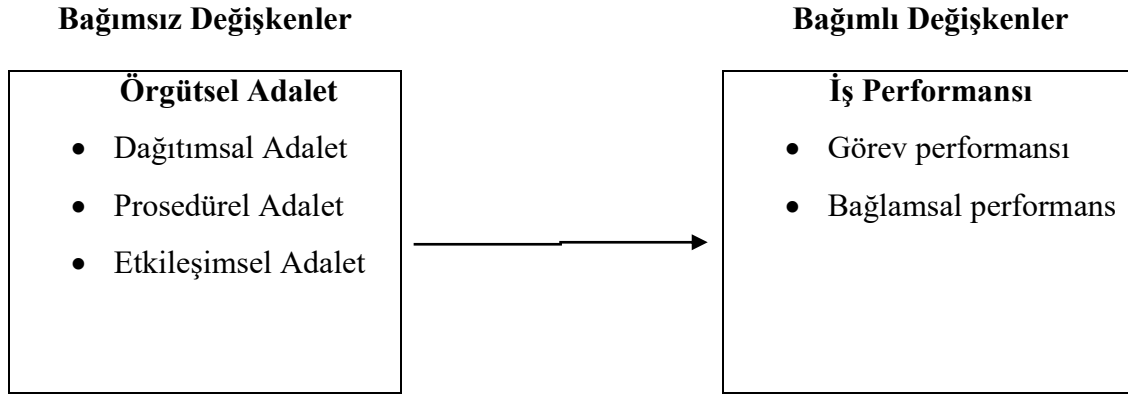
olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ise örgütsel adalet ölçeğinin alpha katsayısı 0,95,6 olarak hesaplanmıştır.

İşgörenlerin iş performansını belirlemek için kullanılan ölçeğin yer aldığı üçüncü bölümde, çalışanların kendilerini değerlendirdikleri iki boyutlu iş performansı anketi yer almaktadır. Borman ve Motowidlo (1993) geliştirdiği iş performansı ölçeğinin orijinal alpha katsayısını 0,79 olarak hesaplamışlardır. Bu çalışmada iş performansı ölçeğinin alfa katsayısını %96,7 üstlerin astları değerlendirdiği ölçeğin alfa katsayısını ise %89,7 olarak elde edilmiştir.

Dördüncü bölümde, işgörenlerin üstleri tarafından değerlendirildikleri iş performansı anketi yer almaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993). İlk dört soru görev performansı ile ilgili iken, kalan 20 soru bağlamsal performans ile ilgilidir. Her bir başarı kriteri ile ilgili derecelendirme “1= Çok düşük, 2= Düşük, 3= Orta, 4= Yüksek ve 5= Çok yüksek” şeklinde yapılmıştır. En son hesaplama yapılırken, 5,00-4,21 arası “çok yüksek”, 4,20-3,41 arası “yüksek”, 3,40-2,61 arası “orta”, 2,60-1,81 arası “düşük” ve 1,80-1,00 arası “çok düşük” derecelendirmesi yapılmaktadır. Bu derecelendirme Parilla (2013), Choeikan (2014) gibi pek çok yazar tarafından benzer şekilde gruplara ayrılmıştır. İşgörenlerin iş performansları, kendi performanslarını değerlendirmeleri ile üstlerinin değerlendirmelerinin ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

2.4. Araştırmanın Modeli Ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada 3 tane bağımlı değişken kullanılmıştır. Bunlardan ilki işgörenlerin görev performansları, ikincisi bağlamsal performansları, sonuncusu ise görev ve bağlamsal performanslarının bileşimi olan iş performanslarıdır. Araştırmadaki bağımsız değişkenler ise dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalettir. Söz konusu bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ilişkisi başka bir ifade ile araştırman modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yukarıda tanıtilan bağımlı ve bağımsız değişkenler kullanılarak ve literatürde yer alan çalışmalar Folger ve Konovsky (1989), Chai-Amonphaisal ve Ussahawanitchakit (2008), Naderi, Hoveida ve Siadat (2010), Elamin ve Alomaim (2011), Kaleem, Jabeen ve Twana (2013), Manouchehri, Razavi ve Emamgholizadeh (2014), Cheng (2014) esas alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: İşgörenlerin dağıtımsal adalet algıları ile iş performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: İşgörenlerin dağıtımsal adalet algıları ile görev performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: İşgörenlerin dağıtımsal adalet algıları ile bağlamsal performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İşgörenlerin prosedürel adalet algıları ile iş performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: İşgörenlerin prosedürel adalet algıları ile görev performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: İşgörenlerin prosedürel adalet algıları ile bağlamsal performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algıları ile iş performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algıları ile görev performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algıları ile bağlamsal performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

3.BULGULAR

Bu çalışmada örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişkisi araştırılmıştır. Başka bir ifade ile örgütsel adaletin boyutlarını oluşturan dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet ile Afyonkarahisar’da beş yıldızlı termal otellerinde işgörenlerin iş performansı ve alt boyutları olan görev performansı ile bağlamsal performans arasındaki ilişki incelenmiştir.

a. 3.1.Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu kısmında demografik değişkenlere, örgütsel adalet boyutlarına ve işgören performanslarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri verilmiştir. Araştırmada toplam 254 kişiye anket uygulanmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, otelde hangi bölümde çalıştığı, hangi unvana sahip olduğu, aynı işletmede çalışma süresi, tecrübesi gibi demografik değişkenlerin frekans ve yüzde değerleri verilmiştir

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	96	37,8
Erkek	158	62,2
Yaş	Frekans	Yüzde
15-21	22	8,7
22-28	111	43,7
29-35	73	28,7
36-42	28	11,0
43-49	17	6,7
50 ve üzeri	3	1,2
Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
İlköğretim	46	18,1
Lise	130	51,2
Ön-lisans	46	18,1
Lisans	28	11,0
Lisansüstü	4	1,6
Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekar	96	37,8
Evli	158	62,2
Çalıştığı Bölüm	Frekans	Yüzde
Resepsiyon	29	11,4
Kat Hizmetleri	33	13,0
Lokanta	39	15,4
Mutfak	29	11,4
Muhasebe	26	10,2
Diğer	98	38,6

Ünvan	Frekans	Yüzde
İşgören [†]	166	65,4
Alt kademe yöneticisi	43	16,9
Orta kademe yöneticisi	34	13,4
Üst kademe yöneticisi	11	4,3
Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	64	25,2
1-5 yıl	132	52,0
6-10 yıl	43	16,9
11-15 yıl	14	5,5
16-20 yıl	1	,4
Meslekte Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	29	11,4
1-5 yıl	104	40,9
6-10 yıl	82	32,3
11-15 yıl	28	11,0
16-20 yıl	7	2,8
21 yıl ve üzeri	4	1,6
İş Yeri Sayısı	Frekans	Yüzde
Bir	47	18,5
İki	84	33,1
Üç	72	28,3
Dört ve Üzeri	51	20,1

Tablo 1’de araştırmaya katılanların tanımlayıcı istatistikleri gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların %37,8’i kadın ve %62,2’si erkektir. Araştırmaya katılanların önemli bir kısmının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Ankete katılanların önemli bir kısmı (%43,7) 22-28 yaş grubunda yer almaktadır. Termal otel çalışanlarından iki kişiden birinin (%51,2) lise mezunu olduğu görülmektedir. %69,3’ü ise lise ve ilköğretim mezunudur. Termal otel çalışanlarından %62’si evli ve %37,8’i ise bekaardır.

Ankete katılanların %11,4’ü resepsiyon, %13’ü kat hizmetleri, %15,4’ü lokanta, %11,4’ü mutfak, %10,2’si muhasebe bölümünde çalışmaktadır. %38,6’sı ise bu bölümler dışında çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların %65,4’ü düz çalışan, %16,9’u alt kademe yöneticisi, %13,4’ü orta kademe yöneticisi ve %4,3’ü üst kademe yöneticisidir.

Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu (%77,2) beş yıldan daha az sürede aynı işletmede çalışmaktadır. Ayrıca 1 yıldan az sürede işletmede çalışanların yüzdesi ise %25,2’dir. Katılımcıların yarısı (%52,3) beş yıldan daha az tecrübeye sahiptir. Ayrıca 1 yıldan az tecrübeye sahip veya kısmen tecrübesiz çalışanların yüzdesi ise %11,4’tür. Ankete

[†]Resepsiyon, Lokanta, Muhasebe, Mutfak vs. bölümünde çalışan ancak yönetici olmayan işgörenleri göstermektedir.

katılanların %18,5'i bir kez %33,1'i iki kez, %28,3'ü üç kez ve %20,1'i ise dört ve daha fazla iş yeri değiştirmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Adalet Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Standart Sapma
Dağıtimsal Adalet	3,29	0,8757
Prosedürel Adalet	3,38	0,8954
Etkileşimsel Adalet	3,40	0,9321
Örgütsel Adalet	3,36	0,8145

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; 3,41 – 4,20 Yüksek; 2,61 – 3,40 Orta; 1,81 – 2,60 Düşük; 1,00 – 1,80 Çok Düşük

Tablo 2’de örgütsel adalet boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Çalışanların dağıtimsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet düzeylerinin “orta” olduğu görülmektedir. Ancak en düşük örgütsel adalet boyutu dağıtimsal adalet (3,29) ve en yüksek ise etkileşimsel adalet (3,40) olduğu anlaşılmaktadır. Genel örgütsel adalet düzeyi “orta” (3,36) olarak söylenebilir.

Tablo 3. İş Performansına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (Öz+Üst Değerlendirme)

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Standart Sapma
Görev Performansı	4,19	0,8721
Bağlamsal Performans	4,18	0,8154
İş Performansı	4,185	0,8286

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; 3,41 – 4,20 Yüksek; 2,61 – 3,40 Orta; 1,81 – 2,60 Düşük; 1,00 – 1,80 Çok Düşük

Tablo 3’te çalışanların görev, bağlamsal ve iş performanslarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Çalışanların öz değerlendirmeye ve üstleri tarafından değerlendirmeye göre görev performanslarının ortalaması 4,19; bağlamsal performanslarının ortalaması 4,18 olarak elde edilmiştir. İş performansının ortalaması ise 4,185 olarak belirlenmiştir. Tüm değerlendirmenin ortalamasında çalışanlarının performanslarının “yüksek” olduğu söylenebilir. İşgörenlerin performanslarının daha güvenilir ve gerçekçi belirlenebilmesi için görev ve bağlamsal performanslarının ortalamaları alınarak hesaplanmıştır.

b. 3.2.Örgütsel Adalet Algısı İle İş Performansı Arasındaki İlişki

Termal otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel adalet ve iş performansı düzeyleri belirlenmiş; örgütsel adalet düzeyinin “orta” ve iş performansı düzeyinin “yüksek” olduğu görülmüştür. Bu bölümde, örgütsel adaletin ve alt boyutlarının iş performansları arasındaki ilişkilerinin varlığı, yönü ve derecesi belirlenecektir. İş performansı; birinci olarak çalışanların kendileri ile ilgili değerlendirmeleri (öz değerlendirme), sonra üstlerinin değerlendirmeleri (üst değerlendirme) ve daha sonra her iki değerlendirmenin ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

Tablo 4’te örgütsel adalet ile öz-değerlendirmeye dayalı performans arasındaki ilişki gösterilmiştir. Bununla birlikte iş performansının iki boyutu, görev ve bağlamsal performans boyutları ve örgütsel adaletin üç boyutu, dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet boyutları aralarındaki ilişkiler gösterilmiştir. Söz konusu ilişkiyi ölçmek için korelasyon yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki (Öz Değerlendirme)

DEĞİŞKENLER VE PARAMETRELER	GÖREV PERFORMANSI	BAĞLAMSAL PERFORMANS	İŞ PERFORMANSI
Dağıtımsal Adalet	0,264**	0,189***	0,251***
Prosedürel Adalet	0,364**	0,312**	0,301**
Etkileşimsel Adalet	0,389***	0,375***	0,359***
Örgütsel Adalet	0,370***	0,343***	0,324***

*** ve ** sırasıyla % 1 ve % 5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir

İşgörenlerin örgütsel adalet algısı ile iş performansları (öz değerlendirme) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. İşgörenlerin örgütsel adalet algıları ile iş performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Korelasyon katsayısı ($r=0,324$) olarak hesaplanmıştır. Başka bir ifade ile örgütsel adalet algısı arttıkça işgörenlerin performansları da artmaktadır.

Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde işgörenlerin dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel adalet algıları ile görev, bağlamsal ve iş performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile çalışanların dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel adalet algıları arttıkça işgörenlerin görev, bağlamsal ve iş performansları da artmaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki (Üst Değerlendirme)

DEĞİŞKENLER VE PARAMETRELER	GÖREV PERFORMANSI	BAĞLAMSAL PERFORMANS	İŞ PERFORMANSI
Dağıtımsal Adalet	0,203	0,229**	0,224**
Prosedürel Adalet	0,195	0,262**	0,301**
Etkileşimsel Adalet	0,275***	0,292***	0,285***
Örgütsel Adalet	0,295***	0,284***	0,303***

*** ve ** sırasıyla % 1 ve % 5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir

İşgörenlerin örgütsel adalet algısı ile iş performansları (üst değerlendirme) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. İşgörenlerin örgütsel adalet algıları ile iş performansları pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Korelasyon katsayısı ($r=0,303$) olarak hesaplanmıştır. Başka bir ifade ile örgütsel adalet algısı arttıkça işgörenlerin performansları da artmaktadır.

Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde işgörenlerin dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları ile bağlamsal ve iş performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile işgörenlerin dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları arttıkça işgörenlerin bağlamsal ve iş performansları da artmaktadır. Buna karşın dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları ile görev performansı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır. İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da ilişkinin pozitif olması ve korelasyon katsayısının (%20,3 ve %19,5) olması önemli bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Başka bir ifade dağıtımsal ve prosedürel adalet algısı arttıkça görev performansı sırasıyla %20,3 ve %19,5 artmaktadır. Ancak bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Örgütsel adaletin diğer boyutu olan etkileşimsel adalet ile görev, bağlamsal ve iş performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile işgörenlerin etkileşimsel adalet algıları arttıkça işgörenlerin görev, bağlamsal ve iş performansları da artmaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki (Öz+Üst Değerlendirme)

DEĞİŞKENLER VE PARAMETRELER	GÖREV PERFORMANSI	BAĞLAMSAL PERFORMANS	İŞ PERFORMANSI
Dağıtımsal Adalet	0,275**	0,223**	0,269***
Prosedürel Adalet	0,312**	0,298**	0,312**
Etkileşimsel Adalet	0,345***	0,368**	0,334***
Örgütsel Adalet	0,339***	0,352***	0,348***

*** ve ** sırasıyla % 1 ve % 5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir

İşgörenlerin örgütsel adalet algısı ile iş performansları (öz+üst değerlendirme) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Tablo 21’de işgörenlerin performansları kendileri ve üstleri tarafından değerlendirildiği korelasyon analizi sonuçları gösterilmiş ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde diğer korelasyon analizleri ile paralel sonuçlar belirlenmiştir. Tüm örgütsel adalet boyutları ile işgörenlerin performansları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Çalışmada geliştirilen tüm hipotezler kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışma örgütsel adalet algısı ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Bu amaçla örgütsel adaletin boyutlarını oluşturan etkileşimsel, prosedürel ve dağıtımsal adaletin Afyonkarahisar’da beş yıldızlı termal otellerde çalışanların iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. İşgörenlerin örgütsel adaletleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. İşgörenlerin dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet algıları ile görev ve bağlamsal performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet algısı arttıkça işgörenlerin görev ve bağlamsal performansları da artmaktadır.

Örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ölçen Konovsky ve Pugh (1994), Organ ve Konovsky (1996), Williams (1999), Colquitt vd. (2001), Cohen-Charash ve Spector (2001), Lam, Schaubroeck ve Aryee (2002), Uen ve Chien (2004), Aryee, Chen ve Budhwar (2004), Robinson (2004), Suliman (2007), Nasurdin ve Khuan (2007), Moon vd. (2008), Haghighi, Ahmadi ve Ramin (2009), Naderi, Hoveida ve Siadat (2010), Elamin ve Alomaim (2011), Kaleem, Jabeen ve Twana (2013), Al-Rawashdeh (2013), Moazzezi, Sattari ve

Bablan (2014), Manouchehri, Razavi ve Emamgholizadeh (2014) gibi yazarlarla paralel sonuçlar tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulguların literatürle tutarlı olduğu söylenebilir.

Örgütsel adalet işletmeler açısından son derece önemli bir kavramdır. Örgütsel adalet algısı işgörenler arasında takım ruhunun oluşmasını kolaylaştırmaktadır. Adil algılamalar olumlu davranışlara yol açar, işgörenlerin kendilerini örgütün değerli ve saygın üyeleri olarak hissetmelerini, diğer işgörenler ve yöneticileriyle uyumlu ilişkiler geliştirmelerini sağlar ve dolayısıyla işgörenin performansının yükselmesine neden olur. Adaletsiz tutumlar ve algılamalar örgütlerin amaçlarına ulaşmasını güçleştiren olumsuz davranışlara neden olmaktadır. Adil olarak alınmayan kararlarda işgörenlerin örgüte bağlılıkları giderek azalmakta ve sonucunda işi bırakmaktadırlar. Bu nedenle, yöneticilerin örgütsel adaletin önemini iyice öğrenmeleri gerekmektedir. Bu durum neticesinde işgörenin örgüte bağlılığı azalır ve dolayısıyla performansının da düşmesi beklenir. Özellikle işgörenlerin adaletsizlik karşısında gösterecekleri tepkilerin bilinmesinde yarar vardır. Termal otel yöneticileri bu kriterleri göz önünde bulundurarak çalışanların adalet algılarını çok iyi yönetmeleri gerekmektedir.

Örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmaların bir takım kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışmada elde edilen bulgular Afyonkarahisar'da bulunan beş yıldızlı termal oteller açısından yorumlanmalıdır. Ayrıca 254 çalışan üzerinde uygulama yapılması çalışmanın bir diğer kısıtıdır. Bununla birlikte bir anket çalışmasında her zaman karşılaşılabilecek kapsam, örneklem, ölçüm ve cevaplama hataları bu çalışmada da söz konusu olabilir.

Gelecek çalışmalarda örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisi farklı sektörler için veya termal otel olmayan diğer 5 yıldızlı oteller için araştırılıp bu çalışmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir. Ayrıca örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ölçecek diğer çalışmalar, bu araştırmanın bir üst seviyesi olan müşterilerin de çalışanların performansını değerlendirerek işgören performansını hesaplayabilir.

KAYNAKÇA

- Akal, Z. (2000). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*, Milli Prodüktivite Merkezi, 4. Baskı. Ankara.
- Akgün T. (2009). İzlenim Yönetimi Taktikleri İle İş Performansı Değerleme Puanları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aktaş, E. (2010). Performans Değerlendirme Sistemlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi. (Yayınlanmamış YL Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Al-Rawashdeh, E. T. (2013). Organizational Justice and its Impact upon Job Performance in the Jordanian Customs Department. *International Management Review*, 9(2), 29-35.
- Aryee, S., Chen, Z.X. & Budhwar, P.S. (2004). Exchange Fairness and Employee Performance: An Examination of the Relationship between Organizational Politics and Procedural Justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94, 1- 14.
- Beugre, C. D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*, Westport CT: Greenwood Publishing Group.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*, New York: Jossey-Bass.
- Chai-Amonphaisal, K.& Ussahawanitchakit, P. (2008). Roles of Human Resource Practices and Organizational Justice in Affective Commitment and Job Performance of Accountants in Thai Firms. *Review of Business Research*, 8(2), 47-58.
- Cheng, S.Y. (2014). The Mediating Role of Organizational Justice on the Relationship Between Administrative Performance Appraisal Practices And Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1131-1148.
- Chiu, S-K. (2004). The Linkage of Job Performance to Goal Setting, Work Motivation, Team Building, and Organizational Commitment in the High-Tech Industry in Taiwan. H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University, Doctor of Business Administration.
- Choeikan, W. (2014). The Staff's Opinion towards Organization Climate in their Work at Pathumthani Land Office" *The Fourth International Congress on Interdisciplinary Research and Development*, 30 - 31 May 2014, Thailand, <http://www.inrit2014.com/inrit2014/Proceedings2014/P-92.pdf>, 01.07.2014.
- Cin, İ. G. (2010). 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi İle İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkilerin Analizi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001). The role of Justice in Organizations, A meta-Analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O. & Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425– 445.

- Çakmak, Ö. K. (2005). Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elamin, A. M. & Alomaim N. (2011). Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment?, *International Management Review*, 7(1), 38-49.
- Erdinç, M. (2006). 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin Elektronik Ortama Uyarlaması Ve Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Folger, R. & Konovsky M. A. (1989). Effects Of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions, *Academy Of Management Journal*, 32 (1), 115-130.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Haghighi, M.A., Ahmadi I. & Ramin M.H. (2009). Surveying the Effect of Organizational Justice on Employee Performance. *Journal of Organizational Culture*, 7(20), 79-101.
- Irak, D.U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar Ve Bugünkü Durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- James, K. (1993). The social Context of Organizational Justice: Culture, Intergroup, and Structural Effects of Justice Behaviors and Perceptions. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Publishing.
- Kaleem, M.M., Jabeen, B. & Twana, M.J. (2013). Organizational Justice in Performance Appraisal System: Impact on Employees Satisfaction and Work Performance. *International Journal of Management & Organizational Studies*, 2(2), 28-37.
- Konovsky, M.A. & Pugh S.D. (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Kazancı, N. (2010). İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. (Yayınlanmamış YL Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Lam, S.S.K., Schaubroeck, J. & Aryee, S. (2002). Relationship Between Organizational Justice And Employee Work Outcomes: A Cross-national Study. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 1-18.
- Manouchehri, M., Razavi, H.R. & Emamgholizadeh S.(2014). Correlation Between Organizational Justice and Employees' Performance in Golestan Province Bank Melli Iran. *International Research Journal of Management Sciences*, 2 (2), 29-35.
- Moazzezi, M., Sattari, S. & Bablan, A. Z. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Job Performance Of Payamenoor University Employees in Ardabil Province. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, 2(6), 57-64.
- Moon, H., Kamdar, D., Mayer, D.M. & Takeuchi, R. (2008). Me or we?, The Role of Personality And Justice as Other-Centered Antecedents to Innovative Citizenship

- Behaviors With in Organizations, *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84-94.
- Moorman, R. (1991). Relation Ship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions İnfluence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Naderi, M.R., Hoveida, R. & Siadat, A. (2010). Correlation Between Organizational Justice and Components of Evaluation of Employee Performance in Isfahan Oil Refining Company. *New Educational Approach*, 5(2), 97-112.
- Nasurdin, M. A. & Khuan S. L. (2007). Organizational Justice As An Antecedent Of Job Performance. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 9(3), 325–343.
- Niehoff, B.P. & Moorman R.H. (1993). Justice As A Mediation Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, (3), 527-557.
- Organ, D.W. & Konovsky M. (1989). Cognitive Versus Selective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Öncer, M. (2000). İşyeri Ortamında Çalışanların Performanslarını Etkileyen Fiziksel Çevre Koşulları. *Verimlilik Dergisi*, Sayı.3, 133-152.
- Özler, D.E. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Parilla, E. S.(2013). Level of Management Practices of Micro and Small Businesses in Ilocos Norte. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7), 439-466.
- Robinson, K. (2004). The Impact of Individual Differences on the Relationship between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational outcome Variables. (PhD Dissertation). Alliant International University, San Diego.
- Serper, Ö. (2004). *Uygulamalı İstatistik 2. Beşinci Baskı*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Smith, P. C. & Goddard, M. (2002). Performance Management and Operational Research: A Marriage Made in Heaven?. *The Journal of the Operational Research Society*, 53 (3), 247-255.
- Sökmen, A., Bilsel M. A. ve Erbil, C.(2013). Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 41-60.
- Suliman, A.M.T. (2007). Links Between Justice, Satisfaction And Performance in The Workplace: A Survey in The UAE And Arabic Context. *Journal of Management Development*, 26(4), 294-311.
- Taşçıoğlu, H. (2010). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalete Etkisi: Bir Örnek Olay*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Uen, J.F. & Chien, S.H. (2004). Compensation Structure, Perceived Equity And Individual Performance of R and D Professionals. *Journal of American Academy of Business*, 4(½), 401- 405.
- Van, Scotter, J. R. (2000). Relationships Of Task Performance And Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, And Affective Commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95.

- Wang, X., Liao J., Xia D., & Chang T. (2010). The Impact Of Organizational Justice On Work Performance-Mediating Effects Of Organizational Commitment And Leader-Member Exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.
- Werner, J. M. (2000). Implications Of Ocb And Contextual Performance For Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 3- 24.
- Williams, S. (1999). The Effects Of Distributive And Procedural Justice On Performance. *The Journal of Psychology*, 133(2), 183-193.
- Wu, X. & Wang C. (2008). The Impact of Organizational Justice on Employees' Pay Satisfaction, Work Attitudes and Performance in Chinese Hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 181-195.
- Yavuz, E. (2010). Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), 302-312.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması *

Mazlum ÇELİK
Bülent YILDIZ*****

Öz: Bu çalışmanın sorunsalı hemşirelerde mesleki bağlılık düzeyinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolünün olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma kapsamında veriler Gaziantep’ de bulunan kamu hastanelerinde çalışan 428 ve özel hastanelerde çalışan 239 hemşireden toplanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan analiz sonucunda; normatif mesleki bağlılığın özdeşleşmeyi pozitif anlamlı etkilediği, duygusal mesleki bağlılığın, normatif mesleki bağlılığın ve özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif anlamlı etkilediği, normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal mesleki bağlılık, normatif mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin kamu sektörü ve özel sektör arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

Jel Kodu: M10, M12

Occupational Commitment, Identification and Intention to Leave of Nurses: Public Sector and Private Sector Comparison

Abstract: The purpose of this study is to investigate the effect of the level of occupational commitment of nurses on the organizational identification and the intention to leave the job and also to determine whether there is a mediating role of identification in the effect of the occupational commitment on the intention to leave the job. The data is collected from 428 nurses working in public hospitals and 239 nurses working in private hospitals in Gaziantep. The results of the analysis made by structural equation modeling show that; normative occupational commitment positively and significantly affects identification, emotional occupational commitment, normative occupational commitment and identification have a negative effect on the intention to leave the job, and in the effect of the normative occupational commitment on the intention to leave the job, identification has a mediating role. In addition, emotional vocational commitment, normative vocational commitment, identification and intention to leave have been found to differ significantly between the public sector and the private sector.

Keywords: Occupational Commitment, Identification, Intention to Leave

Jel Codes: M10, M12

*Bu çalışmanın bir kısmı 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sözlü olarak sunulmuştur ve bildiri kitabında yayınlanmıştır.

**Doç.Dr. Hasan Kalyoncu Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mazlum.celik@hku.edu.tr

***Öğr. Gör. Dr. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO. byildiz@gantep.edu.tr

GİRİŞ

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda bağlılık önemli bir yere sahiptir. Çok kullanılan örgütsel bağlılık kavramından sonra son zamanlarda işe bağlılık, kariyer bağlılığı ve mesleki bağlılık kavramları üzerinde de çalışılmaya başlanmıştır. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık aynı kavramlar değildir. Örneğin bir hemşire mesleğini seviyor olabilir ancak bu aynı zamanda çalıştığı hastaneyi de sevdiği anlamına gelmemektedir.

Hemşirelik mesleki bağlılığın çok önemli olduğu bir meslek grubudur. Sadece para kazanma isteğinin dışında da bir bağlılık gerektirmektedir. Gerektiğinde yoğun bakım ünitelerinde yatan kritik hastalarla ilgilenmeleri ve bazen bunlarla ilgili acil ve önemli kararlar almalarının gerekliliği, hemşirelik mesleğini diğer bazı mesleklere göre daha önemli hale getirmektedir (Bengligiray ve Sönmez, 2011).

Seçtiği mesleğe uygun niteliklerine sahip olan kişiler mesleklerine karşı kuvvetli bir bağlılık duygusu içerisinde olmaktadır. Mesleğin gerektirdiği temel niteliklere sahip olan kişiler mesleklerini benimsemekte ve sahip oldukları meslekten dolayı gurur duymaktadırlar (Şişman ve Acat, 2003:239). Mesleğine bağlılık gösteren çalışanlar mesleklerinin getirdiği zorluklara katlanma, iş ortamından kaynaklı sorunları görmeme ve işten ayrılma yönünde isteklerini dizginleme gibi tutumlar sergileyebileceklerdir.

Bu çalışmanın sorunsalı, Gaziantep' de faaliyet gösteren hastanelerde görev yapmakta olan hemşirelerin mesleki bağlılık düzeylerinin özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ve mesleki bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün bulunup bulunmadığının belirlenmesidir. Literatürde özdeşleşme, bağlılığın öncülü olarak kavramsallaştırıldığından alanda yapılan çalışmalar bu minvalde yapılmıştır. Fakat birçok araştırmada bağlılık ile özdeşleşme arasında güçlü ilişkilerin tespit edilmesi nedeniyle her iki değişken arasında bir etkileşim olabileceği şüphesi uyandırmıştır. Özdeşleşmenin bağlılığın ardılı olarak test edilmesi nedeniyle bu araştırma Edward (2005) tarafından geliştirilen modelin sorgulanmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, kişinin mesleğine olan bir tutumu olan mesleki bağlılığın, çalıştığı kurum ile özdeşleşmesi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisine yönelik ilk açıklama olması nedeniyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu teorik katkılar dışında, meslek seçimi de dâhil olmak üzere kişinin mesleğine bir bağ hissetmesine sebep olacak faktörlerde yapılacak iyileştirmelerin sonucunu ve

önemini görmek açısından da bu araştırma hem uygulayıcılara, hem kariyer planlaması açısından bireylere katkı sağlayabilecektir. Ayrıca icrası en zor olan ve büyük fedakârlık gerektiren mesleklerden birisi olan hemşirelik mesleğine olan bağlılığın kurumsal özdeşleşmeye ve işyerinde kalma isteğine katkısını görmek açısından da bu araştırma uygulayıcılara katkı sağlayacaktır.

1.KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Mesleki Bağlılık

“Bağlılık” kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu “örgütsel bağlılık” başlığı etrafında toplanmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde çok farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Kavram; bireyin örgütle birlikteliğini sağlayan bir güç mekanizması veya bireyin, organizasyonun amaçlarına uygun olarak davranabilmesi için içselleştirilmiş çabalarının toplamı şeklinde tanımlanmaktadır. Mesleki bağlılık ise, çalışanın mesleğine ilişkin tutumu, bir meslekte çalışma motivasyonu şeklinde birbirine benzer tanımlamalarla ifade edilmektedir (Özmen vd., 2005). Vandenberg ve Scarpello (1994), bireyin duygusunu davranış eğilimine yoran bir bakış açısından mesleki bağlılığın, insanlar ile meslekleri arasında ve kişinin iş değerine olan inancı ve bunu benimsemesi ile meslek seçimi arasında bulunan psikolojik bir bağlılık veya bağ olduğunu ifade etmektedir (Lin vd., 2014:68).

Birçok kişiye göre meslek, yaşamlarının ve geçimlerinin gerekli bir ögesidir. Sağlık hizmetlerini ve hemşireliği de ilgilendiren organizasyondaki yeniden yapılanmalar ve güvensizliğin getirdiği doğal sonuçlar, çalışanların ve araştırmacıların ilgisini örgütsel bağlılıktan mesleki bağlılığa yöneltmiştir (Numminen vd., 2016:118). Araştırmacılar, 1980’lerden bu yana işten ayrılma davranışını açıklamak için mesleki bağlılık kavramı üzerinde durmaktadır. Mesleki bağlılık, çalışanın mesleğiyle olan duygusal bağı ve bir kişinin mesleğinin veya iş kolunun değerlerine olan inancı ve bunu benimsemesi ve o meslekteki varlığını koruma isteği olarak tarif edilmektedir. Özellikle birçok organizasyon değişikliğinin yaşandığı ve istihdam güvenliğinin azaldığı bir çağda mesleki bağlılığın önemli bir tanımlama ve süreklilik kaynağı olduğu düşünülmektedir (Van der Heijden vd., 2009:617).

Blau, 2003 yılında dört farklı mesleki bağlılık boyutunu ilk test eden kişi olmuştur. Bu dört boyut; duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatiflerdir. Duygusal bağlılık, bireylerin seçtiği mesleğe olan bağlılık duygusudur. Meslek sahibi olmaya

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması
 verilen duygusal yanıtıdır. Buna göre bireyler, kendi istekleri doğrultusunda mesleklerini sürdürmektedirler. Normatif bağlılık, mesleki sadakat hissi ve yükümlülük düşüncesiyle meslekte kalma isteğidir (Gwyn, 2011:293). Birikmiş maliyetler mesleğe yapılan yatırımla ilgiliyken, sınırlı alternatifler ise mesleki bağlılığı başka seçeneklerin yokluğu veya azlığı ile açıklamaktadır. Örgütsel bağlılıkta olduğu gibi Meyer ve arkadaşları mesleki bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutlu bir şekilde kavramsallaştırılmasını önermişlerdir (Meyer vd., 1993:539). Bu araştırmada kullanılan ve Tak ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek de Meyer ve arkadaşlarının kavramsallaştırmalarına dayanmaktadır.

Hemşirelik açısından mesleğe ilk adımlarını attıkları temel eğitim döneminde şekillenmeye başlayan (Numminen vd., 2016:118) mesleğe bağlılığın bir hemşirenin tıp mesleğinin değerlerine inanması ve kabul etmesi, insanlara mesleği çerçevesinde faydalı olmak için çaba göstermesi, mesleki olarak kendini sürekli geliştirmeyi istemesi ve mesleğine devam etme konusunda kararlı olması şeklinde ifade edilebilir (Benligiray ve Sönmez, 2011). Bu bağlamda hemşirelik mesleğine bağlılığın üç alt boyutu; duygusal bağlılık hemşirelik mesleğini sevmeyi ve mesleği bir kimlik haline getirmeyi, meslek ile özdeşleşmeyi, devam bağlılığı hemşireliği bırakarak başka bir meslek yapmanın maliyetinin yüksek oluşunu, mesleğe vazgeçilemeyecek derecede çok yatırım yapılmasını, normatif bağlılık ise hemşirelik mesleğinde kalmak hususunda bireyin kendisini mecbur hissetmesini ve meslekte kalmak için sorumlu hissetmesini ifade etmektedir (Özmen vd. 2005:3) . Duygusal bağlılığı yüksek bir hemşirenin daha düşük duygusal bağlılık gösteren bir hemşireye nazaran işini severek yapması ve mesleğinin imajını koruması beklenir (Fırat, 2015:16).

1.2.Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin temelinde sosyal kimlik teorisi bulunmaktadır. Temelde kategorizasyon, özdeşleşme ve karşılaştırma olmak üzere üç bileşeni olan sosyal kimlik teorisinde öncelikle bireyler diğerlerini farklı kriterlere göre sınıflandırma eğilimi içerisine girmektedirler. Diğerleri hakkında ayrıntılı bilgiler toplayan birey, “biz” ve “onlar” olarak tasnif ettiği gruplardan kendisinin de içinde bulunduğu gruba kendisini özdeş hissetmekte ve bir nevi sosyal kimlik kazanmaktadır. Sosyal kimlik, bireyin kendi benlik algısının bir parçasıdır. Bu algı bir sosyal gruba üyelikle ilgili farkındalıktan, bu üyeliğe yüklenen değerden

ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanmaktadır (Demirtaş, 2003:130). Yani, bireylerin kendilerini, özellikle bir organizasyonun bir parçası olmalarına göre tanımlama şeklini oluşturan kimlik türüdür

Bireylerin diğerleri ile iletişiminde destek olan ve özel hayatları ile çalışma hayatlarına da yön veren örgütsel özdeşleşme (Myers vd., 2016) genel olarak; bireyin içinde bulunduğu örgütün davranış kalıplarını içselleştirerek, bu davranış kalıplarına uyum göstermesi ve kendisini de örgütün ayırıcı özelliklerine göre tanımlaması olarak ifade edilebilir (Çınar vd., 2016). Başka bir ifadeyle örgütsel özdeşleşme; çalışanların, içinde buldukları organizasyonu tanımak için kullandıkları kavramlarla kendilerini tanımlama seviyelerinin bir göstergesi ya da kendilerini organizasyonun özellikleriyle aynı düzeyde tanımlama derecesidir (Polat ve Meydan, 2010). Özdeşleşme, birey ve içinde bulunduğu yapının değer ve amaçlarının kesişmesiyle ortaya çıkmaktadır. Birey özdeşleştiği yapının her durumunda içerisinde olmakta ve her sonucu paylaşmaktadır. Örgütün tam anlamıyla bir parçası haline gelen birey, örgütsel hedefler konusunda yüksek motivasyona sahip olmakta, işyerinde kalma eğilimi göstermektedir (Çınar vd., 2016; Smeyers, 2014) .

Örgütsel özdeşleşme, organizasyonda birlik algısının veya çalışanların ve organizasyonun değerlerinin birbirine uyum sağlaması üzerine organizasyona ait olma algısının gelişmesidir veya bireyin genellikle kendini tanımlarken kendisini, belirli bir organizasyonun bir üyesi olarak algılamasını kapsayan bir süreçtir. Örgütsel özdeşleşmenin önemi; iş birliği, katılım ve organizasyonun yararına karar alma, kurum içi motivasyon, görev performansı, bilgi paylaşımı, işten ayrılma niyeti, mesleki hoşnutluk, mesleki uyum, örgütsel vatandaşlık davranışları, yaratıcı davranış, geliştirilmiş toplumsal destek, iş stresinin yaşandığı anlarda destekleyici davranış gösterme gibi organizasyonel sonuçları içermesinden gelmektedir (Mete vd., 2016:880).

Daha yüksek seviyelerdeki örgütsel özdeşleşmenin çalışanların, organizasyonun menfaati için büyük çaba sarf etmelerini sağlaması ve sonrasında değişimi destekleyen davranışa teşvik etmeye yönelik güçlü bir araç olması beklenmektedir. Çünkü bu kavram, organizasyonun yenileme sürecinde bu isteğe bağlı davranışsal katılımı açıkça yansıtmaktadır. Böylece kendini kuvvetli ölçüde organizasyonla özdeşleştiren çalışanların değişikliğin uygulanması sırasında organizasyon hedeflerinin gerçekleştirilmesine yardım etmek için ilave çaba göstereceği, çünkü

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması
 bu çalışanlardan organizasyonun değerlerini ve amaçlarını paylaşımlarının beklendiği öne sürülebilir (Fuchs ve Edwards, 2012:43).

1.3.İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bireyin bulunduğu işletmeden bilinçli ve kasıtlı olarak ayrılma yönündeki isteğidir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Bu istek çalışanların genellikle çalışma şartlarından tatmin olmamaları sonucunda ortaya çıkan negatif bir davranışla yani işten ayrılmayla sonuçlanır (Turunç ve Çelik, 2010). Organizasyonel işten ayrılma niyeti, bir çalışanın organizasyondan kendi isteğiyle ayrılma kararı olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma ile işten ayrılma niyeti ayrı ayrı değerlendirilse de işten ayrılma niyeti, işten ayrılmayı doğrudan nedensel olarak etkileyen nihai bir bilişsel değişken olarak tanınmaktadır (Yousaf vd., 2015:471).

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan pek çok çalışmada (Bartram vd., 2012; Ito vd., 2001; van der Heijden vd., 2009) çalışanın örgütün gelecekteki durumunu ve kendisinin bu durum içerisindeki pozisyonunu değerlendirmesi sonucunda işten ayrılma niyeti geliştirdiği belirtilmektedir. Çalışanlar örgütü başarısız bir geleceğin beklediğini anladıklarında motivasyonları düşmekte, işten ayrılma niyetlerinde artış olmaktadır (Polat ve Meydan, 2010).

2.LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

2.1.Mesleki Bağlılık ve Özdeşleşme İlişkisi

Bağlılık kavramları işe, mesleğe, bulunulan pozisyona ve çalışılan işletmeye karşı geliştirilen duygusal tepkileri içermektedir (Lee vd., 2000). Her ne kadar mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini açıklamaya yönelik doğrudan çalışmalar olmasa da, örgütsel bağlılık ile özdeşleşme ilişkisini inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin, Kaya (2015) tarafından üniversitelerde çalışan idari personel üzerinde yapılan çalışmada olumlu örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve bağlılık kavramlarının birbirlerinden ayrı kavramlar olarak ele alınmaktadır (Bergami ve Bagozzi, 2000). Literatürde örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel bağlılığın öncülü olarak açıklayan kuramsal çalışmalar olsa da her iki kavramın birbirine çok yakın kavramlar olduğu konusunda kanaat açıklayanlar da vardır. Cook ve Wall (1980) tarafından

Sarıma (involvement) kavramı örgütsel bağlılık içinde kullanılırken, aynı kavram Brown (1969) tarafından özdeşleşme içerisinde kullanılmıştır. Edward (2005) tarafından geliştirilen özdeşleşmeye ilişkin modelde ise, her ne kadar duygusal bağlılık duygusal özdeşleşme kapsamında görülse de, hem duygusal hem de bilişsel özdeşleşmenin bağlılıkla ilişkisi vurgulanmıştır.

O'Reilly ve Chatman (1986) a göre insanlarda tutum değişimleri itaat, özdeşleşme ve içselleştirme sırasına göre gerçekleşmektedir. Bu akışa göre sebebi ne olursa olsun kişinin önce mesleğine bir bağlılık göstereceği, sonra mesleği ile ve mesleğini icra ettiği kurum ile özdeşleşeceği yargısına varılabilir. Çünkü insanların önemli bir kısmı hemşirelik mesleği de dahil mesleklerini çok küçük yaşlarda seçmekte, meslek seçiminde kendi tercihlerinden ziyade aileleri ve çevrelerinin etkili olduğu bilinmektedir. Bu düşünceye göre insanlar mesleklerini önce icra etmeye başlamakta, sevme veya sevmeme duyguları daha sonra gelişmektedir. Dolayısıyla mesleki bağlılık duygusu gelişen kişilerde, özellikle de duygusal bağlılık duyan kişilerde zamanla özdeşleşme tutumlarının da görülmesi doğaldır

Mesleki bağlılık çalışanın mesleğine duygusal bağlılığı olarak tanımlanmıştır (Meyer vd., 1993). Mesleğine özellikle duygusal bağlılık gösteren bir hemşirenin mesleğin getireceği sorunlar ve hayal kırıklıkları da dahil olmak üzere her şeyi mesleğinin bir parçası olarak hissetmesi beklenmektedir (Clemence, 1966' dan aktaran Lu vd., 2002:214). Bu durumda olan hemşirelerin de mesleklerini icra ettikleri sağlık kuruluşları ile de duygusal bir bağ kurmaları, bilişsel ve duygusal özdeşleşme gösterebilme ihtimali de göz ardı edilmemelidir (Ricketta, 2005). Yapılan araştırmalarda özellikle duygusal bağlılıkla özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Herrbach, 2006, Lane ve Scott, 2007).

Mesleki bağlılık ve özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₁: Duygusal mesleki bağlılık örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₂: Mesleki devam bağlılığı örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₃: Normatif mesleki bağlılık örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

2.2.Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Konuya ilişkin çalışmaların çoğunda iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dikkat çekilmektedir. Bununla birlikte iş görenlerin işten ayrılma davranışı göstermeleri örgütsel, bireysel ve ekonomik olarak çeşitli faktörlerle ilişkilendirilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

Mesleğine bağlı olan çalışanlar mesleklerinde ilerlemek için çaba harcayacak kendilerini meslekleri ile ilgili geliştirmeye gayret gösterecekler (Meyer vd., 1993). Bu kişiler daha az devamsızlık yapacaklar, daha fazla performans gösterecekler, işlerinden ayrılma olasılığı da düşecektir (Nägele ve Neuenschwander, 2014:386). Wang, vd. (2012) Shanghai’de çalışan 560 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada hemşirelerin mesleki bağlılıklarının işte kalma niyetini anlamlı olarak etkilediği sonucuna varmışlardır. Gardner (1992), bir hemşirenin mesleki bağlılığının, hemşirelikte ömür boyu bir kariyer yapmasını hedeflemesi olarak tanımlamaktadır. Hemşirenin mesleki bağlılığı ile işte kalma hedefi arasında olumlu ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Lynn ve Redman, 2005 den aktaran Wang vd. 2012b:541). Gardner (1992) ve Somers (2000), araştırmalarında mesleki bağlılığı daha az olan kişilerin işlerini bırakma ihtimalinin daha yüksek olduğunu bulmuştur (Wang vd., 2012b:541). Meyer vd., (1993) mesleki bağlılık ile hemşirelerin mesleklerini bırakma niyetleri arasında olumsuz bir ilişki olduğunu fark etmiştir (Van der Heijden vd., 2009:620).

Mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₄: Duygusal mesleki bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₅: Mesleki devam bağlılığı işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₆: Normatif mesleki bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

2.3.Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yapılan araştırmalara göre örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Kendilerini organizasyonun bir parçası olarak gören çalışanlar, bu durumu sürdürmek isteyecekler ve işten ayrılma niyeti taşımayacaklardır (Topçu, 2015). Örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin sağladıkları,

çalıştıkları kuruma daha fazla bağlılık duydukları ve daha az işten ayrılma niyeti taşıdıkları tespit edilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Türkiye’de ve Dünyada farklı örneklemeler üzerinde yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme gösteren çalışanların daha düşük seviyede işten ayrılma eğilimi sergileyeceklerini göstermiştir. Örneğin; Polat ve Meydan (2010) 176 özel sektör çalışanı üzerinde yaptıkları bir araştırmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu bulgusunu elde etmiştir. Fındıklı (2015)’nın İstanbul’da bir kamu kurumunda çalışan 341 kişi üzerinde yaptığı araştırmaya göre örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Yine Çınar vd. (2016)’e göre işten ayrılma niyeti örgütsel özdeşleşmeden negatif yönde anlamlı olarak etkilenmektedir. Ayrıca, Topçu ve Basım (2015), 421 KOBİ çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bunların dışında, Akyüz ve Yılmaz (2015)’ aynı sonuca ulaşan çalışmalar arasındadır. Konaklama işletmeleri üzerinde yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Chen vd. (2013), örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma arasında negatif ilişkinin olduğunu, yüksek seviyede özdeşleşme gösteren çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğunu belirlemişlerdir.

Kuramsal çerçeve ve yapılan görgül araştırmalara dayanılarak örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez ortaya konulmuştur.

H₇: Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

Kuram ve araştırma bulgularına dayanılarak mesleki bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu etkinin tamamının doğrudan olamayacağı düşünüldüğünde, önemli faktörlerden birisi olan özdeşleşmenin bu etkiye aracılık yapabileceği konusunda bir düşünce ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgütsel özdeşleşme mesleki bağlılıktan etkilenirken işten ayrılma niyetini de güçlü bir şekilde etkilemektedir. Bu düşüncelere dayanılarak mesleki bağlılık düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracılık rolüne yönelik aşağıdaki hipotezler ortaya konulmuştur.

H₈: Duygusal mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

H₉: Mesleki devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

H₁₀: Normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Ayrıca kamu sektöründe çalışan hemşireler ile özel sektörde çalışan hemşirelerin mesleki bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerini anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₁₁: Duygusal mesleki bağlılık kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₂: Mesleki devam bağlılığı kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₃: Normatif mesleki bağlılık kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₄: Örgütsel özdeşleşme kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₅: İşten ayrılma niyeti kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırma modelinde test edilen yolların kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla da aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₁₆: Duygusal mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₇: Mesleki devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₈: Normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₉: Duygusal mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

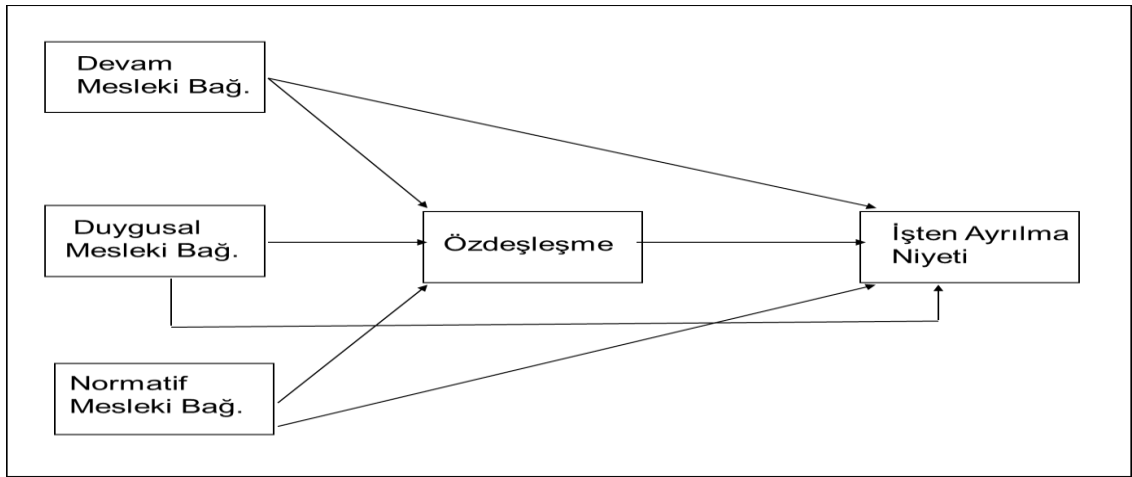
H₂₀: Mesleki devam bağlılığının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂₁: Normatif mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂₂: Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracılık etkisini araştırmaya yönelik bu çalışmada, önce örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından elde edilen veriler doğrultusunda SPSS 23.0 ve AMOS paket programı ile oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, halihazırdaki literatür ile karşılaştırılarak önerilerde bulunulmuştur. Araştırma modeli Şekil 1’ de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.1.Araştırmanın Örneklemi ve Bazı Demografik Özellikleri

Araştırmanın evrenini Gaziantep’ de faaliyet gösteren kamu hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan yaklaşık 3000 hemşire oluşturmaktadır. % 95 güvenilirlik sınırları ve %5’lik bir hata payı için örneklem büyüklüğü minimum 341 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 1992:253). Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğini artırmak amacıyla kamu ve özel hastanelerinde

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

çalışan toplam 1000 kişiye anket formu gönderilmiştir. Kamu hastanelerinde çalışanlardan 428, özel hastane çalışanlarından ise 239 anket formu geri dönmüştür. Katılımcılardan yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanan anketlerden 38 adedi eksik ve özensiz doldurulması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Analizi yapılan gözlem sayısı 667dir. Araştırmaya katılan toplam 667 katılımcıdan kadınların sayısı 525 (%78,7) ve erkeklerin sayısı 142 (%21,3)' dir. Katılımcılardan 233' ü lise, 364' ü lisans ve 70' i lisansüstü mezuniyete sahiptir. Örneklemin 290' ı 18-25, 138' i 26-30, 150' si 31-38 ve 89' u ise 39 yaş ve üzeri yaşa sahiptir. Katılımcı hemşirelerin çalışma sürelerine baktığımızda ise; 1-3 yıl arası çalışan 285, 4-10 yıl arası çalışan 223, 11-17 yıl arası çalışmakta olan 74 ve 18 yıl ve üzeri çalışmakta olan 85 hemşireden oluşmakta olduğu görülmektedir. Katılımcıların 303' ü evli ve 362' si bekar olup; 423'ünün çocuğu bulunmamakta, 84' ü bir çocuğa sahip olmakta ve 160' ının ise 2 ve üzeri çocuğu bulunmaktadır.

3.2.Araştırmanın Ölçekleri

Mesleki Bağlılık Ölçeği: Bu ölçek Meyer vd (1993) tarafından geliştirilmiştir. Meyer vd (1993) literatürde kabul gören üç boyutlu örgütsel bağlılık kavramsallaştırmasını (Meyer ve Allen, 1991) esas almışlar ve mesleki bağlılığı normatif, duygusal ve devam olmak üzere üç boyutlu olarak tanımlamışlardır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışma ile yapılmıştır. Ölçek duygusal mesleki bağlılık, devam mesleki bağlılığı ve normatif mesleki bağlılık olmak üzere üç boyutu içermektedir. Ölçekte duygusal mesleki bağlılık 6, devam mesleki bağlılığı 6 ve normatif mesleki bağlılık 6 madde ile ölçülmektedir. Toplam 18 ifadeden oluşan bu ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Söz konusu geçerleme çalışmasında Cronbach Alfa katsayısı duygusal mesleki bağlılık için ,75, devam mesleki bağlılığı için ,27 ve normatif mesleki bağlılık için ,73 olarak bulunmuştur. Türkçe'ye uyarlama çalışmasında devam mesleki bağlılığının güvenilirlik değerinin düşük çıktığı görülmektedir. Meyer vd. (1993) yaptıkları çalışmada Crohbach Alfa katsayısını duygusal mesleki bağlılık için birinci örneklem için ,85, ikinci örneklem için ,82; mesleki devam bağlılığı için birinci örneklem için ,83, ikinci örneklem için ,76; normatif mesleki bağlılık için birinci örneklem için ,77, ikinci örneklem için ,80 olarak bulmuştur.

Bu çalışma kapsamında yapılan KMO testi sonunda KMO değeri ,828 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 2530.656, serbestlik derecesi değeri (df) 91 ve Sig. Değeri ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Tablo-1'de görüldüğü gibi birinci düzey ilişkili modelin uyum iyiliği değerlerinin uygun olduğu ve verilerin ölçeğin üç boyutlu yapısına uyum sağladığı tespit edilmiş ve faktör yüklerinin duygusal mesleki bağlılık için .608 ile ,779 arasında, mesleki devam bağlılığı için .546 ile .791 arasında ve normatif mesleki bağlılık için ise .618 ile .738 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa katsayısı; duygusal mesleki bağlılık için .724, mesleki devam bağlılığı için .767 ve normatif mesleki bağlılık faktörü için ise .774 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Çalışmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği Wayne, Shore ve Liden, (1997) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte işten ayrılma eğilimi üç ifade ile ölçülmektedir. Tek boyuta sahip ölçek Küçükusta, (2007.) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve ölçek güvenilirliği 0,69 olarak belirtilmiştir. Cevaplar 5'li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçeği ile alınmıştır.

Bu çalışma kapsamında yapılan faktör analizine göre ölçek tek faktörlü yapıya sahiptir. Ölçeğin faktör yükleri .725-.906 arasında değişmektedir ve ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .85 tir. KMO testi sonucunda KMO değeri ,727 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 908.005, serbestlik derecesi değeri (df) 3 ve Sig. Değeri ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde İşten ayrılma niyeti ölçeğinin ki kare ve serbestlik derecesi sıfır olarak bulunmuştur.

Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşmenin belirlenmesinde kullanılan ölçek Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeğidir. Toplam 6 ifadeden oluşan bu ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Mael ve Ashforth (1992) ölçeğin güvenilirlik katsayısını .87 olduğunu belirtmektedir. Tüzün (2006)'ün yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .78 olarak bildirilmiştir.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

Bu çalışma kapsamında yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu , faktör yüklerinin .609-.821 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .846 olarak tespit edilmiştir. KMO testi sonucunda KMO değeri ,854 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 1466.720, serbestlik derecesi değeri (df) 15 ve Sig. Değeri ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Tablo-1'de görüldüğü gibi birinci düzey ilişkili modelin uyum iyiliği değerlerinin uygun olduğu ve verilerin ölçeğin tek boyutlu yapısına uyum sağladığı tespit edilmiş.

Tablo 1:Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Mesleki Bağlılık	278.03	72	3.862	0.944	0.918	0.918	0.897	0.066
Özdeşleşme	37.719	8	4.715	0.982	0.952	0.98	0.963	0.075
İşten Ayrılma Niyeti	0.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00

Ayrıca verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek amacıyla değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında değerler aldığı görüldüğünden veriler normal dağılıma sahiptir ve parametrik testler yapılabilir.

4.3.Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 23 ve Amos paket programında analiz edilmiştir. İlk olarak katılımcıların mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bu analize ilişkin veriler Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 2: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	S.S.	Duygusal Mesleki Bağlılık	Devam Mesleki Bağlılığı	Normatif Mesleki Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti	Özdeşleşme
Duygusal Mesleki Bağlılık	3.6001	.96103	(,724)				
Devam Mesleki Bağlılığı	3.3245	.92907	,125**	(,767)			
Normatif Mesleki Bağlılık	3.2846	.92805	,385**	,444**	(,774)		
İşten Ayrılma Niyeti	2.4893	1.19855	-,345**	-.048	-,267**	(,850)	
Özdeşleşme	3.4241	.96079	,094*	,107**	,193**	-,185**	(,846)

** 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı * 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Tablo 2’de görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti ile devam mesleki bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiş; özdeşleşme ile duygusal mesleki bağlılık arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiş; diğer değişkenler arasında da 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

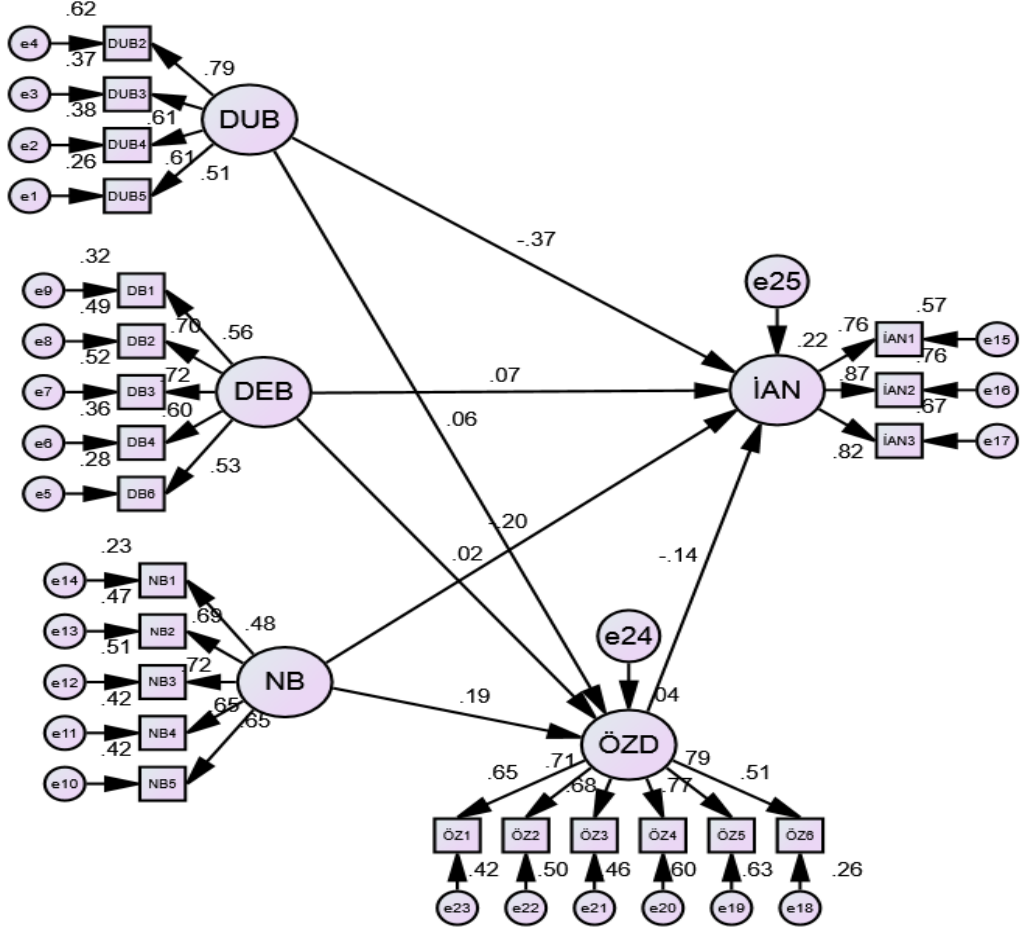
İkinci aşamada araştırma modeline ilişkin yapısal model kurulmuş ve Amos paket programı ile uyum iyiliği değerleri test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli Şekil 2’ de ve uyum iyiliği değerleri ise Tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3: Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Yapısal Model	625.893	218	2.871	0.925	0.905	0.922	0.909	0.053

Analiz sonuçlarına göre modelin iyi uyum gösterdiği görülmektedir.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla modifikasyon indekslerine göre yapılan düzeltmeler sonrası oluşan yapısal eşitlik modeli regresyon ağırlıkları Tablo 4’ de verilmiştir.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol			Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
Özdeşleşme	<---	Duygusal Mesleki Bağlılık	0.048	0.058	0.833	0.405
Özdeşleşme	<---	Mesleki Devam Bağlılığı	0.006	0.061	0.1	0.92
Özdeşleşme	<---	Normatif Mesleki Bağlılık	0.124	0.059	2.113	0.035
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Duygusal Mesleki Bağlılık	-0.54	0.099	-5.465	***
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Mesleki Devam Bağlılığı	0.168	0.092	1.819	0.069
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Normatif Mesleki Bağlılık	-0.233	0.089	-2.629	0.009
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Özdeşleşme	-0.229	0.072	-3.162	0.002

Tablo 4’de görüldüğü üzere normatif mesleki bağlılık özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemekte, duygusal mesleki bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemekte, normatif mesleki bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemekte ve özdeşleşme işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Analiz neticesinde H₃, H₄, H₆ ve H₇ hipotezleri desteklenmiştir.

Özdeşleşmenin aracı rolünü test edebilmek için Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi 4 aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişki analiz edilmekte, ikinci aşamada bağımsız değişkenler ile aracı değişken arasındaki ilişki analiz edilmekte, 3. Aşamada aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki analiz edilmekte, son aşamada ise bağımsız değişkenler ve aracı değişken bağımsız değişken olarak aynı anda modele dahil edilmekte ve bağımlı değişken üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Bir

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması
değişken aşağıdaki şartları taşıyorsa aracı değişken olarak ele alınmaktadır (Karagöz, 2016:953-954):

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olamayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi meydana gelir (Gürbüz ve Şahin, 2016:287; Baron ve Kenny,1986).

Sobel test sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Sobel Testi Sonuçları

Adımlar	B	Std. Hata	β	p
1.Adım:				
Bağımsız Değişkenler:				
Duygusal Bağlılık	-.349	.049	-.280	0,000
Devam Bağlılığı	.092	.052	.071	0,076
Normatif Bağlılık	-.247	.056	-.191	0,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				
2.Adım:				
Bağımsız Değişkenler:				
Duygusal Bağlılık	.025	.041	.025	0,552
Devam Bağlılığı	.028	.044	.027	0,519
Normatif Bağlılık	.178	.047	.172	0,000
Bağımlı Değişken: Özdeşleşme				
3.Adım:				
Bağımsız Değişken: Özdeşleşme	-.231	.048	-.185	0,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				
4.Adım:				
Bağımsız Değişkenler:				
Duygusal Bağlılık	-.345	.048	-.277	0,000
Devam Bağlılığı	.097	.051	.075	0,059
Normatif Bağlılık	-.217	.056	-.168	0,000
Özdeşleşme	-.168	.045	-.134	0,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				

Tablo 5’ de görüldüğü üzere birinci adımda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Aracı değişken olan özdeşleşme bağımlı değişken olarak analiz edildiğinde ise sadece normatif bağlılık özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Aracı değişken olan özdeşleşme de işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Dördüncü adımda hem bağımsız değişkenler hem de aracı değişken modele beraber dahil edildiğinde ise duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve özdeşleşme işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. İkinci adımda duygusal bağlılık özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilemediğinden duygusal bağlılığın bir aracılık rolünden bahsedilemez. Bu nedenle sadece normatif bağlılığın aracılık rolü olup olmadığı incelenmelidir. Birinci adımda normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde beta katsayısı -0,191 olarak bulunmuşken dördüncü adımda beta katsayısı -0,168’e düşmüştür. Bu bulgu bize normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Bu aracılık rolünün anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla Z score değeri hesaplanmalıdır. Z Score değerini hesaplayabilmek için öncelikle a.b. ile dolaylı etkiler hesaplanarak -0,030 olarak bulunmuştur. Ardından Sobel $Std.Hata=Karakök [(a.Std.Hata b)^2+(b.Std.Hata a)^2]$ formülünden Sobel’in standart hatası 0,011 olarak elde edilmiştir. Bu aşamadan sonra $Z=Dolaylı Etkiler/Sobel SH$ formülü ile Z Score değeri -2,659 olarak hesaplanmıştır (Sobel,1982). Z Score değerinin 1,96’nın üzerinde değer alması ($Z=-2,659$, $P: 0,008$), aracılık rolünün anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz neticesinde H10 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırma değişkenlerinin kamu ve özel sektöre göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

Tablo 6. Sektör t Testi Sonuçları

	Grup	Ort.	t	df	Sig. (2-tailed)
Duygusal Bağlılık	Kamu	3.48	-4.393	665	.000
	Özel	3.82	-4.604	562	.000
Devam Bağlılığı	Kamu	3.29	-1.132	665	.258
	Özel	3.38	-1.164	534	.245
Normatif Bağlılık	Kamu	3.19	-3.540	665	.000
	Özel	3.45	-3.635	531	.000
İşten Ayrılma Niyeti	Kamu	2.56	2.055	665	.040
	Özel	2.36	2.001	454	.046
Özdeşleşme	Kamu	3.24	-6.829	665	.000
	Özel	3.75	-6.749	475	.000

Tablo 6 incelendiğinde duygusal bağlılık, normatif bağlılık, işten ayrılma niyeti ve özdeşleşme kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılığın yönünü belirleyebilmek için grupların ortalama değerlerine bakılmıştır. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve özdeşleşme özel sektörde çalışan hemşireler lehine, işten ayrılma niyeti ise kamu sektöründe çalışan hemşireler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bu bulgu bize özel hastanelerde çalışan hemşirelerin mesleklerine daha fazla duygusal ve normatif bağlılık gösterdiklerini ve çalıştıkları örgütler ile daha fazla özdeşleştikleri sonucunu vermektedir. Ayrıca kamu hastanelerinde çalışan hemşireler özel hastanelerde çalışanlara göre daha fazla işten ayrılma niyeti göstermektedirler. Mesleki devam bağlılığı kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu hemşirelik mesleğini bırakmanın hemşireler açısından maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Araştırma sonucuna göre H11, H13, H14 ve H15 hipotezleri desteklenmiştir.

Kamu ve özel sektör ayrımı Şekil 2’de kurulan yapısal eşitlik modeli üzerinde de değerlendirilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde test edilen yolların kamu ve özel sektör arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla modelde duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu için k1, özel sektör için ö1; devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu için k2, özel sektör için ö2; normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu için k3, özel sektör için ö3; duygusal bağlılığın

özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu için k4, özel sektör için ö4; devam bağlılığının özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu için k5, özel sektör için ö5; normatif bağlılığın özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu için k6, özel sektör için ö6; özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise kamu için k7 ve özel sektör için ö7 olarak Amos paket programında kodlanmıştır. Yapılan analiz neticesinde elde edilen farklılıklar kritik oran değerleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Kamu Özel Ayrımı Farklılıklar Kritik Oran Değerleri

	k7	k1	k2	k3	k4	k5	k6
k7	0						
k1	-1.224	0					
k2	2.146	3.976	0				
k3	0.387	1.611	-1.73	0			
k4	2.471	4.871	-0.237	2.393	0		
k5	3.04	5.315	0.639	3.104	1.27	0	
k6	3.998	6.475	1.462	4.155	2.147	0.89	0
ö7	0.618	1.705	-1.287	0.316	-1.31	-1.912	-2.577
ö1	-1.731	-1.484	-2.263	-1.838	-2.242	-2.398	-2.551
ö2	4.243	5.326	2.871	4.216	3.259	2.678	2.239
ö3	0.115	1.082	-1.716	-0.217	-1.785	-2.333	-2.959
ö4	2.342	2.994	1.272	2.213	1.421	1.049	0.724
ö5	2.312	3.727	0.378	2.182	0.647	-0.112	-0.805
ö6	3.855	5.757	1.852	3.962	2.552	1.537	0.787

Tablo 7 incelendiğinde k2 ve ö2 kodlamalarının kesişiminden olan Z Score değeri $2,871 > 1,96$ olarak bulunmuş. Bu sonuç bize mesleki devam bağlılığının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin kamu sektörü ile özel sektörde çalışan hemşireler arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusunu vermektedir.

Kamu sektörü için elde edilen regresyon ağırlığı değerleri Tablo 8’de özel sektör için elde edilen regresyon ağırlığı değerleri ise Tablo 9’da sunulmuştur.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

Tablo 8. Kamu Sektörü Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol			Tahmin	Std.Hata	Kritik Oran	P
Özdeşleşme	<---	Duygusal Bağlılık	-0.083	0.041	-1.28	0.201
Özdeşleşme	<---	Devam Bağlılığı	0.037	0.055	0.566	0.572
Özdeşleşme	<---	Normatif Bağlılık	0.163	0.049	2.221	0.026
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Özdeşleşme	-0.184	0.094	-3.185	0.001
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Duygusal Bağlılık	-0.425	0.068	-6.366	***
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Devam Bağlılığı	-0.022	0.081	-0.379	0.705
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Normatif Bağlılık	-0.232	0.072	-3.489	***

Tablo 8. Özel Sektör Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol		Tahmin	Std.Hata	Kritik Oran	P	
Özdeşleşme	<---	Duygusal Bağlılık	0.101	0.228	1.215	0.224
Özdeşleşme	<---	Devam Bağlılığı	0.016	0.101	0.181	0.856
Özdeşleşme	<---	Normatif Bağlılık	0.211	0.083	2.215	0.027
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Özdeşleşme	-0.134	0.113	-1.85	0.064
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Duygusal Bağlılık	-0.279	0.509	-2.351	0.019
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Devam Bağlılığı	0.274	0.157	3.035	0.002
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Normatif Bağlılık	-0.207	0.123	-2.303	0.021

Tablo 8 ve Tablo 9 incelendiğinde kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin örgütsel özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde anlamlılık düzeyi ile beta tahmin katsayısı değerleri daha yüksektir. Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde anlamlılık düzeyi ile beta tahmin katsayısı değeri kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde daha yüksek olarak elde edilmiştir. Ayrıca devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi özel hastane çalışanlarında anlamlı iken kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde anlamlı olarak elde edilememiştir. Bu bulgu bize devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin kamu hastaneleri ile özel hastanelerde çalışan hemşireler arasında anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu vermektedir. Analiz sonuçlarına göre H17 hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Gaziantep il merkezinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerinde çalışan hemşirelerin mesleki bağlılıklarının işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda literatüre ve uygulamaya katkı sağlayabilecek önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda normatif mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, diğer mesleki bağlılık boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki bağlılığın özdeşleşme ile ilişkisinde, özellikle duygusal mesleki bağlılığın özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilememesi araştırmanın önemli bir sonucudur. Bu sonuca göre hemşirelerin kurumları ile özdeşleşmelerinde mesleklerine olan duygusal bağın değil, normatif bağlılığın etkili olduğu söylenebilir. Hemşireler genelde beyaz melekler olarak adlandırılmakta, mesleğin önemi ve kutsiyeti konusunda toplum tarafından bir değerlendirme yapılmaktadır. Toplumun hemşirelik mesleğine olan bu bakış açısının hemşirelerin mesleklerine bakışını da değiştirebileceği ve bu sebepten dolayı mesleğin topluma karşı yükümlülüklerin yerine getirilmesi, insanlığa faydalı olunması için bir araç olarak görülmesine sebep olabileceği (Özmen vd. 2005:3), bu sebepten dolayı da sadece normatif mesleki bağlılığın özdeşleşme üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir (Clemence, 1966' dan aktaran Lu vd., 2002:214).

Duygusal mesleki bağlılık, normatif mesleki bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemesi beklenen bu sonuçtur (Nägele ve Neuenschwander, 2014:386; Wang, vd., 2012; Lynn ve Redman, 2005). Bu sonuca göre devam mesleki bağlılık hariç diğer mesleki bağlılık boyutları ile yüksek seviyede örgütsel özdeşleşme gösteren hemşireler çalıştıkları sağlık kurumlarında devam etme eğilimi içinde olacaklardır. Devam mesleki bağlılık gösterenlerin de fırsat bulduklarında mesleklerinden kopabilecekleri ve mesleklerini zorunlu olarak icra ettikleri bilindiğinden işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaması tahmin edilen bir sonuçtur.

Araştırmanın önemli bir bulgusu da örgütsel özdeşleşmenin sadece normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde aracılık rolünün bulunduğu ilişkinin tespittir. Yukarıda açıklandığı gibi duygusal ve devam mesleki bağlılığının özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması, sadece normatif mesleki bağlılığın özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olarak

etkilemesinin bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğuna inanılmaktadır. Örneklemin mesleğine bakış açısının, mesleği ile ilgili değerlendirmelerinin normatif mesleki bağlılığı ön plana çıkarmaktadır.

Araştırma sonucuna göre duygusal mesleki bağlılık, normatif mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin kamu hastaneleri ile özel hastanelerde çalışan hemşireler arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Özel hastanelerde çalışan hemşireler daha kamu hastanelerinde çalışanlara göre daha fazla duygusal ve normatif bağlılık göstermekte, aynı zamanda çalıştıkları örgütlere ilişkin daha fazla özdeşleşme eğilimi göstermektedirler. Kamu hastanelerinde çalışan hemşireler ise özel hastanede çalışanlara göre daha fazla işten ayrılma niyeti göstermektedirler. Bu sonucun özel hastaneler ile kamu hastanelerinin çalışma şartlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırma modelinde test edilen yolların kamu sektörü ve özel sektör arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde mesleki devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin kamu hastanelerinde çalışan hemşireler ile özel hastanelerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu etki özel hastanelerde çalışan hemşirelerde negatif yönde anlamlı çıkarken kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde anlamlı çıkmamıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak, hemşirelerin daha fazla kurumları ile özdeşleşmelerinde normların ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Hastane yöneticilerinin söylemlerinde ve hemşire eğitimlerinde sık sık hemşirelik mesleğinin önemi konusunda mesajların verilmesi, hemşirelerde işe ve örgüte karşı olumlu bir tutumun gelişmesine katkı sağlayabilecektir. Hemşirelerin toplum ve insan hayatı için ne kadar önemli işler yaptıkları konusunda örnek uygulamaların ve olayların anlatılması, kahramanlaşmış hemşirelerin örnek gösterilmesi konusunda uygulayıcıların tedbir almaları tavsiye edilebilir. Araştırmacılar ise konuyu farklı meslek gruplarında araştırarak, bu çalışmada elde edilen sonucun sadece hemşire örneğine has olup olmadığını konusunda bir yargının ortaya çıkmasına katkı sağlayabilirler.

KAYNAKÇA

- Akyüz, M. ve Yılmaz, F. D. (2015)," Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 8.
- Baron R.M. ve Kenny D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*,51, 1173-1182
- Bartram, T., Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat, S. G. ve Stanton, P. (2012)," Do Perceived High Performance Work Systems Influence the Relationship Between Emotional Labour, Burnout and Intention to Leave? A study of Australian Nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1567–1578.
- Bengligiray, S. ve Sönmez, H. (2011)," Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık", *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 028–040.
- Bergami, M. ve Bagozzi, R. P. (2000)," Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-esteem as Distinct Aspects of Social Identity in The Organization", *British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.
- Brown, M. E. (1969)," Identification And Some Condition of Organizational Involvement", *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Herrbach, O. (2006)," A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 27, 629-643.
- Chen, S.-H., Yu, H.-Y., Hsu, H.-Y., Lin, F.-C. ve Lou, J.-H. (2013)," Organisational support, Organisational Identification and Organisational Citizenship Behaviour Among Male Nurses", *Journal of Nursing Management*, 21(8), 1072–1082.
- Clemence, M. (1966)," Existentialism: A philosophy of Commitment", *The American Journal of Nursing*, 500–505.
- Cook, J., ve Wall, T. (1980)," New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-fulfilment", *Journal of Occupational Psychology*, 53, 399–452.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K. (2016)," İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3).
- Demirtaş, H. A. (2003)," Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar", *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123–144.
- Edward, M. R. (2005)," Organizational Identification: A Conceptual And Operational Review", *International Journal of Management Reviews*. 7(4), 207-230.
- Fındıklı, M. M. A. (2015)," Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu

- Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, (77), 136–157.
- Fırat, Z. M. (2015)," Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi)", Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fuchs, S. ve Edwards, M. R. (2012)," Predicting Pro-change Behaviour: The Role of Perceived Organisational Justice and Organisational Identification", Human Resource Management Journal, 22(1), 39–59.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012)," İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2), 189–213.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe, yöntem, analiz (3. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gwyn, P. G. (2011)," The Quality of Mentoring Relationships' Impact on The Occupational Commitment of Nursing Faculty", Journal of Professional Nursing, 27(5), 292–298.
- Ito, H., Eisen, S. V., Sederer, L. I., Yamada, O. ve Tachimori, H. (2001)," Factors Affecting Psychiatric Nurses' Intention to Leave Their Current Job", Psychiatric Services, 52(2), 232–234.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler (1. bs.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, E.Ü. (2015)," İşyeri Kabalığı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmin Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Birbirleri Üzerindeki Etkileri: Yüksek Öğretimde Bir Çalışma", International Journal of Social Science, 41,55-78.
- Küçükusta, D. (2007)," Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış doktora tezi)", İzmir.
- Lane, V. R. ve Scott, S. G. (2007)," The Neutral Network Model of Organizational Identification", Organizational Behavior and Human Decision Processes, 104, 175- 192.
- Lee, K.; J. Carswell ve Allen N. (2000)," A Meta-analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-related Variables", Journal of Applied Psychology, 85(5), 799-811.
- Lin, S., Professor David Lamond, P., Yuan, L., Yu, Y., Li, J. ve Ning, L. (2014)," Occupational Commitment, Industrial Relations and Turnover Intention: Empirical Evidence from China", Chinese Management Studies, 8(1), 66–84.
- Lu, K.-Y., Lin, P.-L., Wu, C.-M., Hsieh, Y.-L. ve Chang, Y.-Y. (2002)," The Relationships Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Hospital Nurses", Journal of Professional Nursing, 18(4), 214–219.
- Lynn, M. R. ve Redman, R. W. (2005)," Faces of The Nursing Shortage: Influences on Staff Nurses' Intentions to Leave Their Positions or Nursing", Journal of Nursing Administration, 35(5), 264–270.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992)," Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- Mete, E. S., Sökmen, A. ve Biyik, Y. (2016)," The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees", *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993)," Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R. ve Seibold, D. R. (2016)," Organizational Identification: A Mixed Methods Study Exploring Students' Relationship with Their University", *Communication Quarterly*, 64(2), 210–231.
- Nägele, C. ve Neuenschwander, M. P. (2014)," Adjustment Processes and Fit Perceptions as Predictors of Organizational Commitment and Occupational Commitment of Young Workers", *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385–393.
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H. ve Meretoja, R. (2016)," Newly Graduated Nurses' Occupational Commitment and Its Associations with Professional Competence and Work-related Factors", *Journal of Clinical Nursing*, 25(1-2), 117–126.
- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986)," Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005)," Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2).
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010)," Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145–172.
- Ricketta, M. (2005)," Organizational Identification: A Meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003)," Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual", *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.
- Sekaran, U. (1992)," *Research Methods For Business*, Canada. John Wiley ve Sons, Inc.
- Smeyers, L. (2014, 15 Ocak). 5 Reasons to Start with Predictive Employee Turnover Analysis", *HR Analytics. HR Analytics Insights*.
- Sobel M.E. (1982). A symptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.). *Sociological Methodology*, ss.290-312. Wahington D.C.: American Sociological Association.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003)," Öğretmenlik Uygulaması Çalışanlarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi", *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1).

- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009)," Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2009, 35.
- Topçu, M. K. ve Basım, N. (2015)," Kobilerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü", International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish Studies, 10, 861–886.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010)," Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1).
- Tüzün, İ. K. (2006)," Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)", Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Van der Heijden, B. I., van Dam, K. ve Hasselhorn, H. M. (2009)," Intention to Leave Nursing: The Importance of Interpersonal Work Context, Work-home Interference, and Job Satisfaction Beyond the Effect of Occupational Commitment", Career Development International, 14(7), 616–635.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. ve Liu, X. (2012a)," Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross-sectional Questionnaire Survey", Journal of Advanced Nursing, 68(3), 539–549.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. ve Liu, X. (2012b)," Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross-sectional Questionnaire Survey", Journal of Advanced Nursing, 68(3), 539–549.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997)," Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective", Academy of Management Journal, 40(1), 82–111.
- Yousaf, A., Sanders, K. ve Abbas, Q. (2015)," Organizational/occupational Commitment and Organizational/occupational Turnover Intentions: A Happy Marriage?", Personnel Review, 44(4), 470–491.

Çalışanların Yalan Söyleme Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişkide Kişiliğin Düzenleyici Rolü*

Hayat Ebru ERDOST ÇOLAK**
Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM***
Ülkühan Bike ESEN****

Öz: Yalan, aldatmaya yönelik olarak gerçeklerin çarpıtılmasıdır. Üretkenlik karşıtı iş davranışı (ÜKD) ise, örgüte ve çalışanlarına kasıtlı olarak zarar verme veya zarar verecek davranışta bulunma şeklinde tanımlanabilir. Her iki davranışı sergilemede de bireyin kişilik özelliklerinin etkisi büyüktür. Bu çalışmanın amacı; çalışanların yalan söyleme eğilimi ile iş yerindeki üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişkide, kişiliğin olası düzenleyici etkilerinin incelenmesidir. Makalede önce kavramsal çerçeve çizilmiş, ardından araştırmanın detayları sunulmuştur. Çalışanların yalan söyleme eğilimleri Conway'in (2014) bireylerin örgütlerde dürüstlüğünü sorgulayan durumsal muhakeme testinden uyarlanmış 12 senaryo ile ölçülürken; üretkenlik karşıtı davranış ölçeği olarak Spector ve arkadaşlarınca (2006) şekillendirilen, Türkçe geçerlik – güvenilirlik çalışması Öcel (2010) tarafından yapılan Üretim Karşıtı İş Davranışları (ÜKD) Ölçeği kullanılmış; kişilik ölçeği olarak Gosling ve diğerlerinin (2003) kişiliğin beş faktör modelini temel alarak geliştirdikleri 10 maddelik ölçek Taşcı ve Eroğlu'nun (2007) araştırmasından alınmış ve farklı yaş, meslek ve sektörden 358 çalışandan kartopu yöntemi ile anket verisi toplanmış, analiz edilmiştir. Bulgular, yalan söyleme eğilimi ile üretkenlik karşıtı davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin sorumluluk değişkeni tarafından desteklendiğini göstermiştir.

Anahtar sözcükler: Yalan, Üretkenlik Karşıtı Davranış, Kişilik Boyutları, Düzenleyici Etki, Çoklu Regresyon

Jel Kodu: M10, M19

The Moderating Role of Personality Traits For The Relationship Between Tendency To Lie and Counterproductive Work Behavior

Abstract: While lying is the distortion of facts for deception, counterproductive work behavior (CWB) can be defined as intentionally harming, or engaging in behavior that harms, an organization and its employees. The effect of individuals' personality traits is important on exhibiting both behaviors. This study tackles with this issue and examines the possible moderating impact of personality traits on the relationship between employees' tendency to lie and their counterproductive behavior in the workplace. A conceptual framework was first drawn up, and then the details of the research were presented. Employees' tendency to lie was measured by 12 scenarios adopted from Conway's (2014) situational judgment test, which question the honesty of individuals in the workplace. Öcel's (2010) Turkish version of Spector and his colleagues' (2006) scale of counterproductive work behavior checklist (CWB-C) was used to capture counterproductive work behavior. A 10-item scale, taken from Taşcı and Eroğlu (2007), was used to operationalize personality traits, which was developed by Gosling and others (2003) based on big-five personality domains. Data were collected by snowball sampling from 358 employees of different ages, occupations and sectors. Results indicate that there is

* Bu çalışma, 25-27 Mayıs 2017 tarihleri arasında Başkent Üniversitesi'nde düzenlenen 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuş olan metnin bir versiyonudur.

** Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara, erdost@politics.ankara.edu.tr

*** Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, Kastamonu, ssirkintioğlu@kastamonu.edu.tr

**** Dr., Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, Ankara, ulkuhanbike@yahoo.com

a positive and significant relationship between the tendency to lie and the CWB and that this relationship is negatively moderated by conscientiousness dimension of personality.

Keywords: Lying, Counterproductive Work Behavior, Personality Traits, Moderating Variable, Multiple Regression Analysis

Jel Kodu: M10, M19

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Spector ve Fox (2005, s.151) üretkenlik karşıtı iş davranışını (ÜKD), örgüte veya çalışanlarına zarar verme/zarar vermeyi amaçlama davranışı olarak tanımlamaktadır. ÜKD, öğle arası yemek molasını uzun tutma, başkalarına karşı sözlü veya fiziksel olarak saldırıda bulunma, bilerek işi hatalı yapma, işe geç gelme ve hırsızlık gibi eylemleri içermektedir. Bu tür olumsuz eylemlerin sadece önlenmesi değil, bu eylemlerde bulunabilecek kişilerin özelliklerinin tanımlanması da örgüt açısından önem taşımaktadır (Bolton ve diğerleri, 2010).

Yalan söyleme; söz/ifade şeklindeki herhangi bir aldatıcı mesaj, yanlış yol gösterme, kasten yanlış bir izlenim yaratmaktır. İnsanlar sosyalleşirken, her zaman doğruyu söylemenin iyi olduğu belirtilmesine rağmen, toplum genelde aldatmayı destekler ve hatta bunu ödüllendirir. Sabahki iş toplantısına geç kalındığında, uyuya kaldığını söylemektense, trafikte sıkıştığını söylemenin sonucu daha iyi olabilir (Indvik ve Johnson, 2009, s.3).

İş yerinde insanlar; aynı düzeydeki iş arkadaşlarına, âmirlerine ve diğerlerine işleriyle ilgili sözlü veya sözsüz olarak, yalan söyleme konusunda çok fazla fırsata sahiptirler. Hangi meslekte olurlarsa olsunlar, insanların yalan söylemek için nedenleri olabilir. İşyerinde, başvuru ve görüşme sürecinde başarısızlıkları gizleme, kaçırılan son tarihlere veya devamsızlıklara bahaneler sunma bu nedenlerden bazılarıdır (Grover, 1993, s.478; Hart ve diğerleri, 2006, s.177). Yüksek performansın her şey olduğu iş yerinde; bir durumu daha iyi gösterme, güven verme, kendini koruma, müşterileri ikna etme, diğerlerinden daha üstün görünme vb. amaçlarla yalan söylenir. Bazı iş yeri yalanları görece daha tehlikesiz olsa da, çalışanlar tarafından söylenen bazı yalanlar örgüt için önemli olumsuz sonuçlara yol açabilir. Sahtekârlığın ABD'ye maliyetinin yıllık 6 milyar dolar ile 200 milyar dolar arasında değiştiği ifade edilmektedir (Hart ve diğerleri, 2006; Indvik ve Johnson, 2009).

Kişilik, bireyi karakterize eden psikolojik özelliklerin birleşimidir (Funder, 2001). Kişilik türleri, bireylerin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğinin ve sorunları nasıl çözdüklerinin göstergesidir (Allport, 1937den Akt. Mount ve diğerleri 2005, s.448; Robbins ve DeCenzo, 2008, s.222–223). Roberts (2009) kişilik özelliklerini, bireyleri birbirinden ayıran ve

duyguların, düşüncelerin ve davranışların kalıcı kalıpları olarak tanımlamaktadır.

Kişilik özellikleri ile ilgili yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan en yaygın olanı kişisel özelliklerin farklılıklarına dayanan Beş Faktör Kişilik özellikler yaklaşımıdır (Basım, Çetin ve Tabak, 2009, s.22). Büyük Beş Faktör Modeli'nin (BBFM) öncülerinden Cattell'e (1970) göre kişilik, insanın belirli bir durumdaki davranış biçimidir. Bu açıdan, kişilik özelliklerini bir dizi davranışa dayandırmak ve bireyin kişilik özellikleriyle ilgili bilgi sahibi olarak, belirli bir durumda nasıl davrandığını tahmin etmek mümkündür (Primi ve diğerleri, 2014, s.29). Beş faktör kişilik özellikleri; dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk/uzlaşılabilirlik, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık olarak sınıflandırılmaktadır (Somer ve Goldberg, 1999).

Dışadönüklük, bireylerin sosyal çekingenlik veya utangaçlık, olumlu duygular tecrübe etme eğilimi, baskınlık ve enerji/aktivite seviyelerini ifade etmektedir. Dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler, cana yakın olma, kendini ifade edebilme, sosyal olma, enerjik olma, kontrolü elinde bulundurma kişilik özelliklerini taşıırken; içe dönük bireyler, sakin/sessiz olma, çekingen olma, lideri takip etme kişilik özelliklerini taşımaktadırlar (McCrae ve Costa, 1989, s.23; Caspi, Roberts ve Shiner, 2005, s.456).

Sorumluluk, organize olma, sebat etme, titizlik ve başarma gereksinimini içerir (McCrae ve Costa, 1989, s.24). Sorumlu bireyler, düzenli olma, özenli olma, gayretli olma, plânlı olma, güvenilir olma ve etik davranma niteliklerini taşımaktadırlar (McCrae ve John, 1992, s.178).

Uyumluluk/Uzlaşılabilirlik kişilik özelliğinin “aynı fikirde olma” düşüncesiyle olan yakın ilişkisi, uyumlu bireylerin yardımsever, düşünceli, cana yakın, cömert, kibar ve nazik olmalarına neden olmaktadır. Uyumsuz bireyler ise, saldırgan, kaba, kibirli, inatçı, alaycı ve manipülatif kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Graziano, Habashi ve Sheese, 2007, s.584; Caspi ve diğerleri, 2005, s.459).

Duygusal dengelilik/Nörotiklik, sıkıntı, sinir, gerginlik, depresyon, korku ve endişe ile ilişkilidir. Bu açıdan duygusal dengeleri bozuk olan bireyler, endişeli, strese karşı savunmasız, suçluluk duyma eğilimli, güven eksikliği olan, huysuz, öfkeli, kolay sinirlenen ve ilişkilerinde güvensizdirler. Duygusal olarak dengeli kişiler ise, tam tersi şekilde, rahat, kararlı, özgüvenli ve uyumludur (McCrae ve Costa, 1989, s.23; Caspi ve diğerleri, 2005, s.457).

Deneyime açıklık, entelektüel merak, entelektüel çıkarlar, algılanan zekâ, hayal gücü, yaratıcılık, sanatsal ve estetik çıkarlar ile duygusal zenginlikler içerir (Kaufman, 2013, s.23). Deneyime açık olan bireyler, yaratıcı, orijinal, hayal kuran, meraklı, açık fikirli ve zeki olarak görülmektedir (Funder, 2001, s.230).

1.1. Yalan ve Kişilik

Çalışanların iş yerinde yalan söylemelerinin en yaygın nedeni, müşterileri ikna etmektir. Başarısız projeleri ve hataları gizlemek, iş yerinde yalan söylemenin ikinci en yaygın sebebidir. Üçüncü sırada geç kalma ve işe gelmeme sebeplerini açıklarken yalan söyleme yer alırken, diğer çalışanları zora sokma veya yönetici önünde diğer çalışanlardan daha üstün görünme amacıyla söylenen yalanlar dördüncü sırada yer almaktadır. Korku, alışkanlık haline gelmiş korku, model alma ve ödül de diğer yaygın yalan söyleme sebepleri arasındadır. *Korku*, insanların yanlış yaptıkları bir şey sonucu cezalandırılmaktan kaçmayı denemeleridir. *Alışkanlık haline gelmiş korku*, insanların cezalandırılmaktan daimi şekilde korkmaları ve bunu bir refleks veya alışkanlık haline getirmeleridir. *Model alma*, yalan söylenerek kötü bir durumdan kurtulduğunu gören kişinin, kendisinin de yalan söylemeye daha eğimli hale gelmesidir. *Ödül* ise, doğrunun istenileni vermediği durumlarda ödül veya hedef için yalanın kullanılmasıdır (Indvik, Johnson, 2009, s.5). Lewicki (1983), yalan söylemeyi, istenilen sonuçlara ulaşmak için kullanılan amaçlı bir müzakere taktiği olarak ifade etmiş ve müzakerecilerin kişiliklerinin izin verdiği ölçüde yalan söyleyeceklerini belirtmiştir (Lewicki, 1983 akt. Grover, 1993, s.479). Yapılan çalışmalar da Lewicki'yi destekler niteliktedir.

Elaad ve Reizer, deneyime açık olan insanların, yalan söylemeye daha meyilli olduklarını, bu eğilimlerinin de diğer insanları merak etmeleriyle ve onlar hakkında bilgi toplamak için zaman ve emek harcamalarıyla ilişkili olabileceğini ifade etmişlerdir (2015, s.166).

Dürüstlük ve güvenilirlikle yakından ilişkili görülen sorumluluk özelliği, sorumluluk sahibi insanların yalan söyleme eğilimlerini düşürmektedir (Elaad ve Reizer, 2015, s.166; Levitan ve diğerleri, 2015, s.54). Güvenilirlik ve yalan söyleme arasındaki negatif yönlü ilişki Gilliatth ve diğerlerinin çalışmalarında da ortaya konmuştur (2010, s.849).

Duygusal denge ve yalan söyleme arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalardan bazıları duygusal denge ile yalan söyleme arasında pozitif yönlü bir ilişki (Conrads ve diğerleri, 2013, s.1; Rooser ve diğerleri, 2016, s.73) olduğunu savunurken, bazıları da negatif yönlü bir ilişki

olduğunu savunmaktadırlar (Elaad ve Reizer, 2015, s.166; Gozna ve diğerleri, 2001, s.1207). Weaver'in (2005) çalışmasında da, nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerin aldatıcı iletişimi benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Dışadönük insanlar sosyal hayatın içinde oldukları için, diğer insanlara yalan söyleme konusunda daha fazla fırsata sahiptirler, aynı zamanda daha fazla yalan söylemeyi gerektiren durumla karşılaşabilirler (Elaad ve Reizer, 2015, s.164; Gozna ve diğerleri, 2001, s.1207). Bazı çalışmalarda sosyal insanların yalan söylemeye daha eğilimli oldukları bulunsa da (Conrads ve diğerleri, 2013, s.1), Kashy ve DePaulo (1996), tatmin edici kişilerarası ilişkileri olan insanların genel olarak daha az yalan söylediklerini, söyledikleri yalanların çoğunun da diğer insanları düşünme merkezli olduğunu (koruma amaçlı veya diğerlerinin yararına) ve daha az ben merkezli olduğunu ifade etmişlerdir (Kashy ve DePaulo, 1996, s.1037–1038).

Uyumluluğu yüksek bireyler genellikle güvenilir olma özellikleriyle karakterize edilirler. Bu bireylerin kendilerini güvenilir, iyi ve arkadaş canlısı olarak görmeleri de daha düşük yalan söyleme eğilimlerini açıklamaktadır (Gilliath ve diğerleri, 2010, s.849; Elaad ve Reizer, 2015, s.164).

1.2. Kişilik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

Gruys ve Sackett (2003, s.30) üretkenlik karşıtı iş davranışını, örgüt çalışanlarının, örgütün yasal çıkarlarına ters kasıtlı davranışlar sergilemesi olarak tanımlamaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışlar hem birey üzerinde hem de örgüt üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. İşletmelere, parasal maliyetler ile birlikte işletme faaliyetlerinin gerçekleştirebileceği en yüksek etkililik düzeyinde gerçekleşmemesi gibi göz ardı edilen gizli maliyetler de yaratmaktadır (Dunlop ve Lee, 2004, s.76). Bu yüzden mümkün olduğunca engellenmeleri, işletmenin performansı için büyük önem taşımaktadır. Bu tür davranışlar çalışanların kendi istekleri doğrultusunda yaptıkları eylemlerden oluştuğu için, bireyin yetenekleri ile ilgili faktörlerden daha çok kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Mount, Ilies ve Johnson, 2006, s.592).

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile kişilik özelliklerinin ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda kişilik özellikleri için çıkan sonuçlar benzerlik göstermemektedir. Ferreira ve Nascimento (2016) kişilik faktörleri ile ÜKD arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, kişilik özellikleri ile ÜKD arasında zayıf derecede

korelasyon olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün ÜKD ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Açıklık ve duygusal dengelilik kişilik özellikleri, ÜKD ile pozitif yönde ilişkili iken, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri negatif ilişkilidir. Sorumluluk sahibi çalışanlar, görevlerini yerine getirme konusunda hassas davranışlar sergileyebileceğinden ÜKD gösterme olasılığı daha azdır.

Sorumluluk duygusu düşük olan çalışanlar iş yerinde daha fazla sabotaj ve geri çekilme davranışı gösterme eğilimindedir. Dışadönüklük özelliği az olan çalışanlarda hırsızlık gibi davranışlar daha fazla görülebilirken, deneyime açıklık arttıkça, daha fazla üretim sapması beklenmektedir (Bolton ve diğerleri, 2010). Daha önce yapılan çalışmalarda bu bulguları destekler niteliktedir. Örneğin, Mount ve diğ., (2006) dışadönüklük ve deneyime açık kişilik özellikleri ile üretim karşıtı davranış arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uyumluluk kişilik özelliği düşük olan bireylerin işletmeye zarar verecek davranışlarda bulunma ihtimalinin yüksek olduğu araştırmalarda vurgulanmıştır (Skarlicki ve diğerleri, 1999).

Berry, Ones ve Sackett (2007) ile DeShong, Grant ve Mullins-Sweatt (2015) uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ÜKD arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Scherer ve diğerleri de (2013), uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ÜKD arasında negatif ilişki bulmuşlar; ancak, duygusal dengelilik kişilik özelliği ile ÜKD arasında anlamlı ve pozitif bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ilies, Scott, Judge (2006) uyumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireylerin çalıştıkları ortamlarda olumsuz durumlardan daha az etkilendiğini ve bu durumlarla karşılaştıklarında baş edebilmek için daha fazla çaba sarf ettiklerini belirtmişlerdir. Uyumluluk kişilik özelliği düşük olan bireyler ise iş yerlerinde üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunma ihtimali daha yüksek olmaktadır.

Dalal (2005), sorumluluk ile ÜKD davranışı arasındaki ilişkinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yang ve Diefendorff (2009) çalışmasının bulgularından birisi, yüksek düzeyde sorumluluk bilinci ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerine sahip çalışanların, negatif duygularına rağmen, bu özelliklerde düşük olan kişilere kıyasla daha düşük düzeyde ÜKD sergiledikleridir (Erol-Korkmaz, 2014). Kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliği üretkenlik karşıtı iş davranışını betimleyen en iyi davranıştır (Öneş ve Viswesvaran, 2003).

1.3. Yalan ve Üretkenlik Karşıtı Davranış

Yalan söyleme de üretkenlik karşıtı davranışta bulunma da işletmeler tarafından istenmeyen ve mümkün olduğunca azaltılmaya çalışılan davranışlardır. İşletmede bu davranışların varlığı, üretimin ve verimliliğin düşük olması, çalışanların iş tatminsizliklerinin yüksek olması, çalışanlar arasında çatışmaların ortaya çıkması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, işletmeler, çalışanlarının işe uygun donanımda olmaları yanında dürüst, güvenilir, işine ve örgütüne bağlı olmalarını istemektedirler. İşletme tarafından istenmeyen bu iki davranış -yalan söyleme ile ÜKD- arasında da pozitif yönlü bir ilişki beklenmektedir. Çeşitli araştırmalarda, dürüstlük ölçeklerinin hırsızlığı, iş eğitim performansını, üretim kayıplarını, iş kazalarını ve mülkiyet zararlarını yordadığı belirtilmiş; dürüstlük ölçekleri sorumluluk, uyumluluk ve duygusal denge ile ilişkili bulunmuştur (Bilgiç ve diğerleri, 2011).

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE BULGULARI

ÜKD, yarattığı maliyetler ve diğer sorunlar sebebiyle azaltılmaya çalışılan bir problemdir. Kişilerin yalan söyleme eğilimleri ile ÜKD göstermeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, işin gerektirdiği çalışan profilini işe almak için yapılan kişilik testlerinin yanı sıra yalan/dürüstlük ölçeklerinin de önem taşıdığı, yalan söyleme eğiliminin konuyla ilişkilendirilmesinin ÜKD'ı anlama ve azaltılması için önlem almada çalışanların işe alım aşamasından başlayarak, liderlik ve iletişim süreçlerinde yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Oysa ÜKD'ın öncülleri arasında sayılabilecek “yalan” kavramının yeterince çalışılmadığı gözlemlenmiştir. Önceki bölümde örnekleri görüldüğü üzere, alan yazında kişilik ve yalan, kişilik ve ÜKD ilişkisi çalışılmış olmakla birlikte, yalanın günümüzün sert iş ortamında ÜKD ile ilişkisinin üzerinde ayrıca düşünülmesi/araştırılması gereken bir değişken olduğu değerlendirilmektedir. Bu ilişkide kişiliğin rolünün yadsınamayacağı da açıktır. Bu bağlamda her üç değişkeni birlikte ele alan araştırma modelimiz özgün nitelik taşımaktadır. Böylelikle, işletme yöneticilerine işe alım ve iş süreçlerinde, ÜKD, performans değerlendirme vb. konularda rehberlik edebilecek bir değişkene daha dikkat çekilmektedir.

2.1. Araştırma Hipotezleri:

H1: Yalan söyleme eğilimi ile üretkenlik karşıtı davranış (ÜKD) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Dışadönüklük kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici

etkisi vardır.

H3: Yeniliğe açıklık kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici etkisi vardır.

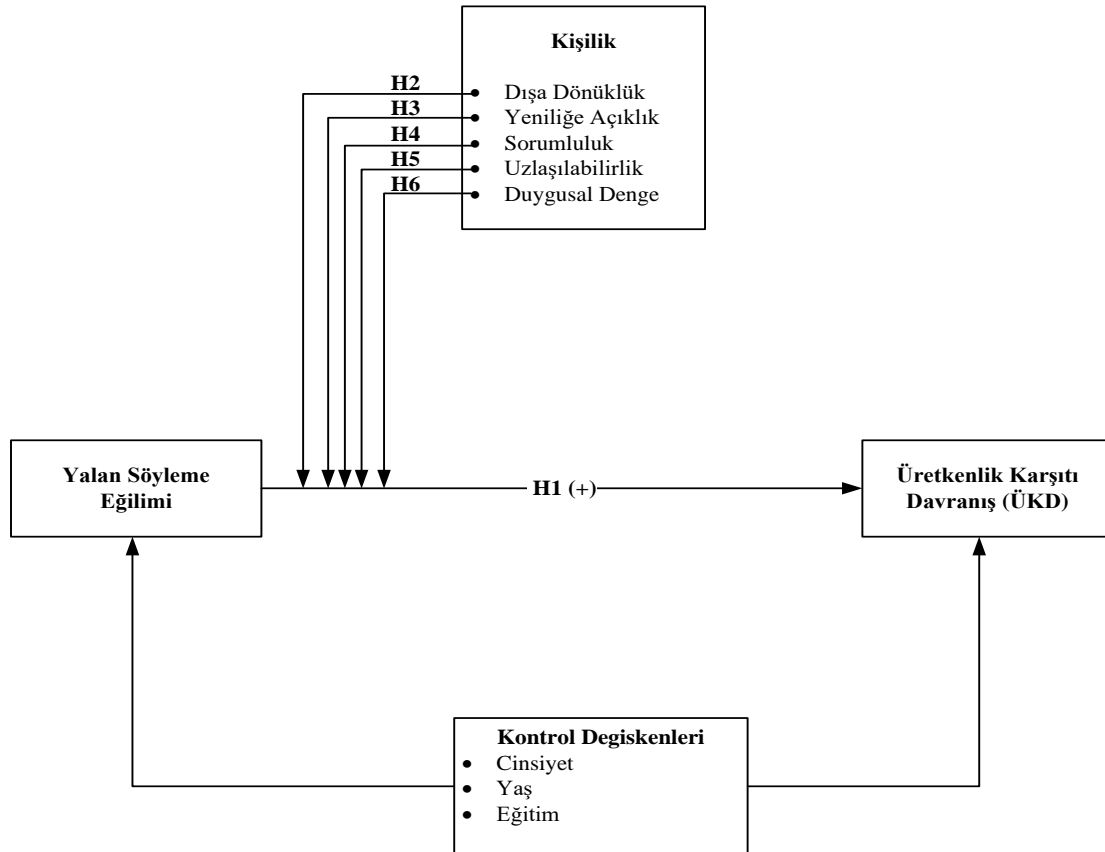
H4: Sorumluluk kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici etkisi vardır.

H5: Uzlaşılabilirlik kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici etkisi vardır.

H6: Duygusal denge kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici etkisi vardır.

2.2. Araştırma Modeli

Şekil 1 araştırma modelini göstermektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.3. Veri Toplama Araçları

Yalan söyleme eğilimini ölçmek için, Conway'in (2014) bireylerin örgütlerde dürüstlüğünü sorgulayan durumsal muhakeme testinden uyarlanmış 12 senaryo kullanılmıştır. Çalışanların iyi ilişkiler sürdürebilmek ve terfi alabilmek için söyleyebilecekleri yalanları sorgulayan her bir senaryonun ardından ağırlıkları uzmanlarca saptanmış beşer ifade yer almaktadır.

Kullanılan ÜKD ölçeği, Spector ve arkadaşlarının (2006) Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Öcel (2010) tarafından Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış halidir. Ölçek, iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik davranışlardan; işleri bilerek gerektiği gibi yapmama, firmanın ya da çalışanlarının mal ve paralarını çalma; işe gelmeme, işletmenin malını tahrip etmeye yönelik davranışları vb. sorgulayan maddelerden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan ÜKD'nin daha sık sergilendiğine işaret etmektedir. (1=hiçbir zaman, 2=çok seyrek, 3=ayda bir ya da iki kez, 4=haftada bir ya da iki kez, 5=her gün).

Kişilik ölçeği olarak Gosling ve diğerlerinin (2003) kişiliğin beş faktör modelini temel alarak geliştirdikleri 10 maddelik ölçek, Taşcı ve Eroğlu'nun (2007) araştırmasından alınmıştır. Ölçekte seçenekler 1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ters kodlu sorular mevcuttur.

2.4. Analiz Yöntemi

Hipotezlerin test edilmesi, basit ve çoklu regresyon analizleriyle yürütülmüştür. Hipotez testlerinden önce, veri seti, katılımcıların bazı demografik özellikleri açısından incelenmiştir. Ardından, ölçeklerin güvenirlikleri ve geçerlilikleri değerlendirilmiş, ortak yöntem varyans analizi değerlendirilmiş ve regresyon analizleri öncesinde çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bu analizler SPSS 21 istatistik programı ve Andrew Hayes tarafından geliştirilen bir SPSS makro programı olan PROCESS ile yürütülmüştür (Hayes, 2013).

2.5. Demografik Analizler

Araştırmaya katılanların bazı demografik açılardan özet bilgileri Tablo1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışmaya Katılanların Profili

Cinsiyet Sıklık ve (%)		Yaş Sıklık ve (%)					
Kadın	Erkek	17-21	22-26	27-36	37-50	51-68	68+
168 (46.93)	190 (53.07)	9 (2.50)	54 (15.10)	246 (68.70)	30 (8.40)	18 (5)	1 (0.30)
Sektör Sıklık ve (%)		Eğitim Sıklık ve (%)					
Kamu	Özel	İlköğretim	Lise	Lisans	Y. Lisans	Doktora	
215 (60.10)	143 (39.90)	4 (1.10)	13 (3.60)	217 (60.60)	84 (23.50)	40 (11.20)	

2.6. Güvenirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa (α) ve bu katsayının kısıtlarından hareketle (madde sayısına duyarlı olması, vb.; bkz. Raykov 1997), başka bir iç tutarlılık ölçüm yöntemi olan düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarını ile değerlendirilmiştir. 0.30 ya da daha yüksek korelasyona sahip maddelerin, ait oldukları ölçeğe anlamlı derecede katkı yaptıkları söylenebilir (Büyüköztürk, 2011).

Güvenirlik analizi sonuçlarını özetleyene tablo 2'den görüldüğü gibi, ÜKD ve yalan söyleme eğilimi ölçekleri, sırasıyla yüksek derecede ($\alpha = 0.956$) ve oldukça güvenilir ($\alpha = 0.724$) çıkmıştır (Özdamar, 2002). Yalan ölçeğinin ilk maddesi için düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu (0.280) önerilen 0.30 değerinden düşük çıksa da, bu maddenin ölçekten atılması, ölçeğin güvenilirliğini 0.723'e düşüreceği için, bu madde ölçekte tutulmuştur.

Tablo 2. Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Madde Sayısı	C.Alfa Katsayısı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	En Düşük Korelasyonlu Madde Kaldırıldığında Ulaşılabilecek C. Alfa Değeri
Yalan	12	0.724	0.280 - 0.456	0.723
Dışa_Dönük	2	0.634	0.465	Uygulanabilir değil (Ölçek iki maddeden oluştuğu için)
Açıklık	2	0.493	0.329	Uygulanabilir değil.
Uzlaş	2	0.284	0.167	Uygulanabilir değil.
Duyg_Denge	2	0.316	0.188	Uygulanabilir değil.
Sorumlu	2	0.518	0.355	Uygulanabilir değil.
Ükd	32	0.956	0.371 - 0.802	0.958

Not: Her bir ölçek için, madde-toplam puan korelasyonları $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik tiplerini ölçmek için kullanılan dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluk ölçekleri düşük güvenilirlikte; uzlaşılabilirlik ve duygusal denge ölçekleri ise güvenilir çıkmamıştır (Özdamar, 2002). Tablo 2'deki düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının incelenmesi, bu iki kişilik ölçeği için düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının (0.167 ve 0.188) önerilen değer olan 0.30'un oldukça altında olduğunu göstermektedir. Bu maddelerin ölçekten çıkarılması mümkün olmadığı için, adı geçen iki ölçek analizlerden çıkarılmıştır.

2.7. Yapı Geçerlik Analizleri

Bu çalışmada ölçeklerin geçerliği, ölçeklerin ve ölçek maddelerinin kendi aralarındaki korelasyonlarını incelemeyi mümkün kılan korelasyon temelli bir yaklaşım olan madde-yapı toplam puan korelasyonları ile incelenmiştir.

SPSS'de üretilen madde-yapı toplam puan korelasyonlarını özetleyen ve Ek-1'de sunulan tablodaki paternlerden gözlemlenebileceği gibi, aynı yapıyı oluşturduğu düşünülen maddeler kendi yapıları ile yüksek korelasyonlara, diğer maddelerin oluşturduğu düşünülen yapılar ile de düşük korelasyonlara sahiptirler. Bu maddeler yalan ölçeğindeki çok az sayıdaki maddeler dışında, benzer ortalamalara, standart sapmalara ve madde-yapı korelasyonlarına sahiptirler. Bu tür bir korelasyon yapısı, ölçeklerin sırasıyla yakınsama geçerliklerine ve ayırt edici geçerliklerine işaret etmektedir (Garson, 2016).

2.8. Ortak Yöntem Varyans Analizi

Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin aynı cevaplayıcılardan, aynı yöntemle toplanması, değişkenler arasında, gerçekte var olmayan yapay ilişkilere yol açabilir (Podsakoff ve diğerleri, 2003, s.881-884). Böyle bir olasılığın mevcut çalışmanın bulgularını ciddi derecede tehdit edip etmediğini anlamak için, yaygın olarak kullanılan bir yöntem olan Harman'ın tek faktör testi kullanılmış ve çalışmada kullanılan 3 değişkene ait toplam 54 madde, döngüsüz faktör analizine tâbii tutulmuştur. Bu analiz, öz değeri 1'den yüksek olan toplam 12 faktör üretmiştir. İlk faktör, 12 faktörün açıkladığı toplam varyansın (%65.793) %27.362'sini açıklamaktadır. Bu faktör yapısı, kullanılan ölçeklere ait tüm maddelerin tek ve genel bir faktöre yüklenmediğini ya da ilk faktörün, açıklanan varyansın büyük bir oranını açıklamadığını gösterdiği için, ortak yöntem varyansı mevcut çalışma için ciddi bir tehlike oluşturmamaktadır.

2.8.1. Korelasyon Tablosu

Tablo 3, çalışmada yer verilen değişkenlere ait betimsel istatistikleri ve değişkenler arası korelasyonları göstermektedir. Tablonun incelenmesi, korelasyonların beklenen doğrultuda olduğunu ve çalışmanın ana hipotezinin (H1) öngördüğü yalan söyleme eğilimi ile ÜKD sergileme olasılığı arasında anlamlı, pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Korelasyonlar

DEĞİŞKEN	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cinsiyet			1.000							
2. Yaş			0.169**	1.000						
3. Eğitim			-0.122*	0.039	1.000					
4. Yalan	2.075	0.546	0.102	-0.084	-0.056	1.000				
5. Dışa Dönüklük	3.817	0.839	0.022	0.111*	0.119*	-0.043	1.000			
6. Açıklık	3.760	0.808	0.046	-0.029	0.142**	-0.118*	0.273**	1.000		
7. Sorumluluk	3.830	0.806	0.023	0.127*	-0.018	-0.215**	0.288**	0.317**	1.000	
8. ÜKD	1.204	0.350	0.097	-0.003	0.099	0.270**	-0.065	-0.080	-0.284**	1.000
- * $p < .05$, ** $p < .01$, $n = 358$										

Korelasyon tablosu, bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyonların (>80) varlığına işaret etmemektedir. Bu durum, sağlıklı regresyon sonuçlarını elde etmeyi engelleyen değişkenler arası çoklu bağlantı probleminin mevcut çalışma için söz konusu olmadığına işaret etmektedir. Ayrıca, kontrol değişkenlerinin (cinsiyet, yaş ve eğitim), araştırma modelinde öngörüldüğü gibi, bağımsız değişken “yalan” ve bağımlı değişken “ÜKD” ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmamaları, bu değişkenlerin bir sonraki aşamada yürütülecek olan regresyon analizlerine dâhil edilmemesinin de problem olmayabileceğini önermektedir.

2.9. Hipotez Testleri

Yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öngören H1 hipotezi, SPSS programı kullanılarak (v.21) bu iki değişkeni içeren basit doğrusal regresyon analizi yürütülerek, incelenen her bir kişilik boyutunun, bu ilişki üzerinde düzenleyici bir rolü olduğunu öneren H2, H3 ve H4 hipotezleri ise, çoklu regresyon analizi yürütülerek test edilmiştir. Bu amaçla, Andrew Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makro programı (v. 2.16) kullanılmıştır (Hayes, 2013).

Etkileşim değişkenlerinin regresyona tâbii tutulmasından kaynaklanabilecek çoklu bağlantı

probleminden kaçınmak için, bu değişkenler, kendilerini oluşturan bağımsız ve düzenleyici değişkenlere ait ‘ortalama merkezli’ ya da ‘ortalamaya göre merkezleştirilmiş’ değerler kullanılarak oluşturulmuştur (Field, 2013). Bu dönüşümler PROCESS programı yardımıyla yürütülmüştür.

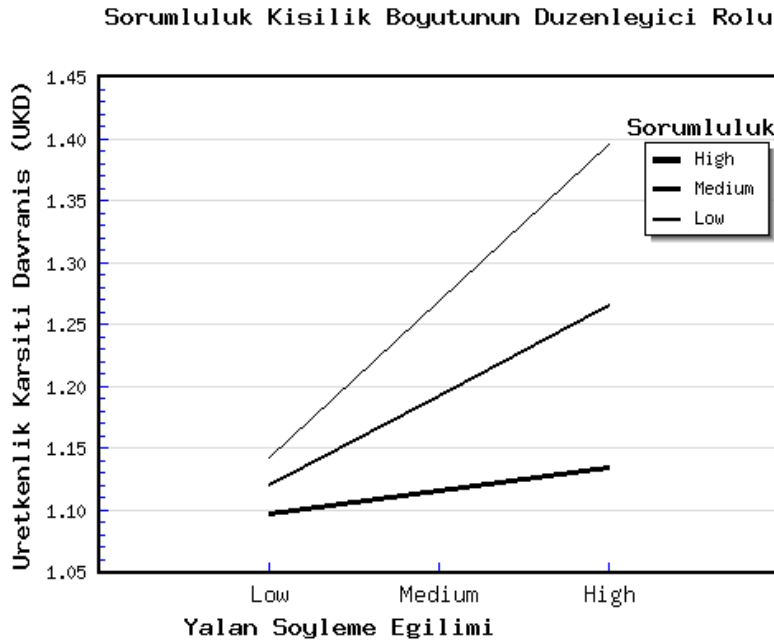
Yukarıda açıklanan H1-H4 hipotezlerinin testine yönelik regresyon analizleri, hem araştırma modelinde önerildiği gibi kontrol değişkenleri kullanılarak hem de korelasyon tablosunun önerdiği şekilde kontrol değişkenleri olmaksızın yürütülmüştür. Sonuçlar değişmemiştir. Tablo 4’de özetlenen sonuçlar, kontrol değişkenleri kullanılmadan yürütülen analizlere aittir. Bu tablo, ‘yalan’ bağımsız değişkeninin ÜKD bağımlı değişkenindeki değişmelerin %7,3’ünü açıkladığını ($R^2 = 0.073$) ve yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu öngören H1 ($B=0.173$, $t=5.295$, $p<0.001$) ve bu ilişkinin ‘sorumluluk’ değişkeni tarafından düzenlediğini öngören H4 hipotezlerinin ($B=-0.124$, $t=-2.035$, $p<0.05$) desteklendiğini; ancak, ‘dışadönüklük’ ve ‘yeniliğe açıklık’ değişkenleri tarafından düzenleneceğini öngören H2 ($B=-0.029$, $t=-0.289$, $p>0.05$) ve H3 ($B=-0.123$, $t=-1.404$, $p>0.05$) hipotezlerinin desteklenmediğini göstermektedir.

Tablo 4. Hipotez Testi Sonuçları

Test Edilen Hipotez	Değişkenler	R ²	B	Std. Hata	t	Anlamlılık
Hipotez 1	Yalan	0.073	0.173	0.033	5.295	0.000
Hipotez 2	Yalan	0.078	0.168	0.072	2.333	0.020
	Dışa Dönüklük		-0.023	0.029	-0.794	0.428
	Yalan x Dışa Dönüklük		-0.029	0.101	-0.289	0.773
Hipotez 3	Yalan	0.097	0.172	0.063	2.731	0.007
	Açıklık		-0.016	0.022	-0.698	0.486
	Yalan x Açıklık		-0.123	0.088	-1.404	0.161
Hipotez 4	Yalan	0.154	0.133	0.061	2.169	0.031
	Sorumluluk		-0.095	0.026	-3.660	0.000
	Yalan x Sorumluluk		-0.124	0.061	-2.035	0.043

Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı Davranış (ÜKD)

Desteklenen H4 hipotezine ait negatif regresyon katsayısı, sorumluluk kişilik boyutunun, yalan-ÜKD arasındaki pozitif ilişkiyi negatif yönde düzenlediğini (istatistiksel olarak anlamlı olacak şekilde azalttığını) önerir. Bu etkileşimi daha iyi anlamak için, H4 hipotezine ait etkileşim grafiği çizilmiştir. H4'e ait regresyon sonuçları Jose (2013) tarafından geliştirilen ModGraph programına girilmiş ve aşağıdaki grafik elde edilmiştir.



Şekil 2. Sorumluluk Kişilik Boyutunun Yalan Söyleme Eğilimi ile Üretkenlik Karşıtı Davranış Arasındaki Düzenleyici Rolü

Şekil 2’de gösterilen ‘sorumluluk’ değişkeninin yüksek, orta ve düşük değerlerini gösteren üç doğrunun birbirine paralel olmayışı, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasındaki pozitif yöndeki ilişkinin, bu üç düzey için farklı olduğuna, başka bir deyişle sorumluluk değişkeninin düzenleyici etkisine işaret etmektedir. Yalan değişkenine ait değerler arttıkça, ÜKD değişkeninin değerleri de artmakta; ancak bu artış, ‘sorumluluk’ değişkeninin en düşük olduğu düzeyler (noktalar) için en yüksek; en yüksek olduğu noktalar için ise en düşük olmaktadır. Desteklenen hipotezler daha önce değinilen çalışmalarla paralellik göstermektedir.

SONUÇ

Araştırma bulguları, yalan söyleme eğilimi ile üretkenlik karşıtı davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin sorumluluk kişilik boyutu tarafından negatif yönde düzenlendiğini göstermiştir. Bu bağlamda, yöneticilere işe alımlarda sorumluluk duygusu yüksek bireylerin seçimine özen gösterilmesi önerilebilir. Zira bu kişilerin diğerlerine oranla üretkenlik karşıtı davranış sergileme olasılığı ya da yalan söyleyerek üretkenlik karşıtı davranışta bulunma olasılığı daha düşüktür.

Bazı araştırmacılar, dürüstlüğün bir karakter özelliği olduğunu ve kimsenin kendisini bu özellikte ortalama ya da ortalamadan aşağı göstermeyeceğini savunmaktadır (Sackett, 1994'den aktaran Bilgiç ve diğerleri, 2011). Bireylerin bu tutumu, araştırmanın temel kısıtı olarak belirtilebilir. Öte yandan kullanılan beş faktör kişilik ölçeğinin kısaltılmış versiyonunu da sınırlılıklarımız arasında saymak mümkündür. Fazla madde içeren beş faktör kişilik testlerinin daha sağlıklı sonuçlar vermesi olasıdır. Daha büyük örnekleme ve iyileştirilmiş ölçeklerle çalışmanın daha sağlıklı sonuç vermesi olasıdır.

Ek 1: Madde-Yapı Toplam Puan Korelasyonları

Madde	Mean	Std. Deviation	YALAN	DIŞA_DÖNÜK	AÇIKLIK	UZLAŞI	DUYG_DENGE	SORUMLU	ÜKD
yalan_1	3.051	1.4618	.479**	.055	-.078	.108*	-.098	-.109*	.020
yalan_2	1.804	.9696	.500**	-.116*	-.163**	.032	-.082	-.175**	.182**
yalan_3	1.618	.9252	.435**	.016	-.001	.011	-.100	-.088	.041
yalan_4	1.952	1.2324	.554**	-.088	-.082	-.005	-.074	-.113*	.215**
yalan_5	2.071	.7190	.367**	.007	-.015	.064	-.022	-.133*	.170**
yalan_6	2.205	1.0477	.438**	-.007	.045	-.051	-.003	-.137**	.118*
yalan_7	1.585	1.1795	.569**	-.090	-.083	.018	-.066	-.142**	.121*
yalan_8	2.151	1.2963	.593**	-.036	-.138**	.068	-.074	-.064	.121*
yalan_9	2.124	1.0953	.480**	.024	.045	.022	-.011	-.052	.183**
yalan_10	2.138	.9723	.569**	-.008	-.165**	-.032	-.062	-.139**	.260**
yalan_11	1.741	.8682	.504**	.005	.048	-.002	-.031	-.028	.084
yalan_12	2.463	1.1819	.511**	-.019	-.076	-.113*	-.060	-.128*	.160**
dışa dönük 1	3.791	.9516	-.011	.847**	.231**	.160**	.059	.284**	-.062
dışa dönük 2 (T)	3.844	1.0087	-.061	.865**	.235**	-.072	.185**	.212**	-.049
açıklık 1 (T)	3.503	1.0499	-.062	.227**	.839**	.055	.168**	.239**	-.022
açıklık	4.017	.9317	-.135*	.217**	.790**	.250**	.131*	.282**	-.115*
uzlaş 1 (T)	3.402	1.0796	.046	-.090	.114*	.803**	-.002	.063	-.155**
uzlaş 2	3.916	.9311	-.015	.183**	.165**	.722**	-.037	.188**	-.083
duyg denge 1	2.992	1.0962	-.054	.024	.094	.088	.781**	.277**	-.073
duyg denge 2 (T)	3.156	1.0522	-.129*	.202**	.192**	-.129*	.760**	.200**	-.071
sorumlu 1	3.763	.8901	-.135*	.330**	.304**	.125*	.290**	.787**	-.260**
sorumlu 2 (T)	3.897	1.0653	-.212**	.161**	.226**	.135*	.228**	.857**	-.212**
ükd 1	1.316	.6554	.218**	-.172**	-.110*	-.036	-.100	-.205**	.491**
ükd 2	1.073	.4303	.253**	-.111*	-.099	-.069	-.086	-.214**	.629**
ükd 3	1.109	.4388	.206**	.001	-.048	-.093	-.042	-.268**	.715**
ükd 4	1.584	.8318	-.001	-.039	.038	-.049	-.008	-.177**	.434**
ükd 5	1.310	.6048	.217**	.021	.004	-.013	-.099	-.242**	.554**
ükd 6	1.802	.9332	.074	.047	.004	-.024	-.012	-.268**	.527**
ükd 7	1.601	.8163	.070	-.007	.090	-.061	.000	-.159**	.544**
ükd 8	1.059	.3581	.278**	-.090	-.125*	-.110*	-.034	-.198**	.814**
ükd 9	1.221	.5334	.253**	-.113*	-.068	-.106*	.014	-.209**	.715**
ükd 10	1.056	.3300	.241**	-.044	-.055	-.090	-.020	-.148**	.769**
ükd 11	1.123	.3981	.209**	-.138**	-.143**	-.101	-.087	-.183**	.676**
ükd 12	1.106	.4850	.301**	-.066	-.081	-.150**	-.037	-.211**	.686**
ükd 13	1.056	.3775	.252**	-.052	-.084	-.098	-.054	-.162**	.815**
ükd 14	1.101	.4312	.216**	-.030	-.067	-.057	-.056	-.180**	.749**
ükd 15	1.550	.8412	.078	-.043	-.054	-.138**	-.133*	-.210**	.543**
ükd 16	1.145	.5562	.170**	-.081	-.087	-.129*	-.102	-.151**	.735**
ükd 17	1.137	.4801	.207**	-.018	-.085	-.158**	-.092	-.218**	.771**
ükd 18	1.243	.5938	.209**	.059	-.030	-.195**	-.131*	-.118*	.677**
ükd 19	1.154	.4980	.187**	-.030	-.033	-.093	-.089	-.203**	.776**
ükd 20	1.173	.4944	.180**	-.031	-.029	-.190**	-.090	-.151**	.719**
ükd 21	1.137	.4562	.237**	-.150**	-.112*	-.130*	-.116*	-.169**	.732**
ükd 22	1.263	.5584	.105*	-.005	-.034	-.241**	-.039	-.124*	.750**
ükd 23	1.142	.4291	.243**	-.060	-.059	-.162**	-.116*	-.229**	.769**
ükd 24	1.148	.5163	.224**	-.096	-.119*	-.116*	-.036	-.208**	.770**
ükd 25	1.081	.4122	.226**	-.050	-.097	-.116*	-.071	-.165**	.789**
ükd 26	1.095	.3771	.260**	-.029	-.035	-.120*	-.054	-.200**	.794**
ükd 27	1.123	.4254	.213**	-.019	-.048	-.154**	-.058	-.204**	.746**
ükd 28	1.098	.3946	.228**	-.014	-.040	-.125*	-.164**	-.203**	.782**
ükd 29	1.162	.5361	.225**	-.074	-.123*	-.127*	-.011	-.215**	.734**
ükd 30	1.092	.3959	.195**	-.046	-.114*	-.108*	-.034	-.095	.731**
ükd 31	1.087	.4310	.204**	-.041	-.077	-.118*	-.018	-.115*	.683**
ükd 32	1.184	.5547	.158**	-.006	-.082	-.095	-.100	-.249**	.750**

T: Ters kodlanan (reverse-coded) maddeler.

*p < .05, **p < .01, n = 358

KAYNAKÇA

- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, And Their Common Correlates: A Review And Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, (2)92, 410–424. Doi: 10.1037/0021-9010.92.2.410
- Bilgiç, R., Bıkmaz, Ö., Esgin, E., & Şahin, G.S. (2011). İşe Alım Sürecinde Kullanılacak Dürüstlük Ölçeği Oluşturma Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, (27)14, 80-85.
- Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big Five Trait Predictors of Differential Counterproductive Work Behavior Dimensions. *Personality and Individual Differences*, (5)49, 537-541. Doi: 10.1016/j.paid.2010.03.047
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (15.Baskı). Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Carlson, J. (2012). Lying up on the Job: Does Deceptive Impression Management Work?, *Ivey Business Journal*, ss.1-4.
- Caspi, A., Roberts B. W., & Shiner R. L. (2005). Personality Development: Stability and Change. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 453-484. Doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141913
- Cattell, R. B., Eber, H. W. & Tatsuoka, M. M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)*. Savoy, IL: The Institute for Personality and Ability Testing.
- Conrads, J., Irlenbusch, B., Rilke, R. M., & Walkowitz, G. (2013). Lying and Team Incentives, *Journal of Economic Psychology*, 34, 1-7. Doi: 10.1016/j.joep.2012.10.011
- Conway, J. S. (2014). *The Invention of Lying (at Work): The Development and Validation of a Situational Judgment Test Measuring Dishonesty in Organizations*. University of South Florida, A Dissertation – Doctor of Philosophy Department of Psychology.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241-1255. Doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1241
- DeShong, H. L, Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing Models of Counterproductive Workplace Behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55-60. Doi: 10.1016/j.paid.2014.10.001
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, And Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67–80. Doi: 10.1002/job.243
- Elaad, E., & Reizer, A. (2015). Personality Correlates of the Self-assessed Abilities to Tell and Detect Lies, Tell Truths, and Believe Others. *Journal of Individual Differences*, (3)36, 163–169. Doi: 10.1027/1614-0001/a000168
- Erol-Korkmaz, H.T. (2014). Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, Haziran, (33)17, 77-87.

- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, (3)21, 667- 685. Doi: 10.1590/1413-82712016210319
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th edition). Sage, London.
- Funder, D. C. (2001). *The Personality Puzzle* (2nd Ed.). Norton, New York.
- Garson, G. D. (2016). *Validity & Reliability*, 2016 Edition. Statistical Associates Publishers, NC.
- Giacalone, R. A., & Knouse, S. B. (1990). Justifying Wrongful Employee Behavior: The Role of Personality in Organizational Sabotage. *Journal of Business Ethics*, 9, 55-61. Doi: 10.1007/BF00382564
- Gillath, O., Sesko, A. K., Shaver, P. R., & Chun, D. S. (2010). Attachment, Authenticity, and Honesty: Dispositional and Experimentally Induced Security Can Reduce Self-and Other Deception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 841–855. Doi: 10.1037/a0019206
- Gosling, S. M., Rentfrow, P.J. & W. B. Swann Jr. (2003). A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504–528. Doi:10.1016/S0092-6566(03)00046-1
- Gozna, L., Vrij, A., & Bull, B. (2001). The Impact of Individual Differences on Perceptions of Lying in Everyday Life and in a High Stake Situation. *Personality and Individual Differences*, (7)31, 1203–1216. Doi: 10.1016/S0191-8869(00)00219-1
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. M. (2007). Agreeableness, Empathy, and Helping: A Person x Situation Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, (4)93, 583–599. Doi: 10.1037/0022-3514.93.4.583
- Grover, S. L. (1993). Lying, Deceit, and Subterfuge: A Model of Dishonesty in the Workplace. *Organization Science*, (3)4, 478-495. Doi: 10.1287/orsc.4.3.478
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, (1)11, 30–42. Doi: 10.1111/1468–2389.00224
- Hart, C. L., Hudson, L. P., Fillmore, D. G., & Griffith, J. D. (2006). Managerial Beliefs about the Behavioral Cues of Deception. *Individual Differences Research*, (3)4, 176-184.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. The Guilford Press, New York.
- Ilies, R., Scott, B. A. & Judge, T. A. (2006). The Interactive Effects of Personal Traits and Experienced States on Intraindividual Patterns of Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 49, 561–575.
- Indvik, J. & Johnson, P. R. (2009). Liar! Liar! Your Pants are on Fire: Deceptive Communication in the Workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, (1)13, 1–8.

- Jose, P. E. (2013). ModGraph-I: A programme to compute cell means for the graphical display of moderational analyses: The internet version, Version 3.0. Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand. Retrieved [date] from <http://pavlov.psyc.vuw.ac.nz/paul-jose/modgraph/>
- Kashy, D. A. & DePaulo, B. M. (1996). Who Lies?. *Journal of Personality and Social Psychology*, (5)70, 1037-1051.
- Kaufman, S. B. (2013). Opening up Openness to Experience: A Four-Factor Model and Relations to Creative. *The Journal of Creative Behavior*, (4)47, 233–255. Doi: 10.1002/jocb.33
- Levitan, S. I., Levine, M., Hirschberg, J., Cestero, N., An, G., & Rosenberg, A. (2015). Individual Differences in Deception and Deception Detection. *Cognitive: The Seventh International Conference on Advanced Cognitive Technologies and Applications*, 52-56.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, (1)57, 17-40. Doi: 10.1111/j.1467-6494.1989.tb00759.x
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, (2)60, 175-215.
- Mount M. K., Barrick M.R., Scullen S.M. & Rounds J. (2005). Higher-order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personnel Psychology*, 58, 447–478. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00468.x
- Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, (26)13, 18-26.
- Öneş, D. S., Viswesvaran, C. (2003). Personality and Counterproductive Work Behaviors. In M. Koslowsky, S. Stashevsky, & A. Sagie (Eds.), *Misbehavior and Dysfunctional Attitudes in Organizations*, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan., pp. 211-249.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, 4. Basım. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Podsakoff, N.P. & Lee, J.-Y. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, (5)88, 879-903. Doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Primi, R., Ferreira-Rodrigues, C. F. & Carvalho L. F. (2014). Cattell's Personality Factor Questionnaire (CPFQ): Development and Preliminary Study. *Paidéia*, (57)24, 29-37. Doi: 10.1590/1982-43272457201405
- Raykov, T. (1997). Scale Reliability, Cronbach's Coefficient Alpha, and Violations of Essential Tau-equivalence with Fixed Congeneric Components. *Multivariate Behavioral Research*, (4)32, 329-353. Doi: 10.1207/s15327906mbr3204_2
- Robbins, S. P. & DeCenzo, D. A. (2008). *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications*. Pearson, New Jersey, USA.

- Roeser, K., McGregor, V. E., Stegmaier, S., Mathewa, J., Kübler, A., & Meule, A. (2016). The Dark Triad of Personality And Unethical Behavior at Different Times of The Day. *Personality and Individual Differences*, 88, 73–77. Doi: 10.1016/j.paid.2015.09.002.
- Scherer K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D. & LeBreton J. M. (2013). Predicting Counterproductive Work behaviors with Sub-clinical Psychopathy: Beyond the Five Factor Model of Personality. *Personality and Individual Differences*, 55, 300–305. Doi: 10.1016/j.paid.2013.03.007.
- Skarlicki, D. P., Folger, R. & Tesluk P. (1999). Personality as A Moderator in the Relationship between Fairness and Retaliation. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 100–108.
- Somer, O. & Goldberg, L.R. (1999). The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjective. *Journal of Personality and Social Psychology*, (3)76, 421-450. Doi: 10.1037//0022-3514.76.3.431
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). *A Model of Counterproductive Work Behavior*. (Der.), *Counterproductive Workplace Behavior: Investigations of Actors And Targets* Washington, DC.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are all Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446–460. Doi: 10,1016/j.jvb.2005.10.005
- Taşcı, D., & Eroğlu, E. (2007). Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları İkna ve Etkileme Taktiklerinin Kullanım Sıklığı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17)1, 533–546.
- Weaver, J. III, (2005). Mapping the Links Between Personality and Communicator Style. *Individual Differences Research*, (1)3, 59–70.
- Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The Relations of Daily Counterproductive Workplace Behavior with Emotions, Situational Antecedents, and Personality Moderators: a Diary Study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62, 259–295. Doi: 10,1111/j.1744–6570.2009.01138.x

Enflasyon, İşsizlik ve Dış Ticaret Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği (1990-2017)

Hakan EYGÜ*

Öz: Günümüzde enflasyon, dış ticaret ve işsizlik arasındaki dengesizlikler ekonomik politikalarla yakından ilişkilidir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde enflasyon ve işsizlik arasında ilişki sürekli ele alınan konulardan biridir. Enflasyon ve işsizlik ilişkisi Philips Eğrisi ile açıklanmış olan bir olgudur. Aynı zamanda Heckser-Ohlin tarafından ifade edilen model işsizliğin dış ticaret ile olan ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada söz konusu bu iki model doğrultusunda Türkiye’de 1990-2017 yılları arasında yıllık veriler kullanılarak enflasyon ve dış ticaret verilerinin işsizlik oranını üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Çalışmada enflasyon verisi olarak tüketici fiyat endeksi (TÜFE), dış ticaret verisi olarak ta ihracatın ithalatı karşılama oranı kullanılmıştır. Sonuç olarak enflasyon ve dış ticaret verileri ile işsizlik oranı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Enflasyon, Dış ticaret, İşsizlik, Çoklu regresyon analizi, Türkiye

Jel Kodu: J08, J21, C4

Investigation of the Relationship Between Inflation, Unemployment and Foreign Trade: The Case of Turkey (1990-2017)

Abstract: Today, imbalances between inflation, foreign trade and unemployment are closely related to economic policies. Especially in developing countries it is one of the issues discussed ongoing relationship between inflation and unemployment. The relationship between inflation and unemployment is a phenomenon described by the Phillips Curve. In addition, the model expressed by Heckscher-Ohlin reveals the unemployment-foreign trade relationship. In this study, expressed through these two models in Turkey between the years 1990-2017 impact on the unemployment rate of inflation and foreign trade data, annual data were analyzed using multiple regression analysis. In the study, as a consumer price index (CPI) foreign trade data, the ratio of imports to exports was used as inflation data. As a result, it is determined that there is a negative relation between inflation and foreign trade data and unemployment rate.

Keywords: Inflation, Foreign Trade, Unemployment, Multiple Regression Analysis, Turkey

Jel Kodu: J08, J21, C4

* Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, hakaneygu@atauni.edu.tr

GİRİŞ

Enflasyon ve işsizlik, ekonomik büyümeyle ilişkili kavramlardır. Bu kavramlar ekonominin belirli dönemlerdeki gidişatını gösteren önemli kavramlar arasında yer almaktadır. Enflasyon; mal veya hizmetlerin zaman içerisinde paranın değerine bağlı olarak fiyatların artış hızının artması ya da azalması olarak ifade edildiğinden, ülkelerin ekonomik durumu gelişmişlik düzeylerine göre farklı olması beklenir. Bu farklılık ülkelerin ekonomik yapısına bağlı olarak artış ya da azalış gösterebilmektedir. Enflasyonun düşmesi, fiyatların artış hızının düşmesi, reel gelirin yükselmesi sonucunda alım gücünün artması, üretimin artması ve istihdamın artması anlamına gelirken, enflasyonun artması ise fiyatların yükselmesi ve insanların alım gücünün azalması anlamına gelmektedir.

Enflasyon üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde bu konu üzerinde bir takım sebeplerin olduğu görülmektedir. Genel teori satın alma gücünün fazla olduğu ve piyasada sunulan ürünlerin az olduğu durumda ortaya çıktığıdır. Daha genel bir ifadeyle talebin arzdan daha fazla olduğu durumlardır. Bu duruma bağlı olarak üretilen malların maliyeti artar, bunun sonucunda yapılacak ithalat da malın ücreti, vergisi, faiz oranı gibi durumların artışı kaçınılmaz olacaktır. Artan fiyatlar doğrultusunda mala olan talep azalacak, bu azalma sonucunda işverenlerin çalışanlarını işten çıkarmaya neden olacaktır. Ülkedeki iş gücü potansiyeli ekonomik büyüme yönünde kullanılamayacaktır. İşgücünün kullanılamaması ile üretim azalacak buna bağlı olarak ülke ekonomisinin kalkınmasında önemli bir yere sahip olan ihracatın azalmasına neden olacaktır. Bu durum doğrudan ülkenin dış ticaretini olumsuz yönde etkileyecektir.

Yüksek enflasyon ve işsizlik oranları ülkelerin gelişmişlik düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda belirli zamanlarda ülkemiz yüksek enflasyon ve işsizlik oranlarına maruz kalmıştır. Nüfusun artması, beraberinde işsizlik oranının da artmasına neden olarak artan nüfusa istihdam olanakları sağlamada yetersiz kalmaktadır. Ekonomi ne kadar iyi olursa olsun artan nüfus ile birlikte işsiz kesimin tam anlamıyla istihdam düzeyine ulaşması mümkün değildir. İşgücüne katılma oranı ülkeler arasında sosyo-ekonomik yapılarına bağlı değiştiğinden ülkemizde de bu durumun göz önünde bulundurulması gerekir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Türkiye’de işgücüne katılma oranının düşük olduğu belirlenmiştir. Çünkü genç nüfusun fazla olması, kayıt dışı çalışanların sayısı, ülkenin sosyal yapısından dolayı kadınların her işte çalışmaması bu oranı etkilemektedir. Ekonomideki gelişmeler dikkate alınarak işsizliğin azalması için tüm boyutlarıyla ele alınması önemlidir. Bu boyutlar ele

alınırken nüfusun ne kadarının ekonomide çalışır halde olduğunu ifade eden istihdam oranı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Son yıllarda Türkiye’de tarım dışı işsizliğin fazla olduğu görülmektedir. Bu hususta şehir olanaklarının fazla olması nedeniyle insanların köylerden şehirlere göç ederek tarım dışı alanlarda iş bulmaya çalışmaları işsizliğin tarım dışına yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak üretim azalmakta arz talep dengesinin bozulmasına yol açmakta ve satın alma gücünün artmasına dolayısıyla enflasyonun yükselmesine neden olmaktadır. Türkiye’de enflasyon oranının dalgalı halde seyretmesi ile ortaya çıkan belirsizliklerden dolayı yatırımların yavaşlaması ve büyümenin olumsuz etkilenmesi ile ilişkili olduğu söylenebilir. Ekonominin büyümesi için enflasyonun etkili olduğu zamanlarda bir an önce belirsizlikleri ortadan kaldırılması ile mümkün olacaktır. Bu belirsizlikler ortadan kaldırılmadığı sürece hem işveren hem de işgücü bakımından birçok sorunu beraberinde getirecektir.

1. LİTERATÜR ÖZETİ

Phillips (1958), İngiltere ekonomisine ilişkin yaptığı bir çalışmayla ücretler ve işsizlik oranı arasındaki ters yönlü ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu çalışma doğrultusunda Tunay (2010) fiyat enflasyonu ve ücret enflasyonu gibi alternatif enflasyon ölçütleriyle işsizlik oranı veya bazı ekonomik faaliyetler arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik temel bir araç haline geldiğini ifade etmiştir. Ülkeler enflasyonun düşürmek için izlediği politikalar önemli maliyetler içermektedir. Bu maliyetlerden birisi ekonomide istihdamı sağlayarak işsizliği azaltmak amacıyla uygulanan politikalarlardır.

Samuelson ve Solow (1960), ücretler ve işsizlik üzerine yaptıkları araştırmada Phillips’in sonuçlarından hareketle işsizlik ve enflasyon oranları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Monternsen (1970), işgücünün elde edeceği gelirin eğitim seviyesi, tecrübesi ve iş arama süresi ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Araştırmada Phillips eğrisini uygulayarak işsizlikle enflasyon arasındaki ilişki durumunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda iş gücü ücret enflasyonunun neden olduğu fiyat artışları ile işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Kimbrough (1986), enflasyon ve istihdam arasındaki ilişkiyi reel kaynak maliyetleri açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda paranın ortak mal olarak kabul edildiği ekonomilerde kamu

harcaması da göz önünde bulundurularak optimum miktarda refah düzeyine kavuşturulması beklenir. Bu doğrultuda Özpençe ve Ergen (2017) yaptıkları çalışmada kamu harcamalarının dış ticaret açıkları üzerinde etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir.

Fischer (1993), bütçe açığı, enflasyon ve bazı makroekonomik faktörlerin ekonomik büyüme üzerinde etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda bütçe açığı, enflasyon ile ekonomik büyüme arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca ülkeler arasında yatay kesit ve panel veriler kullanarak elde ettiği sonucu desteklemiş olup enflasyon oranında meydana gelen %100'lük bir artışın ekonomik büyümede %4 oranında bir azalmaya sebep olduğunu ifade etmiştir. Çalışmada ekonomik büyüme ile enflasyon arasında bir ilişki olup olmadığı da incelenmiş, düşük enflasyon yaşandığı durumlarda ekonomik büyüme arasında ters yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bronu ve Easterly (1998) tarafından yapılan araştırmada enflasyonla büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda değişkenler arasında uzun dönemde herhangi bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca sadece kriz dönemlerinde negatif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Black, Dowd ve Keith (2001), ekonomik büyüme ve enflasyon arasındaki ilişkiyi ABD ekonomisi üzerinde araştırmışlardır. Araştırma sonucunda enflasyon oranlarının düşük olduğu dönemlerde ekonomik büyüme ile enflasyon arasında aynı yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Valadkhani (2003), işsizliğin nedenlerini eşanlı denklemlerle incelemiştir. Araştırma örneklemini İran'da 1968-2000 yılları arasında işsizlik oranları oluşturmuştur. İşsizlik oranının ile enflasyon oranının artması ile yükseldiği yani bu değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak işsizlik oranı ile yüksek büyüme oranları, reel yatırımlar ve enflasyon arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca yapılan nedensellik analizi sonucunda iki değişkenli modelde enflasyondan büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Berber ve Artan (2004), 1987-2003 dönemi için Türkiye'de enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Elde edilen veriler regresyon ve nedensellik analizi ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda enflasyonun ekonomik büyümeyi negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Uysal ve Erdoğan (2004) tarafından, enflasyon oranı ile işsizlik oranı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada 1980-2002 yılları arasında Türkiye ekonomisine ait işsizlik oranları ile fiyat düzeyleri arasındaki ilişkiyi Phillips eğrisi yardımıyla incelemişlerdir. Elde edilen veriler işsizlik oranı ile fiyat düzeyi arasında regresyon analizi yapılarak nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda Türkiye’de 1980’li yıllarda yüksek enflasyon oranı ile düşük işsizlik oranı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. 1990-2002 yılları arasında enflasyon oranı ile işsizlik oranı değerlendirildiğinde negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiş olup bu dönemlerde işsizliği azaltıcı yönde politikaların izlenmesi fiyat düzeylerinde artışa sebep olduğu görülmüştür.

Yılmaz (2005), Türkiye ekonomisinin büyüme ile işsizlik arasındaki ilişkisinin araştırmıştır. Araştırmada ekonometrik analizler ile büyüme ile işsizlik oranları arasındaki ilişkinin yönü nedensellik ve son tahmin hata kriteri ile belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda Türkiye ekonomisinin büyüme eğiliminde olduğu fakat sürdürülebilir bir büyümenin sağlanamadığı ve işsizlik sorununun da önlemediği belirlenmiştir.

Aykırı (2008), Türkiye’de ekonomik büyüme ile enflasyon ve büyüme ile işsizlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere bir araştırma yapmıştır. Araştırmada 1975-2006 yılları arasında yıllık enflasyon ve büyüme verileri kullanılmıştır. Yapılan Granger nedensellik analizi sonucunda, enflasyon ile büyüme arasında, büyümeden enflasyona doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğunu tespit edilmiştir. Yani Granger nedensellik analizine göre, Türkiye’de büyüme enflasyonu etkilerken, enflasyon büyümeyi etkilemediği belirlenmiştir. Yapılan Regresyon analizinin sonuçları değerlendirildiğinde, Türkiye’de büyüme ile enflasyon ilişkisinin negatif yönlü olduğu ifade edilmektedir. Analiz sonuçlarına göre; Türkiye’de 1975–2006 döneminde ekonomik büyümede meydana gelen her 1 puanlık artış enflasyonu 0.091 geriye çekmiştir. Bu sonuç, büyüme oranının azaldığını, bu oranın bir ana önce yükseltilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Büyüme oranının yükseltilmesi için ise enflasyon oranının düşürülmesi gerektiğini göstermiştir.

Tan vd. (2008) teknolojinin ekonomik büyüme modelleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koyarak gelişen dünyada büyüme modellerinin gözden geçirilmesinin gerekliliğini araştırmışlardır.

Güler (2008), enflasyon ve işsizliğin ekonomik düzenlemesi, para politikası yapıcılar ile ücret pazarlıkçıları arasında nasıl etkileştiklerini, enformasyon ve yetenek düzeylerinin ne olduğunu,

etkileşimler sonucu ortaya çıkabilecek muhtemel sonuçlar araştırılmıştır. Araştırma sonucunda para politikasının fiyat istikrarını başarılı bir şekilde sürdürürken, işsizliği de düşürücü bir etki meydana getirmesi reel ve parasal alanda iki ayrı kurumsal düzenlemeye gidilmesini gerektiğini ifade etmiştir.

Ulusoy ve Dibo (2016), Çorum ilinde 2005-2014 yılları arasında enflasyon ve işsizlik göstergelerini Türkiye genelindeki oranlarla kıyaslayarak durum analizi yapmışlar ayrıca bu yıllar için Çorum ilinde işsizlik ve enflasyon göstergelerinin, Solow ve Samuelson' un ileri sürdüğü türden bir ilişkiye sahip olup olmadığını pearson korelasyon analiziyle test etmişlerdir. Araştırma sonucunda Çorum'da işsizlik ve enflasyon arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Yine aynı dönemde Türkiye verilerinden hareketle Spearman korelasyon yöntemi ile gerçekleştirilen teste göre işsizlik ve enflasyon arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Zengin (2016), Türkiye'de enflasyon ve işsizlikle mücadele yöntemleri üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmada Türkiye üzerine enflasyon ve işsizlik oranları analiz edilerek elde edilen bulgular sonucunda çözüm önerileri sunmaktadır. Araştırma verileri 2005-2014 yılları arasında enflasyon, işsizlik rakamları, reel efektif döviz kuru değişkenleri kullanılarak araştırılmıştır. Çalışmada yöntem olarak birim kök testi yapıp, Johansen eşbütünleşme analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda enflasyon ile işsizlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüşken, enflasyon ve döviz kuru arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirlemiştir.

2. ENFLASYON-DIŞ TİCARET VE İŞSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Enflasyonun, dış ticaret ve işsizlik arasındaki ilişki farklı ülkelerde birçok iktisatçı tarafından araştırılmıştır. Bu araştırmalar farklı metotlar ve ekonometrik modeller kullanılarak yapılmıştır. Genel olarak enflasyon ile işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Faiz oranları ve tüketici fiyatları ile doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur (Ulusoy,2011)

Samuelson ve Solow (1960), enflasyon ile işsizlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmaya göre bu değişkenler arasında yer değişikliğinin söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumda azaltmak enflasyonu yükselttiğini, yükselen bu enflasyonu engellemek veya azaltmak için alınan toplam talebi azaltıcı önlemler alınmasını gerektirir

bunun sonucunda ise işsizlik oranının arttığını belirtmişlerdir.

Türkiye’de 1980’lerden itibaren ihracatta meydana gelen artış, iç talepteki artışa neden olduğuna ve büyümenin dışa bağımlılığına neden olduğu buna bağlı olarak da yüksek dış ticaret açıklarına sebep olduğudur (Günçavdı ve Büyükçiftçi, 2001). Bazı iktisatçılar bir ülkede bazı zamanlarda işsizlikle enflasyonun yer değiştirdiğine inanırlar. Bu durum enflasyon arttığında işsizliğin azaldığını, enflasyon azaldığında ise işsizliğin arttığını şeklinde ifade edilmektedir. Bu durumu kontrol altında tutmaya çalışan ülkeler uyguladıkları politikalar sonucunda toplam talebi arttırıcı önlemler enflasyon oranını yükseltmekte, enflasyon oranını düşürmek için alınan önlemler de işsizliği arttırmaktadır. Bu durum Türkiye açısından ele alındığında ekonominin sürekli büyüme eğiliminde olduğu görülmektedir. Ancak nüfusun artması ile birlikte ekonomi büyümesini sürdürse de işsizlik kaçınılmaz olacaktır. Türkiye ekonomisinde enflasyon ve işsizlik negatif yönde olduğu görülmekte, enflasyonun artışı ile işsizlik oranının azalarak toplam üretimdeki artış olarak yansıdığına ulaşılmıştır (Keskin, 2015). İthal ikameci dönemde ise ihracat, ithalat ve dış ticaret açığının yükselmediği belirlenmiş fakat hem ücret payı hem de yatırımlar ve büyüme düşük, işsizliğin yüksek olduğu görülmüştür (Ay, 2012:333).

Türkiye ekonomisi 1980’li yıllara kadar ekonomik büyüme politikalarının temelini diğer ülkelerden ithal etme politikası izlenmiştir. 1981-1988 yılları arası dönemler incelendiğinde ise ilk üç yılda enflasyonun düştüğü gözlenmektedir. Ancak enflasyondaki bu düşüş işsizlik oranının artmasına neden olduğu gözlenmiştir. Bu doğrultuda uygulanan politikalar sonrası enflasyonun hızlı bir şekilde azalmasına ve tek haneli rakamlara inmesine neden olmuştur.

Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizleri Türkiye ekonomisinde önemli etkiler oluşturmuş ve yeni politikalar uygulanmaya başlanmıştır. İç borç faiz oranlarında yükselme olduğundan öncelikle bankacılık kesimine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Çünkü iç borç faiz oranlarının yükselmesi ile birlikte bankalarda likidite krizinin yaşanmasına neden olmuştur (Turan, 2011:69-70). Türkiye ekonomisi 2010 yılı itibaren önemli ölçüde gelişmesine rağmen 2014 yılı itibariyle enflasyon oranı 9.15’e yükselmiştir. Ancak bu son on yılda yabancı tarımlarla birlik ekonomik gelişme de ilerleme kaydedilmiştir. Yeni projeler ile yeni yatırımlar yapılarak buna bağlı olarak üretim yükselerek, ihracat da artmıştır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE VERİLER

Çalışmada işsizliğin enflasyondan dış ticaret verilerinden etkilenme boyutu en küçük kareler (EKK) yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmada kullanılan işsizlik oranı, enflasyon oranını temsil eden tüketici fiyat endeksi (TÜFE) ve ihracatın ithalatı karşılama oranı verileri Türkiye İstatistik Kurumu'nun resmi internet sitesi üzerinden derlenmiştir. Çalışmada 1990 – 2017 dönemi verileri kullanılmış olup, veri seti Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: İşsizlik oranı, Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ve İhracatın İthalatı Karşılama oranı (%)

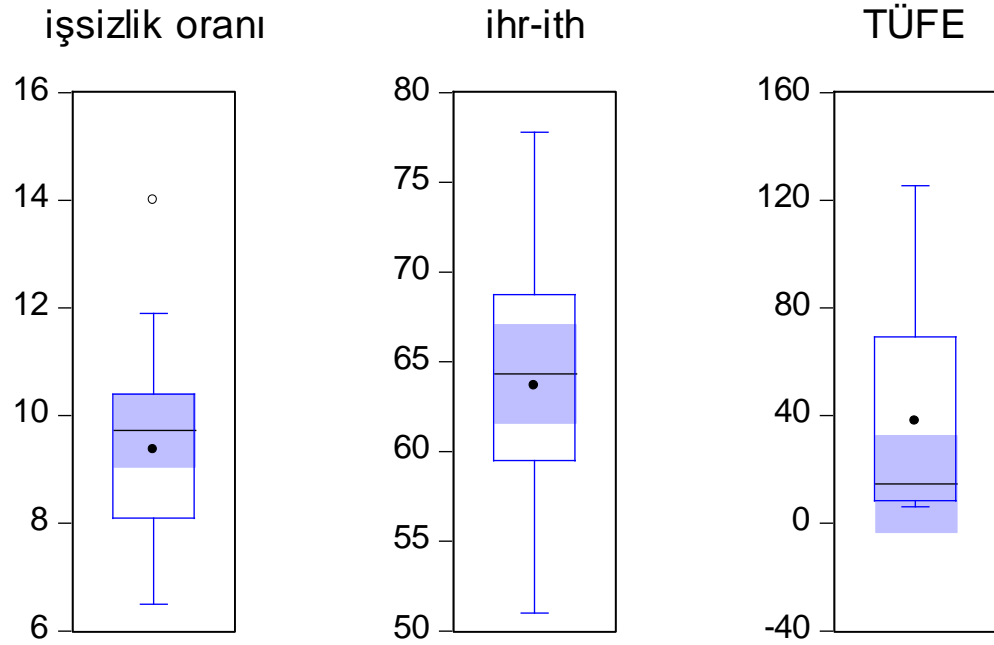
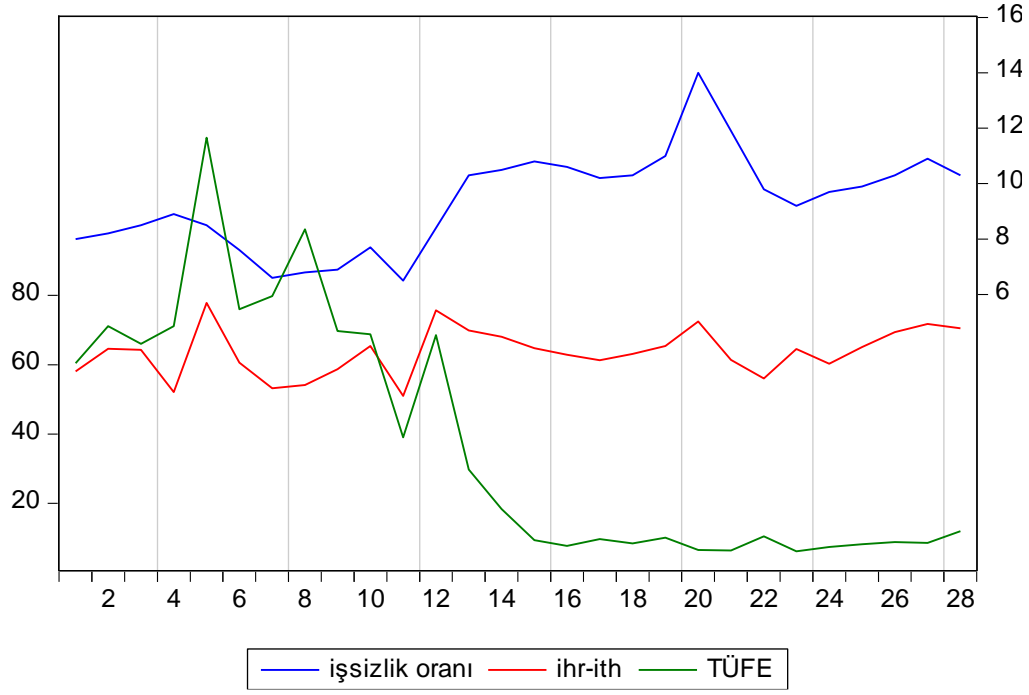
Yıllar	İşsizlik Oranı	Enflasyon Oranı	İhracatın İthalatı Karşılama Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı	Enflasyon Oranı	İhracatın İthalatı Karşılama Oranı
1990	8,0	60,4	58,1	2004	10,8	9,32	64,8
1991	8,2	71,1	64,6	2005	10,6	7,72	62,9
1992	8,5	66,0	64,3	2006	10,2	9,65	61,3
1993	8,9	71,1	52,1	2007	10,3	8,39	63,1
1994	8,5	125,5	77,8	2008	11,0	10,06	65,4
1995	7,6	76,0	60,6	2009	14,0	6,53	72,5
1996	6,6	79,8	53,2	2010	11,9	6,4	61,4
1997	6,8	99,1	54,1	2011	9,8	10,45	56,0
1998	6,9	69,7	58,7	2012	9,2	6,16	64,5
1999	7,7	68,8	65,4	2013	9,7	7,4	60,3
2000	6,5	39,0	51,0	2014	9,9	8,17	65,1
2001	8,4	68,53	75,7	2015	10,3	8,81	69,4
2002	10,3	29,75	69,9	2016	10,9	8,53	71,8
2003	10,5	18,36	68,1	2017	10,3	11,92	70,5

Kaynak: TÜİK, TOBB, TCMB

İşsizlik oranı değişkeni(UER)'ne ait veriler TÜİK tarafından belirlenen örnekleme yöntemine göre seçilen hanehalklarından 15 ve daha yukarı yaştaki fertlerden derlenmektedir. Çalışma işsizliğin tüketici açısından incelenmesi adına enflasyon oranı olarak TÜFE kullanılmıştır.

TÜİK tarafından hesaplanan TÜFE'nin temel amacı; piyasada tüketime konu olan mal ve hizmetlerin fiyatlarındaki değişimi ölçerek enflasyon oranını hesaplamaktır. Bu amaca yönelik olarak gıda, ulaşım, konaklama, sağlık gibi malları ve hizmetlere yönelik parasal tüketim harcamalarının dikkate alınması amaçlanmıştır. Bu sebeple TÜİK tarafından açıklanan TÜFE kavramı; tüketim harcamalarından hanehalklarının kendi tüketimlerine yönelik üretimleri ve hanehalkları için geçerli izafi kiraları kapsam dışında bırakmıştır.

İhracatın ithalatı karşılama oranı dış ticaret performansını gösteren parametrelerden biridir. Çalışmada dış ticaret verisi olarak ihracatın ithalatı karşılama oranı kullanılmıştır. İthalat-ihracat karşılaştırmasında bu oranın 100'den büyük olması ülkenin ihracatının fazla, 100'den küçük olması ise ithalatının fazla olduğunu gösterir. Çalışmada bu değişken yerine dış ticaret açığı herhangi bir para birimi cinsinden veya GSYH'nin oranı olarak ölçüldüğünde, farklı ülkelerdeki (veya aynı ülkede ama farklı zamanlardaki) değerlerinin karşılaştırılması güç olabilmektedir. İhracatın ithalatı karşılama oranı ise hem ülkeler arası hem de zamanlar arası karşılaştırma yapmaya daha uygun olabilmektedir. Ayrıca Heckser-Ohlin tarafından geliştirilmiş olan modelde istihdam ile dış ticaret arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Heckser-Ohlin'e göre gelişmekte olan ülkeler ürettikleri malları ihraç ederken, sermaye yoğun malları ithal edeceklerdir. Bu sebeple üretilen malların ihracatındaki artış istihdamı arttıracak, dolayısıyla işsizlik azalacaktır. Bu husus çalışmada kullanılan modele dış ticaret verisi olarak ihracatın ithalatı karşılama oranı eklenmesinin bir diğer sebebidir.



Şekil 1a ve Şekil 1b'de işsizlik oranı, ihracatın ithalatı karşılama oranı ve TÜFE değişkenlerinin 1990-2017 yılları arasındaki 28 yıllık değişimleri görülmektedir. İşsizlik oranının ilk 10 yıllık dönem içerisinde TÜFE ile ters yönlü bir ilişkisi mevcutken bu dönemden sonra bu

ilişkinin tersine doğru dönmeye başladığı görülmektedir. Benzer bir ilişki biçiminin de TÜFE ile işsizlik oranı arasında olduğu görülmektedir. Fakat bu ilişkilerin doğrudan grafikler ile açıklanması ve çıkarımlarda bulunulması doğru değildir. Bu sebeple bu değişkenler arasında ilişkinin tespiti için çoklu regresyon analizi yapılmış ve en küçük kareler (EKK) yöntemi ile tahminler yapılmıştır.

Çalışmada enflasyon ve dış ticaret verilerinin işsizlik üzerindeki etkisini belirlemek üzere;

$$UER_t = \beta_0 + \beta_1(TUFE_t) + \beta_2(ExpImp_t) + \varepsilon_t \quad (1)$$

modeli; EKK ile tahmin edilmiştir. Modelde UER; genel işsizlik oranını, TUFE; enflasyon oranını, ExpImp; ihracatın ithalatı karşılama oranını, $t=1,2,\dots,n$ olmak üzere zamanı ve ε hata terimini göstermektedir. Analizler için Eviews 9 paket programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Serilerin durağan olmaması sorunun zaman serileriyle çalışılırken sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Sahte regresyon sorununa yol açan bu durumun tespiti ve ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle serilerin durağanlıkları araştırılmalıdır. Çalışmada kullanılan zaman serilerinin durağan olup olmadıklarının Augmented Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi ile test edilmiştir. Bu süreçte öncelikle sabitli ve trendli sınaama yapılır; burada durağanlık elde edilmesi neticesinde sabitli ve sabitsiz sınaama sürecine geçilmeksizin bu değerler esas alınır (Enders, 1995: 256–259).

Tablo 2: Durağanlık Test Sonuçları

	ADF (düzey)			ADF (I. Fark)		
	I ve T	I	N	I ve T	I	N
UER	-2.126712 (0.50)	-1.692379 (0.42)	0.0944 (0.70)	-4.31 (0.01)	-	-
TUFE	-2.4821 (0.33)	-3.927431 (0.00)	-	-	-	-
ExpImp	-5.2633 (0.00)	-	-	-	-	-

Açıklamalar: I ve T trend ve sabiti içeren modeli, I; sadece sabiti içeren modeli ve N ise trend ve sabiti içermeyen modeli ifade etmektedir. Tabloda yer alan test değerleri için gecikme uzunluğu seçim kriteri olarak Akaike Bilgi Kriteri kullanılmıştır. Bu kriter modelin kalıntı kareler toplamı üzerinde örnek büyüklüğü ve değişken sayısını dikkate alarak bir düzenleme yapıp elde edilen değer sayısında farklı modeller arasında en uygununu seçmeye yarayan bir kriterdir. Parantez içinde, her bir teste ait olasılık değerleri verilmiştir

Regresyon analizi yapılırken kullanılan modelde UER değişkeni I. farkta durağan olduğundan bu değişkenin birinci farkının alınmış hali olan DUER değişkeni kullanılmıştır. Böylece model

$$DUER_t = \beta_0 + \beta_1(TUFE_t) + \beta_2(ExpImp_t) + \varepsilon_t \quad (2)$$

modeli kullanılmıştır. EKK ile elde edilen tahmin sonuçları Tablo 2’de görülmektedir. Buna göre model katsayılarının p-değerleri 0.05’ten küçüktür. Bu sebeple %5 önem seviyesinde değişken katsayılar istatistiksel açıdan anlamlıdır. Öte yandan, bağımlı değişkenin bağımsız değişken(ler) tarafından açıklama oranı olan R^2 değerinin 0.72 gibi bir değer alması modelin açıklama gücünün yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. F-istatistik değerinin anlamlılık F değerinden büyük olduğu ve bu sebeple modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Tahmin katsayıları incelendiğinde TUFE’deki bir birim değişimin UER’de negatif yönlü olarak 0.03 birimlik değişimine ve ExpImp’teki bir birimlik değişimin UER’de yine negatif yönde 0.10 birimlik bir değişime neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: DUER	Katsayılar	S. Hata	p-değ.
C	4.08	1.76	0.029
TUFE	-0.03	0.005	0.000
ExpImp	-0.10	0.026	0.007
Model Tahmin Sonucu			
R²: 0.72		F-İstatistik: 32.5357	
Durbin-Watson: 1.87		Anlamlılık F: 0.000	

Çalışmada ele alınan ekonometrik model az sayıda bağımsız değişken içermektedir. Bu sebeple dışlanmış olan değişkenlerin doğrudan veya dolaylı etkileri hata terimi üzerinde toplanmıştır. Bu sebeple hata terimine yönelik EKK varsayımların gerçekleşmiş olmasının önemi daha da fazla öneme sahiptir. Bu varsayımlar gereği hata teriminin homoskedastik olması ve otokorelasyondan arındırılmış olması beklenmektedir (Yalçın ve Çakmak, 2016). Tablo 3’den de görüldüğü gibi kullanılan modelde Durbin-Watson test istatistik değerinin 2’ye yakın olmasından dolayı otokorelasyon olmadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte değişen varyans (heteroskedasticity) varsayımı Breusch-Pagan-Godfrey testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir. Hesaplanan Ki-Kare olasılık değerinin 0.05’ten büyük olması hata teriminin homoskedastik olduğunu diğer bir ifadeyle değişen varyans olmadığını göstermektedir.

Tablo 4. Breusch-Pagan-Godfrey Test Sonuçları

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
F-istatistik	0.814041	Olasılık F(2,19)	0.4549
Obs*R²:	1.715237	Olasılık Ki-Kare(2)	0.4242
Scaled explained SS	1.542704	Olasılık Ki-Kare(2)	0.4624

Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olmadığı varsayımı EKK’nın bir diğer varsayımdır. Çoklu regresyon modellerinde bazı bağımsız değişkenlerin veya bütün bağımsız

değişkenlerin kendi içlerinde kuvvetli bir ilişkiye sahip olmaları bu varsayımın ihlal edilmesi anlamına gelmektedir. Burada vurgulanan durum ilişkinin güçlü ve tam bir ilişki olmasıdır. Aksi halde ekonomik değişkenler arasında ki bir ilişkinin olması zayıfta olsa beklenen bir durumdur (Tarı, 2010: 157-158).

Tablo 5. VIF Katsayı Sonuçları

Değişkenler	Coefficient Variance	Centered VIF
EXP_IMP	0.000772	1.010013
TUFE	2.91E-05	1.010013
C	3.295096	NA

Çoklu doğrusal bağlantının tespit edilmesinde VIF olarak ifade edilen varyans büyütme faktörü kullanılmaktadır. Bu katsayı değerleri 5'ten küçük olduğu durumlarda çoklu doğrusal bağlantının olmadığı sonucuna varılır. Bu değerler Tablo 5'te görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre değişkenlerin gerekli varsayımları sağladıkları tespit edilmiştir. Bu sebeple elde edilen bulgular istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Malların ulusal sınırların dışına çıkışı ya da girişi olarak ifade edilen dış ticaret, enflasyon ve işsizlik ile ilişkili olduğu yapılan çalışmalarda da belirlenmiştir. Dış ticaret alım ve satım işlemlerinin gerçekleşmesi açısından ithalat ve ihracat olmak üzere iki şekilde gerçekleştiği bilinmektedir. Ülke ekonomisinin kalkınmasında ihracat önemli bir yere sahip olduğundan bunun gerçekleşebilmesi için de ülke üretiminin ihtiyacından fazla olması gerekir. Ülke içi talep karşılandıktan sonra dış ticaretin ağırlıklı yapıldığı ülkelere ihracat arttırılabileceğinden, ilgili ülkenin ihracatı artabilecek buna bağlı olarak dış ticaret dengesini olumlu yönde etkileyebilecektir.

Bu çalışmada söz konusu bu iki model doğrultusunda 1990-2017 yılları arasında yıllık veriler kullanılarak enflasyon ve dış ticaret verilerinin işsizlik oranını üzerindeki etkisi ekonometrik analizler ile incelenmiştir. Çalışmada elde edilen modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde ise TUFE'deki bir birim değişimin işsizlik oranında, negatif

yönlü olarak 0.03 birimlik değişime ve ihracatın ithalatı karşılama oranındaki bir birimlik değişimin işsizlik oranında yine negatif yönde 0.10 birimlik bir değişime neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak enflasyon ve dış ticaret verileri ile işsizlik oranı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamız sonucunda elde edilen ilişkilerin literatürde yer alan benzer çalışmalarda aynı sonucu buldukları belirlenmiştir. Samuelson ve Solow (1960), enflasyon ve işsizlik oranı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yapraklı (2007) tarafından, enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik testlerini kullanarak araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda ekonomik büyümenin enflasyondan negatif yönde etkilendiğini ifade etmiştir. Göktaş ve İşçi (2010) tarafından, Türkiye’de işsizliği, ekonomik göstergeler açısından araştırılmıştır. Araştırma sonucunda işsizlik ile dış ticaret arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Gözgör ve Pişkin (2011), Türkiye’de bölgeler üzerinde yapmış oldukları çalışmada bölgenin dış ticarettten aldığı pay arttığında işsizlik oranının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Gül ve Kamacı (2012), hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ithalat ve ihracattan işsizliğe doğru bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Piore (2017), işsizlik ve enflasyonu birlikte ele alarak bunlar arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Türkiye ekonomisi özellikle son yıllarda büyüme oranlarının artması önemli bir noktaya gelmiştir. Bu oranlar doğrultusunda Türkiye ekonomisindeki iktisadi büyüme politikaları sürdürülebilir nitelikte olacak şekilde devam ettiğinde üretim alanının genişlemesine neden olacak buna bağlı olarak hem işsizliğin azalmasına hem de dış ticarete daha iyi seviyelere ulaşılması sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

- Ay, S. (2012). “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- Aydın, M.F., Başkaya, Y.S. & Demiroğlu, U. (2015). “Türkiye’de İhracatın İthalatı Karşılama Oranı Üzerine Ampirik Bir Analiz”, *İktisat İşletme ve Finans*, 30(354), 09-28.
- Aykırı, M. (2008). “Ekonomik Büyüme-Enflasyon-İşsizlik İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars*.
- Berber, M., & Artan, S. (2004). “Türkiye’de Enflasyon-Ekonomik Büyüme İlişkisi:(Teori, Literatür ve Uygulama)”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4).
- Black D. C, Dowd, M. R. & Keith, K., (2001), "The Inflation/Growth Relationship: Evidence From State Panel Data", *Applied Economics Letters*, Vol:8, No:2, 771-774.

- Bruno, M. & Easterly, W. (1996), "Inflation and Growth: in Search of a Stable Relationship", *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 78(3).
- Enders, W. (1995). *Applied Econometric Time Series*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Fischer, S. (1993) . "The Role of Macroeconomic Factors in Growth", *Journal of Monetary Economics*, 32(3), 485-511.
- Göktaş, A., & İşçi, Ö. (2010). "Türkiye’de İşsizlik Oranının Temel Bileşenli Regresyon Analizi İle Belirlenmesi", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(20), 279-294.
- Gözgör, G., & Pişkin, A. (2011). "İşsizlik ve Dış Ticaret: Türkiye’deki Bölgeler için Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi-Dinamik Panel Veri Yaklaşımı", *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 121-138.
- Gül, E., & Kamacı, A. (2012). "Dış Ticaretin İstihdam Üzerindeki Etkileri: Bir Panel Veri Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 23-32.
- Güler, A. (2008). "Enflasyon ve İşsizlikle Mücadelede Para Politikası ve Ücret Pazarlıkçıları Arasındaki Stratejik Etkileşim", *Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon*.
- Günçavdı, Ö. & Küçükçiftçi, S. (2001). "Foreign Trade and Factor Intensity in an Open Developing Country: An Input-Output Analysis for Turkey", *Russian and East European Finance and Trade*, 37(1), pp. 75-88
- Keskin, G. (2015). <http://www.gokhankeskin.com.tr/2015/01/enflasyon-ile-issizlik-arasndakiiliski.html> , Erişim Tarihi: 20.02.2018.
- Kimbrough, K. P. (1986). "Inflation, Employment, and Welfare in The Presence of Transactions Costs". *Journal of Money, Credit and Banking*, 18(2), 127-140.
- Mortensen D.T. (1970). "Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve", *The American Economic Review*, 60(5), 847-862.
- Ulusoy, T. (2011). Financial power analysis of countries: Transmitters (adsorbents), setters and unresistants. *African Journal of Business Management*, 5(22), 9087.
- Ulusoy, A. & Dibo, M. (2016). "Çorum’da İşsizlik ve Enflasyon İlişkinin Analizi". *Bildiriler kitabı*, 89.
- Uysal, D., & Erdoğan, S. (2004). "Enflasyon İle İşsizlik Oranı Arasındaki İlişki Ve Türkiye Örneği (1980-2002)", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 1(6), 35-47.
- Özpençe, A. İ. & Ergen, E. (2017). "Kamu Harcamaları ve Dış Ticaret Açıkları İlişkisi: Türkiye Örneği". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 134-145.
- Phillips, A. W. (1958). "The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957". *Economica*, 25(100), 283. <http://doi.org/10.2307/2550759>
- Piore, M. (Ed.). (2017). *Unemployment and inflation: institutionalist and structuralist views*. Routledge.
- Samuelson, P. A., & Solow, R. M. (1960). Analytical aspects of anti-inflation policy. *The American Economic Review*. 50(2), 177-194.

- Tan, Fatma Z, Kandemir, O, Ulusoy, T (2008), Teknoloji ve Yeniden Şekillendirdiği Makroekonomik Büyüme Modelleri, Üniversite Sanayi İşbirliği Ulusal Kongresi
- Tunay, B.K., (2010). *50.Yılında Phillips Eğrisi: Makro Ekonomik İstikrar ve Maliyetleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Turan, Z. (2011). “Dünyadaki ve Türkiye’deki Krizlerin Ortaya Çıkış Nedenleri ve Ekonomik Kalkınmaya Etkisi”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 56-80.
- Valadkhani, A. (2003). *The causes of unemployment in Iran: An empirical investigation*.
- Yalçın, A. Z., & Çakmak, F. (2016). “Türkiye’de Kamu Sağlık Harcamalarının İnsani Gelişim Üzerindeki Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(4).
- Yılmaz, G. Ö., (2005). “Türkiye Ekonomisinde Büyüme İle İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, (2).
- Yapraklı, S. (2007). “Enflasyon ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye İçin Eş-Bütünleşme ve Nedensellik Analizi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2).