

IREM

INTERNATIONAL REVIEW OF ECONOMICS AND MANAGEMENT



www.iremjournal.com

Volume : 07

Issue : 02

Year : 2019

ISSN: 2148-3493

Sahibi/Owner

Prof. Dr. Gökhan ÖZER

Editör/Editor-in-Chief

Prof. Dr. Gökhan ÖZER

Bölüm Editörleri/Fields Editors

Assoc. Prof. Dr. Hüseyin KAYA	Istanbul Medeniyet University
Asst. Prof. Dr. Volkan ÖZBEK	Balikesir University
Asst. Prof. Mehmet GÜNLÜK	Mugla Sıtkı Kocman University
Assoc. Prof. Sadettin ÇİTÇİ	Gebze Teknik Üniversitesi


Danışma Kurulu/Advisory Boards

Prof. Dr. Halit YANIKKAYA	Gebze Technical University
Prof. Dr. Semih YILDIRIM	Yildirim Beyazit University
Assoc. Prof. Dr. Mohd Syaiful Rizal Bin Abdul HAMİD	University Technical Malaysia
Assoc. Prof. Dr. Chew Boon CHEONG	University Technical Malaysia
Assoc. Prof. Dr. Alin STANCU	Bucharest University of Economic Studies

Indexing and Abstracting

 Google Scholar, 2013-

 ASOS, 2013-


 Social Science Research Network, 2013-

 Kudos, 2013-


 Open Academic Journals Index, 2013-

 Scientific Indexing Services, 2015-

 Open Access Journals, 2016-


 Sobiad, 2016-

 DRJI (Directory of Research Journals Indexing), 2013-

 Arastirmax (Bilimsel Yayın İndeksi), 2013-

 Cite Factor, 2013

 Acar Index, 2013-

 Academic Keys, 2015-

 Eurasian Scientific Journal Index, 2016-

 Cross Ref, 2016-

İletişim/Contact

www.iremjournal.com, gokozerhan@gmail.com

International Review of Economics and Management, hakemli bir dergidir. Üç ayda bir yayınlanır.
International Review of Economics and Management, a peer-reviewed academic journal. It is published every six months.

1. AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİMİN KADIN GÜÇLENDİRMESİNDE ÖNEMİ: ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ	1-32
Güler GÜNSOY, Bulent GÜNSOY, Betül Kan KILINÇ, Berna YAZICI	
2. İŞTE VAR OLAMAMA, İŞ TATMİNSİZLİĞİ VE İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: ISPARTA İLİ ÇAĞRI MERKEZİ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ	33-58
Gaye ATILLA, Gizem YILDIRIM, Havvanur BAYSAL	
3. KENTSEL ALTYAPI YATIRIM HARCAMALARININ MEKÂNSAL YAYILMA ETKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ	59-82
Mehmet Akif KARA	
4. THE ROLE OF EU INSTITUTIONS IN COMMON TRADE POLICY: AN ASSESSMENT ON EU-CANADA COMPREHENSIVE ECONOMIC AND TRADE AGREEMENT	83-104
Esra Uyar OKÇU, Fabio FRANCHINO, İbrahim Alper ARISOY	
5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL ALGILAR, AYRILAMA NİYETİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR LİTERATÜR İNCELEMESİ	105-122
Mustafa GÜNALAN	

AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİMİN KADIN GÜÇLENDİRMESİNDE ÖNEMİ: ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ¹

Güler GÜNŞOY*

Bülent GÜNŞOY**

Betül Kan KILINÇ***

Berna YAZICI****

Özet

Küreselleşen dünyada toplumun sosyal refah seviyesinin yüksekliği bireylerinin mutlu olmasına bağlı olduğuna göre eğitimin bu anlamdaki rolü çok önemlidir. Çalışmada, güçlendirme kavramı ve boyutları ile kadın güçlendirmesi kavramı teorik ve ampirik olarak incelenmiştir. Literatürde kadın güçlendirmesi ile eğitim arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırmalar irdelenerek, açık ve uzaktan eğitim sisteminde öncü olan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi'nden (AÖS) bahsedilmiştir. Daha sonra AÖS'ten eğitim alanların güçlendirme ve kadın güçlendirmesindeki rolü nitel analizle incelenmiştir. Çalışmada Anadolu Üniversitesi AÖS'nin kadınların güçlendirilmesi konusunda özellikle hane içi kararlara katılma, ekonomik güven, hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olma ve bireysel hareketlilik konusunda etkili olduğu ortaya konulmuştur. Açıköğretim sisteminin kadınlarda sosyal ve ekonomik güçlendirmeyi desteklemekte oluşu çalışmada ulaşılan en önemli sonuçtur.

Jel Kodları: J7, I0, O4.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Açık ve Uzaktan Eğitim, Güçlendirme, Kadın Güçlendirmesi

¹ Anadolu Üniversitesi BAP, 1110e174 nolu projesinden elde edilen verilerden yararlanılmıştır.

* Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat ABD, gcinier@anadolu.edu.tr, 0000-0001-0104-9784

** Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat ABD, bgunsoy@anadolu.edu.tr, 0000-0001-6370-189X.

*** Eskişehir Teknik Üniversitesi, Fen Fakültesi, İstatistik Bölümü, bkan@eskisehir.edu.tr, 0000-0002-3746-2327.

**** Eskişehir Teknik Üniversitesi, Fen Fakültesi, İstatistik Bölümü, bbaloglu@eskisehir.edu.tr, 0000-0001-9843-7355.

Date of submission: 06-03-2019

Date of acceptance: 16-09-2019

THE ROLE OF OPEN AND DISTANCE EDUCATION ON WOMEN EMPOWERMENT: THE CASE OF ANADOLU UNIVERSITY

Abstract

In today' s globalizing World, the important fact is that social utility level of the society depends on people' s happiness in which education has an inarguable role on. This study first examines the concept of women empowerment both theoretically and empirically. Literature on the concept is investigated by its connections to education and to Open and Distance Education System of Anadolu University, which is one of the pioneers of open and distance education. Secondly, beneficiaries of the Open and Distance Education System examined and the role of the system on people is studied using qualitative analysis. The outcomes show that Anadolu University Open and Distance Education System has the positive effects on social and economic empowerment and women' s participation on private decisions, economic trust, private independency and freedom, individual mobility are vital findings of this study.

Keywords: Education, Open and Distance Education, Empowerment, Women Empowerment

JEL Classification: J7, I0, O4.

I. GİRİŞ

Küreselleşme ve değişimin çok hızlı gözlemlendiği günümüzde, yaşanan ekonomik ve toplumsal olaylar ve sorunlardan en çok etkilenen gruplar genellikle kadınlar, gençler, yaşlılar, çocuklar, engelliler ve korunmasızlar olmaktadır. Siyasetçiler, kadın grupları, sivil toplum örgütleri, hükümetler, uluslararası kuruluşlar ve politikacılar da hedeflerinden biri olarak bahsedilen gruplarla yakından ilgili olan güçlendirme konusuna odaklanmaktadır. Fakat güçlendirme kavramının anlaşılması tanımlanması ve ölçülebilmesi çok kolay değildir. Kavramı netleştirmenin çok kolay olmamasının nedeni ise kavramın çok boyutluluğu ve farklı politikaların, program ve projelerin odağında olmasıdır.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler beraberinde görülen değişimler, geleneksel eğitim süreçlerini de etkilemiştir. Günümüzde zorunlu eğitim ve farklı yelpazede yer alan ve kişilerin tercihleri doğrultusunda gerçekleşen eğitim türleri, artmakta ve çeşitlenmektedir. Eğitim, çocukluk ve gençliğe hapsedilmiş bir süreç olmaktan çıkan, "yaşam boyu öğrenme" yaklaşımı ile tüm dünya ülkelerinin eğitim politikalarını da şekillendirmeye başlamıştır. Bu bağlamda zaman ve mekân kısıtı olmadan amaca yönelik olarak eğitim yöntemleri ve materyalleri yönünden çok farklı olan eğitim türleri artarak geleneksel eğitim kalıplarını zorlamakta ve yıkmaktadır. Bu nedenle, küresel ve ulusal platformda verimliliği farklı olan ve etkileri çok yönlü olan açık ve uzaktan eğitim sistemlerinin bireysel ve toplumsal faydalarını

analiz eden araştırmalar da gün geçtikçe artmaktadır. Açık ve uzaktan eğitim, bireysel ve toplumsal düzeyde sağlamış olduğu katkılar nedeniyle bireylere eğitim fırsatları sunması yanında cinsiyet eşitsizliği, güçlendirme, istihdam beşerî sermayeye gibi çok önemli ekonomik ve sosyal konulara da katkı sağlaması nedeniyle ekonomik ve sosyal refahın sağlanmasında, örnek oluşturan önemli bir eğitim süreci olmaktadır. Bu bağlamda güçlendirme ise bireylerin siyasi ve sosyal katılımlarını sağlayarak ve onların potansiyellerine tam olarak ulaşmasını sağlayarak kendi yeteneklerine inanmalarını sağlayan ve çok boyutlu bir yaklaşımdır. Eğitim özellikle açık ve uzaktan eğitim ise kadınların güçlendirilmesi konusunda anahtar rol olmaktadır. Böylece, kadınların ekonomik, siyasi ve sosyal olarak güçlendirilmesi de eğitim aracılığıyla sağlanmış olmaktadır.

Çalışmada öncelikle, güçlendirme kavramı, güçlendirme boyutları, kadın güçlendirmesi kavramı ile eğitim, yükseköğretim, açık ve uzaktan eğitim ve kadın güçlendirmesi arasındaki ilişki teorik olarak incelenmiştir. Bu çerçevede literatürde yapılmış çalışma ve araştırmalar çerçevesinde bu ilişkiyi farklı ülke ve bölge temelinde sorgulayan önemli çalışmalardan örnekler verilmiştir. Daha sonra açık ve uzaktan eğitim sisteminin öncüsü olan ve büyük ölçekte Açık ve uzaktan eğitim sistemini yapan üniversite olarak Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Sistemi hakkında bilgi verilmiştir. Açık ve uzaktan eğitimin kadın güçlendirmesindeki rolünü analiz etmek çalışmanın amacı olup bu bağlamda çalışmanın son bölümünde, nitel analizle Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi'nin mezunlarının güçlendirme konusundaki etkisi ve özellikle kadın güçlendirmesindeki rolleri analiz edilmiştir. Bu çalışma açık ve uzaktan eğitimin kadın güçlendirmesindeki rolü bağlamında Türkiye özelinde yapılan önemli bir çalışmadır.

II. KADIN GÜÇLENDİRMESİ VE AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM: TEORİK VE AMPRİK LİTERATÜR

Kadın grupları, sivil toplum örgütleri, siyasetçiler, hükümetler ve uluslararası kuruluşlar kendi hedeflerinden biri olarak güçlendirmeye odaklanmışlardır. Bu bağlamda, kavramın anlaşılması tanımlanması ve ölçülebilmesi çok kolay olmamaktadır. Ayrıca kavramı netleştirmenin çok kolay olmamasının bir diğer nedeni ise, farklı politikaların, program ve projelerin odağında yer almasıdır. Güçlendirmeyi tanımlamanın zor olmasının bir nedeni doğası gereği ikinci nedeni ise kalkınma programlarının en önemli hedeflerinden birisi olmasıdır. Nelly Stromquist, güçlendirmeyi, “kişilerarası ilişkiler ve toplumun farklı kurumlarında güç

dağılımını değiştirme süreci olarak” tanımlamaktadır. Diğer yandan, Lucy Lazo ise edinme süreci olarak tanımlayarak, kaynak ve imkanlara erişimi ve denetimi sağlayarak bunları edinme süreci olarak tanımlamaktadır. Diğer yandan kadınların güçlendirilmesi ise özel etkileri olması nedeniyle analiz edilmesi gereken özel konulardan birisi olmaktadır (Medel-Anonuevo ve Bochynek, 1995:7-8).

Güçlendirme kavramı geniş bir yelpazede tanımlanmakta ve sonuçları ise çok boyutlu olmaktadır. Güçlendirme kavramını Narayan (2002)’ye dayalı olarak çeşitli birey ve grupların varlık ve yeteneklerinin geliştirilmesi olarak betimleyen ve bununla ilgili kurumları sorumlu tutan Bennett, “güçlenme” ve “sosyal içirme” kavramlarının yakından ilgili olduğunu fakat ayrı kavramlar olduğu bir çerçeve geliştirmiştir (Bennett, 2002’den aktaran: Malhotra, Schular ve Boender, 2002: 4-6). Kabeer ise güçlendirmeyi, daha önceden kendilerine verilmediği için stratejik yaşam seçimlerini yapamayan insanların bu yöndeki yeteneklerinin artmasını belirten bir süreç olarak tanımlamaktadır (Kabeer, 2001 ve Kabeer 2005’ten aktaran Malhotra, Schular ve Boender, 2002: 4-6).

Moser’e göre, güçlendirmede amaç, kadınların topluluğa katılım ve üretim gibi rollerini kabul etmeleri, en alttan en yukarıya doğru tüm farklı organizasyonlar aracılığıyla hareket etmeleri ve baskılara karşı bilinçlerinin artmasıyla faaliyete geçmeleridir (Moser, 1993’ten aktaran: Baltacı, 2011: 29).

Güçlendirme bireylerin siyasi ve sosyal katılımını geliştirmekte, onların potansiyellerine tam olarak ulaşmasını sağlamakta ve kendi yeteneklerine inanmalarını sağlamaktadır. Cinsiyet bağlamında kadınların güçlendirilmesi sürecinde ise hanenin geri kalanı için çok önemli yansımalar oluşmaktadır. Güçlendirme sürecinde kadınlar daha az çocuk doğurmakta, sahip oldukları çocuklar ise daha sağlıklı olup iyi beslenmekte, yeni doğanlarda sağ kalma oranları artmakta, aileler çocuklara daha fazla kaynak ve imkanlar sunabilmektedir (Rosenzweig ve Schultz, 1982; Dyson ve Moore, 1983; Lundberg, Pollak ve Walles, 1997; Kanbur ve Haddad, 1994; Thomas, 1990; Handa, 1996’dan aktaran: Kandpal, Baylis ve Arends-Kuenning 2012: 3).

Simojoki (2003)’e göre güçlendirme kavramı ilk olarak 1970’lerde kadın örgütleri ve üçüncü dünya feministleri tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Ulusal ve uluslararası seviyelerde, sosyal, politik ve ekonomik yapıların değişmesi aracılığıyla sosyal adalet ve eşitlik

mücadelesine bir çerçeve kazandırmak kavramın amacı olmaktadır (Aktaran Baltacı, 2011, 33). Parpart vd. (2002:3-21) ve Fride (2006) ise güçlendirme kavramını kullanmamakla birlikte kavramın ortaya çıkışında ve şekillenmesinde Paulo Freire'den etkilenmiş, bireysel ve kolektif olarak eşitsizliklerle mücadele için eğitimin bir araç olduğunu vurgulamış, yoksulları ve marjinal grupları güçlendirme üzerine çalışanların oluşturduğu bir tabanda şekillendirmişlerdir (Aktaran Baltacı: 2011: 33).

Kavramsal olarak güçlendirme bazı araştırmalarda seçim yapma yeteneği olarak da açıklanabilmektedir. İnsanlar hayatlarındaki seçimleri sonucu yaşadıkları deneyimler ile çok güçlü olabilirler. Fakat gerçek bir seçim olması için belirli koşullar yerine getirilmelidir. Bu koşullar, alternatiflerin olması ve alternatiflerin varlığının güçlendirilecek kişiler tarafından bilinmesi gerekliliğidir. Güçlendirme kavramı “kurumlar”, “kaynaklar” ve “başarılar” şeklinde sıralanabilecek üç önemli boyutla ele alınmaktadır. Kurumlar yapılmış seçimleri yürürlüğe koymak için gerekli süreçleri temsil eder. Kaynaklar kurumların işleyebilmesi için gereklidir. Başarı ise insanların, güçlendirmenin diğer iki boyutu ile birlikte gerçekleşmesi beklenen potansiyellerinin ortaya çıkmasıdır (Kabeer, 2005: 13-16).

Güçlendirme ihtiyacı bireyin yetersizlik durumlarında, hayallerini gerçekleştirme çabalarında ve yine aynı toplum içinde bireylerin diğer birey ve gruplar tarafından oluşturulan yapay engelleri aşmak yönündeki potansiyellerine ulaşma sürecinde ortaya çıkmaktadır (Olakulein ve Ojo, 2012: 48).

Kadın güçlendirmesi kavramı küresel bir sorun olup kadınların siyasi hakları üzerine pek çok resmi ve gayri resmi kampanyalarda ön planda tartışılan bir kavramdır. Kadınların güçlendirilmesi, 1985 yılında Nairobi'de Uluslararası Kadın Konferansında tanıtılmış olan bir kavramdır. Güçlenme ile kadınlar, geleneksel rolleri ile ilgili sorunlarla mücadele etme ve hayatlarını değiştirme konusunda çok önemli rollere kavuşmuşlardır (Suguna, 2011: 199).

Diğer yandan 1990'lı yıllarda uygulanan kalkınma programlarının başarısı çerçevesinde kadınların güçlendirilmesi kavramının önemi daha da artmıştır. Kadınların güçlendirilmesi kavramı “1990 Herkes İçin Eğitim Dünya Konferansı”, “1992 Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı”, “1993 İnsan Hakları Konferansı”, “1994 Nüfus ve Kalkınma Konferansı”, “1995 Sosyal Kalkınma Dünya Zirvesi” ve “1995 Dünya Kadın Bölgesel Hazırlık

Konferansı” platformlarındaki beyanlarında en temel konu olmuştur (United Nations, UNFPA, POPIN; Erişim Tarihi: 03.06.2017).

Dünya genelinde artan toplumsal bilinçle birlikte cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi kavramları çok önemli hale gelmiştir. Güçlendirme aslında yalnız siyasi boyutu olan bir kavram değildir, aynı zamanda ekonomik bir kavramdır. Zira siyasi güçlenme ekonomik güçlenmenin yokluğunda başarılı olamayacaktır. Özellikle kadın insan kaynaklarının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi, kadınların ellerindeki gerçek ekonomik gücü ortaya çıkararak erkeklere olan bağımlılıklarını önemli ölçüde azaltmaktadır. Diğer yandan güçlendirme, kadınlara çeşitli fırsatlar sağlamakta ve ülke yönetimlerinde de etkin bir rol yüklemektedir (Murtaza, 2012: 345-344).

Friedman’a göre, kadınların güçlendirilmesi, genellikle sosyal, ekonomik veya siyasi güç olarak anlaşılır. Bu bağlamda kadın güçlendirmesinin üç temel boyutu bulunmaktadır: Sosyal, politik ve ekonomik güçlendirme. Bu temel boyutlar aslında kadınların güçlendirilebileceği alanlar olmaktadır. Sosyal güçlendirme, kadınların eğitimi vb. olarak düşünülürken, politik güçlendirme meclisteki koltuklarda kadınların payının artırılması, ekonomik güçlendirme ise kadın ve erkek arasındaki gelir farklılıklarının azaltılması olarak düşünülmektedir. Politik ve sosyal güçlendirmede ise kadınların karar alma sürecine katılımlarının artırılması söz konusudur (Friedman, 1992:116’dan aktaran Simojoki, 2003: 26).

Kadınların güçlendirilmesi katı ataerkillikle mücadele anlamında da kullanılabilir. Batliwala ise kadın güçlendirmesini “ataerkil ideolojiye meydan okuma” olarak ifade etmektedir (Baden ve Reeves 2000: 3’ten aktaran Simojoki, 2003: 26).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu (UNIFEM), kadın güçlendirmesi ile ilgili beş temel boyutu ön plana çıkarmaktadır: Ekonomik katılım, ekonomik fırsatlar, siyasi güçlenme, eğitim düzeyi/sağlık ve iyilik (Lopez-Claros ve Zahidi, 2005: 2).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın (UNDP) geliştirdiği Cinsiyet Güçlendirme Ölçütünde (GEM) ise kadınların ve erkeklerin ekonomik-siyasal yaşama ve karar alma süreçlerine katılıp katılmadıkları incelenmekte, yaşamdaki fırsatlardan yararlanmak için temel insan yeteneklerinin kullanılıp kullanılmadıkları ile ilgilenilmektedir (UNIFEM 2000: 103’ten aktaran, Simojoki, 2003: 34).

Görüldüğü üzere, kadınların güçlendirilmesi kavramının tam olarak ölçülebilir düzeyde ortaya konulması, analizinin yapılması kolay değildir. Bunun nedeni, kavramın çok boyutlu olması ve farklı disiplinleri kapsamasıdır.

Kadınların güçlendirilmesi, genel olarak kadının hane içindeki karar alma ve yapabilme kabiliyeti ile ilgili olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda literatür araştırmalarında kadın güçlendirilmesi ölçütü olarak, bir kadının göreceli fiziksel hareketliliği, ekonomik güvenlik, karar verme yeteneği, evde şiddete maruz kalmayacak seviyedeki özgürlüğü, politik farkındalığı ve katılım seviyesi olarak değerlendirilmektedir (Kandpal vd. 2012: 9).

Ackerly (1995: 57) ve Hashemi vd. (1996: 638), güçlenmenin ölçülmesi konusunda tam bir anlaşmanın olmadığını vurgulamakla birlikte, güçlendirmenin ölçümü için kullanılan göstergeleri şu şekilde sıralamaktadır: Hareketlilik, ekonomik güven, satın alma gücü, hane içi kararlara katılım, hane içindeki davranışlarda bağımsızlık, siyasal ve hukuksal bilinç, siyasal kampanyalara ve protestolara katılım (Aktaran: Simojoki, 2003: 34).

Roudi-Fahimi ve Moghadam (2003: 2)'a göre, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların güçlendirilmesi açısından eğitiminin faydaları oldukça fazladır ve eğitim bu konuda anahtar role sahiptir. Eğitimin kadın güçlendirilmesindeki faydaları şunlardır:

- Kadın eğitimi arttıkça, doğurganlık azalır, bebek ve çocuk ölümleri azalır ve aile sağlığı iyileşir.
- Kızların ortaokul kayıtları arttıkça kadınların işgücüne katılmaları artmakta ve hane halkı başına ulusal gelir yükselmektedir.
- Kadınların gelirlerinin artmasıyla çocukların beslenmeleri iyileşmektedir.
- Eğitimli annelerin yetiştirdiği kız çocuklarının da eğitim seviyesi yükselmektedir.
- Eğitimli kadınlar politik olarak aktif ve yasal hakları konusunda bilinçli olmaktadır.

Güçlendirme boyutları literatürde farklı özelliklerde ve boyutlarda yer almaktadır. Tablo 1'de seçilmiş yazarların araştırmalarında kadın güçlendirmesi konusunda inceledikleri boyutlar bulunmaktadır.

Tablo 1. Güçlendirme Boyutları

CIDA (1996) Yasal güçlenme Politik güçlenme Ekonomik güçlenme Sosyal güçlenme	Kishor (2000a) Finansal bağımsızlık Modern sektörlere katılım Yaşam boyu istihdamda kalma Önemli kararlar alma ve kararlara katılım Aile yapısını güçlendirme Evlilikte eşitlik Kadının değerli olması Kadınların özgürleştirilmesi Evlilik avantajları Geleneksel evlilik	Schuler & Hashemi (1993) Hareketlilik ve görünürlük	Hashemi vd. (1996) Ekonomik güven
Jejeebhoy (1995) Bilgi bağımsızlığı Karar alma bağımsızlığı Fiziksel bağımsızlık Duygusal bağımsızlık Ekonomik ve sosyal bağımsızlık ve kendine güven	Schuler vd. (1996) Aile içindeki karar alma gücü ve statü	Schuler vd. (1997) Kamusal alanda etkin bir etkileşim yeteneği ailenin dışındaki gruplara katılım	Stromquist (1995) Bilişsel güçlenme Psikolojik güçlenme Ekonomik güçlenme Politik güçlenme A.Sen (1999) Cinsiyet eşitsizliğinin yokluğu Ölüm oranları Doğum oranları Eğitim gibi temel hizmetlere erişim Mesleki eğitim ve yükseköğretime erişim İstihdam Mülkiyete sahip olma Ev işlerinde karar alma

Kaynak: Malhotra, A., S. R. Schuler ve C. Boender (2002), "Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development", Background Paper Prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives Final Version: June 28, 2002, <http://siteresources.worldbank.org>. (Erişim Tarihi, 6.02.2016.)

Literatürde birçok araştırmacı eğitim, yükseköğretim, açık ve uzaktan eğitim ile kadın güçlendirmesi arasındaki ilişkiyi analiz eden farklı çalışmalar yapmışlardır. Çalışmamızın bu

kısımında eğitimin, yükseköğretim açık ve uzaktan eğitim sisteminin kadın güçlendirmesi üzerindeki etkilerini gösteren önemli bazı çalışmalara ve bulgularına değinilecektir.

Malik ve Courtney (2011) çalışmasında, kadın güçlendirmesinde yükseköğretimin önemi araştırılmıştır. Çalışmada, yükseköğrenim ile kadınların ekonomik bağımsızlığı kazanmalarının ailelerine önemli ölçüde faydaları olduğu, diğer yandan kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların azaldığı sonuçlarına ulaşmıştır. Noreen ve Khalid (2012) çalışmasında, yükseköğretimin getirdiği olanak ve fırsatların kadınların evde ve işte güçlendirilmesindeki rolleri araştırılmıştır. Araştırmada yükseköğretim eğitimi almış ve kariyerine devam eden kadınların aile üyelerine olan faydalarının da oldukça fazla olduğu vurgulanmaktadır. Banerjee (2012) çalışması ise yükseköğrenim yoluyla kadınların güçlendirilmesi üzerinedir. Çalışmada kadınların işyerinde erkek çalışanlara itiraz edebildikleri ve güçlü kurumsal pozisyonlarda istihdam edildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kandpal vd. (2012) çalışmasında, Hindistan'da kadınların güçlendirilmesi programına katılan katılımcıların fiziksel hareketlilikleri, siyasi katılımı ve istihdama erişimlerinin nasıl olduğunu incelenmiş ve programa katılan kadınların fiziksel hareketlilik, siyasi katılım ve istihdama erişimlerinde olumlu yönde iyileşmeler olduğu ortaya konulmuştur. Murtaza (2012), Gilgit Baltistan'da yükseköğrenimdeki kadınları ve kadınların işyerlerinde karşılaştığı zorlukları incelemiştir. Çalışmada ailelerin, kızlarını eğitmek için harcadıkları miktarın oğulları için harcadıkları miktardan az olduğu sonucuna da ulaşmıştır. Sonowal (2013) ve Taxak (2013) da, kadın güçlendirmesi konusunda farklı ülke ve bölgelerde yapılmış benzer çalışmalar arasında yer almaktadır (Malik ve Courtney (2011); Noreen ve Khalid (2012); Banerjee (2012); Kandpal vd. (2012); Murtaza (2012); Sonowal (2013) ve Taxak (2013)'ten aktaran: Aggarwal, 2014: 71).

Anderson ve Eswaran (2009) Bangladeş, Rahman ve Roa (2004) ise Hindistan'da eğitim ve kadın güçlendirmesi ile ilgili olarak yaptıkları çalışmalarında, eğitimin kadınların istihdama erişimlerinin arttığını ve evlilikle ilgili kararlarında da pazarlık güçlerinin yükseldiği sonuçlarına ulaşmışlardır (Anderson ve Eswaran (2009) ve Rahman ve Roa (2004)'ten aktaran: Kandpal vd. 2012: 9).

Malik ve Courtney (2011) Pakistan'da yükseköğretim eğitimi almış kadınların güçlendirilmesi ile ilgili olarak yapmış oldukları araştırmalarında, kadın güçlendirme konusunda altı boyut üzerinde yoğunlaşmışlardır: Yasal hakların farkındalığının artması, yasal haklarını isteme becerisi, ekonomik bağımsızlık, topluma katılım, yükseköğretime erişim, mevcut eğitim uygulamalarının kadınlar üzerindeki etkisi. Bu araştırmada, yükseköğretime

katılımın kadınların özellikle boşanma ve miras yasalarına ilişkin yasal hakları konusunda farkındalığını artırdığı sonucuna ulaşılmış, genel eğitim ve yükseköğretimin bir toplumsal değişim aracı olduğuna dikkat çekilmiştir (Malik ve Courtney, 2011: 34-43).

Olakulehin ve Ojo (2012), Nijerya’da uzaktan eğitimin kadın güçlendirmesine etkisi konusunda yapmış olduğu araştırmalarında, uzaktan eğitimin kadınların okuryazarlık oranlarını artırdığı, bulaşıcı hastalıkların azalması konusunda etkisinin olduğu ve kaliteli bir eğitimin yoksullukla mücadelede çok önem taşıdığı sonuçlarına ulaşmışlardır (Olakulehin ve Ojo, 2012: 53).

Ambe-Uva (2010) açık ve uzaktan eğitimin kadın güçlendirmesi ve yoksulluğu azaltma konusundaki etkilerini Nijerya’daki kadınlar özelinde incelemiştir. Çalışmada, kadınların açık ve uzaktan eğitime katılmasının Nijerya’nın demokratikleşmesinde, yoksulluğun azaltılmasında, yükseköğrenime devam etme ve güçlendirme konularında çok önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nijerya’da özellikle kırsal alanlarda gelirin düşük olması nedeniyle kadınların eğitime ulaşması zorlaşmakta, açık ve uzaktan eğitim bu konudaki fırsat eşitsizliğini azaltmaktadır (Ambe-Uva, 2010).

Sonowal (2013) Assam’da (Hindistan) eğitimin kadın güçlendirmesindeki rolleri konusundaki araştırmasında, eğitimin ve eğitim olanaklarının kadınların güçlenmesinde önemli etkisinin olduğu yönünde bulgulara ulaşmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, tüm sektörlerde kadınların eşit olmasında ve güçlenme konusunda eğitim kilit faktör olmaktadır (Sonowal, 2013: 32).

Ofoegbu (2009), Nijerya’nın Benin kentinde yaptığı araştırmasında, açık ve uzaktan eğitimin kadınların okula kayıt olmasında ve eğitimlerinin devam etmesinde etkisinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmaktadır. Ayrıca, kadınların eğitime devam etmeleri sonucunda ekonomik güvenceye ulaşabilmesi araştırmada vurgulanan önemli bir bulgu olup, eğitimle kadınların, erkeklerin yakaladığı fırsatlara da ulaşabildikleri araştırmanın sonuçları arasında yer almıştır (Ofoegbu, 2009: 54-55).

Bose vd. (2012)’nin araştırması ise Hindistan’da yükseköğretimin kadınların güçlenme konusundaki etkisine yöneliktir. Yükseköğretimin kadınların güçlenmesine yol açtığı, kadınların aile sorumluluklarından dolayı, ileri eğitim ve yaşam boyu eğitim alma konusunda ise sıkıntıları olduğu araştırmada ulaşılan önemli sonuçlar arasında yer almaktadır (Bose vd, 2012: 1-8).

Buksh (2007) Pakistan'da uzaktan eğitimle kadınların güçlendirilme ilişkisini araştırmıştır. Kadınlar, Pakistan'da uzaktan eğitim yoluyla eğitim alma şansına daha fazla sahip olmaktadır (Buks, 2007: 135-150).

Ferdousi (2010)'nin araştırması ise Pakistan'da cinsiyet eşitsizliği ile ilgilidir. Eğitim ve bilgi eksiği olan kadınlar bu eksikliklerini uzaktan eğitim sistemi ile çözmeye çalışmaktadır. Yazar, araştırmasında, Pakistan'da Bangladeş Açık Üniversitesi'nde kadınların eğitimlerine devam ederken aynı zamanda bir işte çalışabildiklerine dikkat çekmektedir (Ferdousi, 2010: 81-85).

Azaiza (2012)'un araştırması, Filistin Açık Üniversitesi'nde öğrenim gören 150 kadın öğrenci üzerinedir. Filistin'de ülkenin işgalinden kaynaklanan engeller nedeniyle toplumun temel sorunlarını çözmek için uzaktan eğitim vermek çok önemli hale gelmekte, uzaktan eğitim, kadınların eğitim hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak potansiyel bir çözüm olarak görülmektedir (Azaiza, 2012: 15-25-26).

Açık ve uzaktan eğitim sisteminin, ülkenin ekonomisine, eğitim sistemine, kültür düzeyine, cinsiyet eşitsizliğine, fırsat eşitsizliğine, yoksulluğuna vb. pek çok alanda önemli katkıları olup, toplumun kalkınma ve refah seviyesini de etkilemektedir. Açık ve uzaktan eğitim sistemi öğrenmeye adil erişim imkânı ile ve temel eğitim fırsatları ile kadın ve kızlar için ikinci bir şans verme olarak tanımlanmaktadır (Günsoy vd., 2012: 28; Ofoegbu, 2009: 48). Bu bağlamda açık ve uzaktan eğitim sistemi, geleneksel yüz yüze eğitim sisteminden farklı olarak eğitime erişimi kolaylaştırdığı için eşit fırsat eşitliği sağlamak suretiyle zaman ve mekân kısıtlamaları olmaksızın esnek öğrenme fırsatlarını bireylere sunabilen en etkili eğitim sistemi olmaktadır (Ferdousi, 2010: 83).

UNICEF (1998)'e göre, açık ve uzaktan eğitim yaşam boyu öğrenmeyi destekleyen fırsatları artırmakta, kadınlar ve kızlar için kaliteli eğitim, bebek ölümlerinde azalma ve doğurganlık oranlarının düşürülmesi gibi sağlık ile ilgili olumlu sonuçlara da katkı sağlamaktadır (Ofoegbu ve Ojogwu, 2011: 7).

Açık ve uzaktan eğitimin en önemli özelliklerini şöyle sıralayabiliriz (Buksh, 2007'den aktaran Günsoy vd., 2012: 28):

- Herkese açık bir eğitim
- Öğrenciler için esnek öğrenme fırsatları
- Öğretici ve öğrencinin ayrılması

- Zaman ve mekân özgürlüğü
- Teknoloji kullanımı
- Eğitim türlerinin hızlı artması

III. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ AÇIKÖĞRETİM SİSTEMİ¹

Anadolu Üniversitesi, Türkiye’de açık ve uzaktan öğretim sisteminin öncüsü olan ve en büyük ölçekte Açık ve Uzaktan Eğitim sistemini uygulayan üniversitedir. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, Açıköğretim Fakültesi, İşletme Fakültesi ve İktisat Fakültesi’nden oluşan 3 fakülte aracılığıyla eğitimini sürdürmektedir. Fırsat eşitliği sağlayan bir kurum olarak Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, fırsat eşitliği ilkesine dayalı etkin bir yüksek öğretim sürecini sürdürmeyi amaçlamakta ve devam etmektedir.

Türk Yüksek Öğretim sistemi içindeki 37. yılını yaşayan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, 17 lisans, 34 önlisans programı ile eğitime devam etmektedir. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, 2 milyon 820 bin mezunu ve aktif-pasif yaklaşık 2 milyon 500 bin öğrencisi ile yüksek öğrenim sağlamanın yanı sıra özel projeleri ile Türkiye’nin eğitim sorunlarının çözülmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, çağdaş eğitim-öğretim seviyesini sağlamak amacıyla harekete etmekte olup çok esnek bir yapıya ve güçlü bir organizasyona sahiptir. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi ulusal eğitime yaptığı katkılarla birlikte uluslararası düzeyde de iş birlikleri kurmakta, yükseköğretim alanında birçok ilkleri ve yenilikleri uygulamaya koyarak mega üniversiteler arasında yerini almaktadır.

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi Türkiye’de yaşayanların yüksek öğrenim talebini karşılamadaki katkıları yanında milli eğitim, sağlık, tarım, ilahiyat, polis, jandarma, kara, deniz, hava komutanlıkları ve adalet personeline yönelik önlisans, lisans tamamlama ve lisans eğitimleri ile bu alandaki personele önemli oranda katkıları olmaktadır.

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, Batı Avrupa ülkelerinde yaşayan Türk vatandaşlarına, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde, Azerbaycan’da, Batı Trakya’da ve diğer farklı ülkelerde çeşitli branşlarda eğitim hizmeti vermektedir. Anadolu Üniversitesi

¹ Bu başlık altındaki bilgiler ağırlıklı olarak Anadolu Üniversitesi’nin ilgili web sayfasından (<https://www.anadolu.edu.tr/acikogretim/acikogretim-sistemi/acikogretim-sistemi-1>) yararlanılarak hazırlanmıştır.

Açıköğretim Sistemi, işitme, görme ve fiziksel engele sahip vatandaşlar ile cezaevlerinde ceza sürelerini tamamlamaya çalışan hükümlülere de eğitim imkanları ve ortamları sağlayarak eğitimde fırsat eşitliğini sağlamaya çalışmaktadır.

1981 yılında Türkiye’de yüksek öğrenime olan talep oldukça fazla iken üniversitelere girebilen öğrenci sayısı talebin çok altında kalmaktaydı. Yani o dönemde var olan üniversiteler talebi karşılayamıyorlardı. Eğitim teknolojisindeki gelişmeler ile eğitimin sınırlarının aşılması fikri, uzaktan eğitim modelini zorunlu kılıyordu. Türk Yükseköğretimi yeniden düzenleyen, 6 Kasım 1981 tarihinde yürürlüğe giren 2547 sayılı Kanun'un 5. ve 12. Maddeleri ile, Türk üniversitelerine "Sürekli ve Açık Öğretim Yapma" hakkı verildi. Bu görev bilimsel ve teknolojik açıdan eksiklerini kısa sürede tamamlamış olan Anadolu Üniversitesi'ne 20 Temmuz 1982'de çıkartılan 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile verilmiştir. Açıköğretim Fakültesi ise Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi bünyesi içinden doğan ve ülke düzeyinde uzaktan öğretim hizmeti ile görevlendirilen fakülte olmuştur. 1982-83 öğretim yılında, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi yüksek eğitimde yüksek standartlarda fırsat eşitliği ilkesiyle ve Açık ve Uzaktan Eğitim Sistemi ile eğitim veren ilk fakülte olarak hizmete başlamıştır.

İktisat ve İş İdaresi lisans programlarına ilk yıl 29.500 öğrencinin kaydolması, yükseköğrenim ihtiyacının ve talebinin boyutlarını açıkça ortaya koymuştur. 1982-1993 yılları arasında Anadolu Üniversitesi'nin sunduğu Açıköğretim Sistemine olan talep hızla artmıştır. 1982-1983 öğretim yılına İktisat ve İş İdaresi alanındaki iki uzaktan öğretim programı ile başlayan Açıköğretim Sistemi, bundan sonra hizmet alanlarını sürekli genişletmiştir. Açıköğretim Sistemi, 1993 yılında 496 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile günün eğitim gereksinimlerine göre yeniden yapılandırılarak İktisat ve İşletme programları dörder yıllık fakültelere dönüştürülmüştür. Açıköğretim Fakültesi ise uygulamaya yönelik işleri yapmakla ve ön lisans, lisans tamamlama ve her türlü sertifika programlarını yürütmekle görevlendirilmiştir.

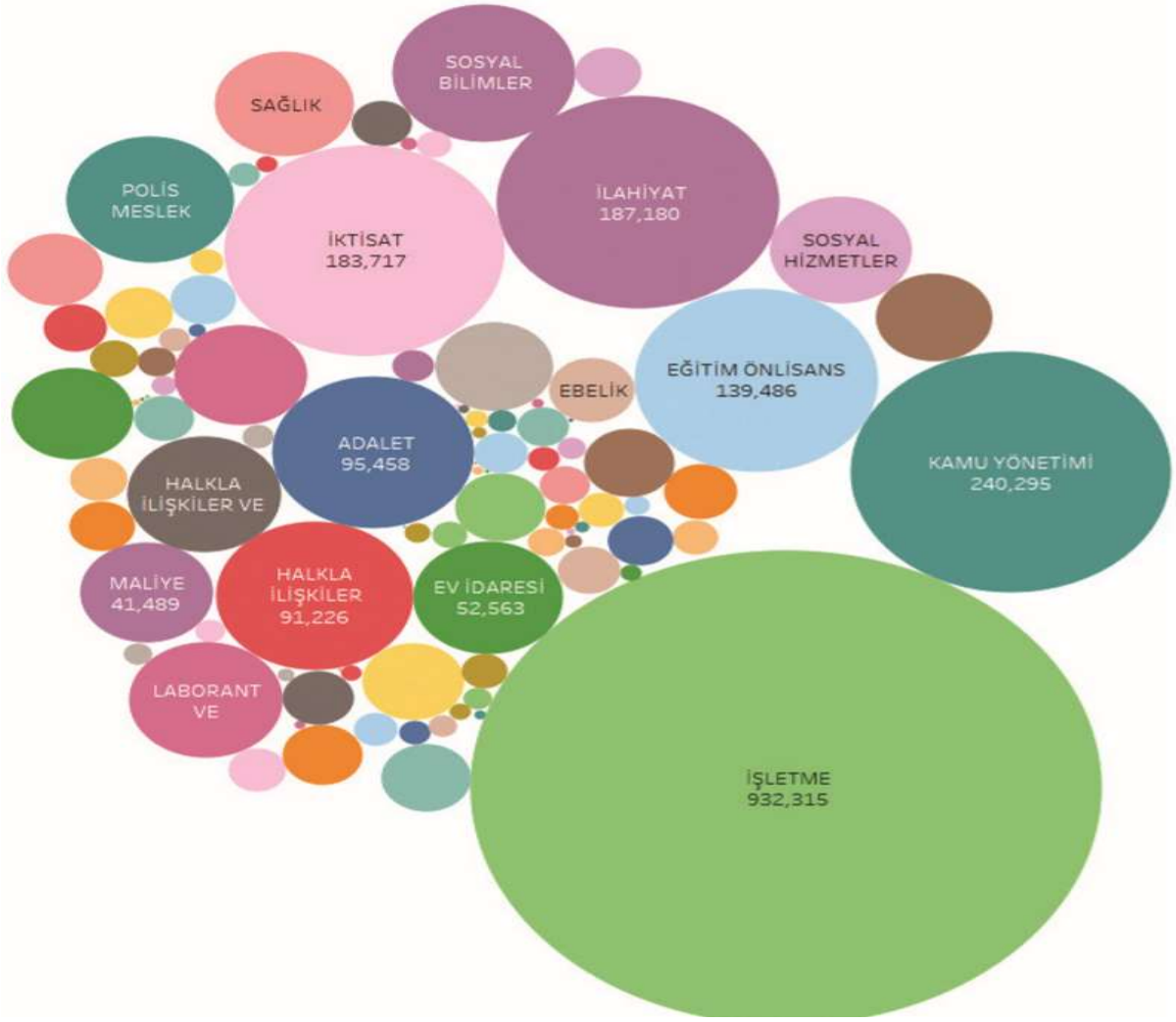
Anadolu Üniversitesi Açıköğretim sistemi 1998 yılında bir değişim sürecine girmiştir. *“Türk Yüksek Öğretim Sistemi ve üniversite açısından son derece önemli olan Açıköğretim Sistemi 1998 yılından itibaren klasik amaçların ötesine geçirildi ve bu değişimin gerektirdiği etkin bir yönetsel yapıya kavuşturuldu. Bu yönde Anadolu Üniversitesinin tüm akademik, teknik ve idari birimleri Açıköğretim Sistemi'ne etkin bir şekilde katkı sağlayabilir hale getirildi. Diğer yandan bu sistem içinde eğitim yapan fakülteler arasında iletişim ve iş birliği daha etkin ve verimli düzeye kavuşturuldu. Oluşturulan proje grupları ile Türkiye’de Açıköğretim Sistemi*

ile açılacak yeni eğitim alanları tanımlanarak, yaşam boyu eğitime fırsat sağlandı. Böylelikle çağdaş bilgi ve iletişim teknolojilerinden daha yoğun ve yaygın biçimde yararlanıldı ve eğitim programları tasarımı olarak uygulanmasına başlandı” (<https://www.anadolu.edu.tr/acikogretim/acikogretim-sistemi/acikogretim-sistemi-1>, Erişim Tarihi: 06.02.2019).

Bu bağlamda İktisat ve İşletme Fakültelerinin akademik programları, 1998 yılında yeniden yapılandırılmış, diğer yandan Açık ve Uzaktan Eğitim Sistemi'ne öğrenci alımında kontenjan kısıtlamaları kaldırılmıştır. Daha sonraki yıllarda da sistemde pek çok yenilik gerçekleştirilmiştir.

Yeniliklerden bir diğeri TRT ve Anadolu Üniversitesi iş birliği ile TRT Okul kanalı 2010 yılında yayım hayatına başlamıştır. Nahcivan, Gürcistan, Makedonya, Kosova ve Bulgaristan'daki sınav merkezleri 2012 yılında açılmıştır. Mobil aygıtlarda kullanılmak amacıyla etkileşimli kitap yapısı 2013 yılında geliştirilerek, etkileşimli kitaplar 2012-2013 öğretim yılından itibaren yayınlanmıştır. E-Seminer uygulamaları ile internetten eşzamanlı derslerin yapılması ise aynı yıl gerçekleştirilmiş ve e-Öğrenme malzemeleri oldukça zengin materyallerle açıköğretim sistemi portalına yüklenmiştir. Batı Avrupa programları kapsamında Bulgaristan programları 2013-2014 yılında öğretim yılında açılmıştır. 2014-2015 öğretim yılında mevcut olan 11 lisans, 30 önlisans programı, 2015-2016 öğretim yılında 17 lisans, 34 önlisans programına ulaşmıştır (<https://www.anadolu.edu.tr/acikogretim/acikogretim-sistemi/acikogretim-sistemi-1>, Erişim Tarihi: 06.02.2019).

Şekil 1'de Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi'nden 2017 yılı itibariyle toplam mezunların fakültele göre dağılımı bulunmaktadır. En çok mezun veren bölümler İşletme, Kamu Yönetimi, İlahiyat ve İktisat bölümleridir. Aynı kaynakta mezunların %52'sinin erkek, %48'inin kadın olduğu belirtilmektedir.



Şekil 1: Mezunların Bölümlere Göre Dağılımı

Kaynak: Anadolu Üniversitesi (2017), Açıköğretim Sistemi, 2017 Mezun İzleme Raporu

Tablo 2’de ise 01.04.2019 tarihi itibarıyla Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi’nde bulunan öğrencilerin fakültelere göre dağılımı bulunmaktadır. Görüldüğü üzere En yüksek öğrenci sayısına hem aktif hem de pasif öğrenci olarak Açıköğretim Fakültesi sahip olup onu İktisat Fakültesi ve İşletme Fakültesi izlemektedir. Toplam aktif ve pasif öğrenci sayısı 2.464.412’dir, bunun 1.295.168’i erkek, 1.169.244’ü kadındır.

Tablo 2: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi Aktif-Pasif Öğrenci Sayıları (2019)

	AKTİF		T	PASİF-AKTİF		T
	K	E		K	E	
İKTİSAT FAKÜLTESİ	59150	116806	175956	226739	327207	553946
İŞLETME FAKÜLTESİ	49199	107130	156329	230169	376031	606200
AÇIKÖĞRETİM FAKÜLTESİ	291253	262279	553532	712336	591930	1304266
TOPLAM	399602	486215	885817	1169244	1295168	2464412

Kaynak: Anadolu Üniversitesi Web Sayfası (<https://www.anadolu.edu.tr/universitemiz/sayilarla-universitemiz/ogrenci-sayilari/2018-2019/mart-2019>), (Erişim: 01.07.2019)

IV. ARAŞTIRMANIN MATERYALİ VE YÖNTEMİ VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ

Nitel araştırmalarda verilerin toplanmasında kullanılabilir yöntemler arasında, odak grup görüşmesi, gözlem, görüşme, doküman inceleme ve yazışma (anket) sayılabilir. Bu araştırma kapsamında görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği, sözlü iletişim yoluyla bilgi edinme ve veri toplama tekniğidir. Görüşme sıklıkla yüz yüze yapılmaktadır, ancak telefon yoluyla veya ses ve resim iletilerle de yapılması mümkündür (Karasar, 2000). Temelinde karşılıklı konuşma esastır. Dolayısıyla iki tarafı vardır: ilki araştırmacı başka bir deyişle görüşmeci, diğer tarafı ise görüşülen kişidir. Görüşmeci hazırladığı soru cetveline bağlı kalarak görüşmeye sorular sorar ve yanıtları kaydeder (Kozak, 2001).

Görüşmenin ilk bakışta herkesin yapabildiği temel becerileri içerdiği düşünülmektedir; ancak görüşme bunun yanında beceri, duyarlılık, yoğunlaşma, bireyler arası anlayış, ön görüş, zihinsel uyanıklık ve disiplin gibi birçok boyutu da kapsamaktadır (Yüksel, 2003; Patton 1987; Bahar 2003).

Araştırma kapsamında yapılan görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, araştırmacının araştırma konusundan bahsetmesi ve kendisini tanıtmayı ile başlamıştır. Katılanlara önceden hazırlanmış sorular sorulup, verdikleri yanıtlar ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Kaydedilen cevaplar nicel verilere dönüştürülüp istatistiksel analizleri SPSS 19 paket programı aracılığıyla yapılmıştır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan ses kayıt cihazları ile görüşme esnasında önceden hazırlanmış sorular katılanlara sorulmuştur. Alınan cevaplar her bir soru için kodlanıp analiz edilmeye uydun hale getirilmiştir. Çalışmada çalışma grubu olarak Trabzon, Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Adana, Antep, Eskişehir ve Antalya gibi farklı sosyoekonomik çevrelerde ikamet eden 124 AÖS mezunundan oluşmaktadır.

IV.I. Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenilirlik

Geçerlilik araştırma sonuçlarının doğruluğunu konu edinir. Bir araştırma sonucunda %100 güvenilirlik elde etmek mümkün iken %100 geçerlilik elde etmek mümkün değildir. Bu bakımdan nitel araştırma projelerinde geçerlilik daha önceliklidir.

Güvenirlik ise, araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği ile ilgilidir. Sonuçların inandırıcılığı açısından önemlidir. Nitel araştırmalarda insan davranışları durağan olmadığından güvenilirlik açısından sorunlar çıkabilir.

Güvenilirliğini test etmek amacıyla cronbach alpha değeri hesaplanmış ve 0,836 olarak hesaplanmıştır. Buna göre güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

V. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

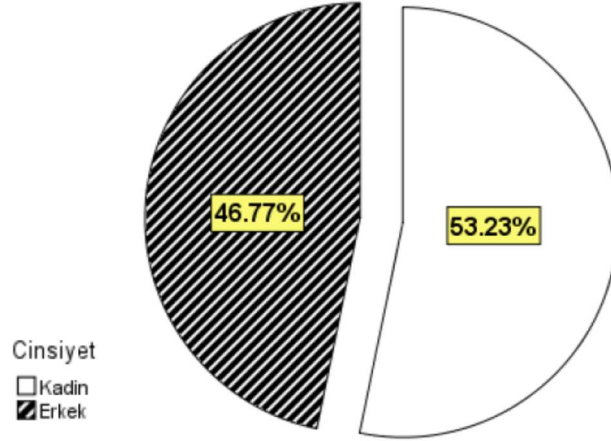
Nitel görüşmeler için çalışma alanlarına göre önceden belirlenmiş ve yapılan ziyaretlerde görüşülen kişi sayısı ve yüzdelik dağılımları, illere göre görüşme sayıları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Nitel görüşme kişi sayısı ve dağılımları (%)

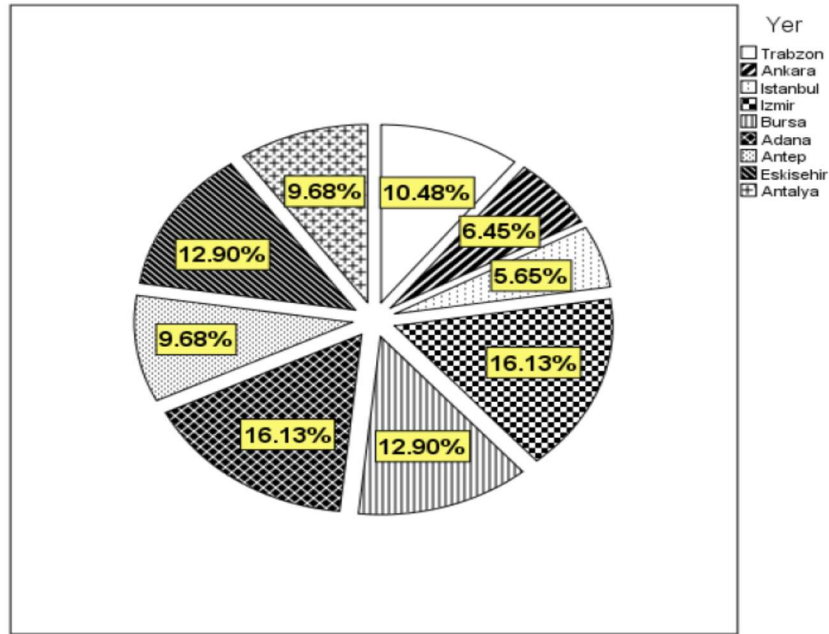
	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Trabzon	13	10,5	10.5	10.5
Ankara	8	6.5	6.5	16.9
İstanbul	7	5.6	5.6	22.6
İzmir	20	16.1	16.1	38.7
Bursa	16	12.9	12.9	51.6
Adana	20	16.1	16.1	67.7
Antep	12	9.7	9.7	77.4
Eskişehir	16	12.9	12.9	90.3
Antalya	12	9.7	9.7	100
Toplam	124	100.0	100.0	100.0

Görüşmelere katılan katılımcıların cinsiyete göre yüzdelik dağılımları ise şekil 2'de görülmektedir. Nitel görüşmelere katılanların %53,23'ü kadın, %46,77'si erkektir. Diğer

yandan görüşmelere katılanların illere göre yüzdelik dağılımı da şekil 3'te görülmektedir. Adana ve İzmir'den (%16,13) en yüksek katılım olmuştur, onları Bursa ve Eskişehir (%12,90) takip etmektedir.



Şekil 2: Nitel görüşmeler katılanların cinsiyete göre dağılımları (%)



Şekil 3: Nitel görüşmelere katılanların illere göre dağılımları (%)

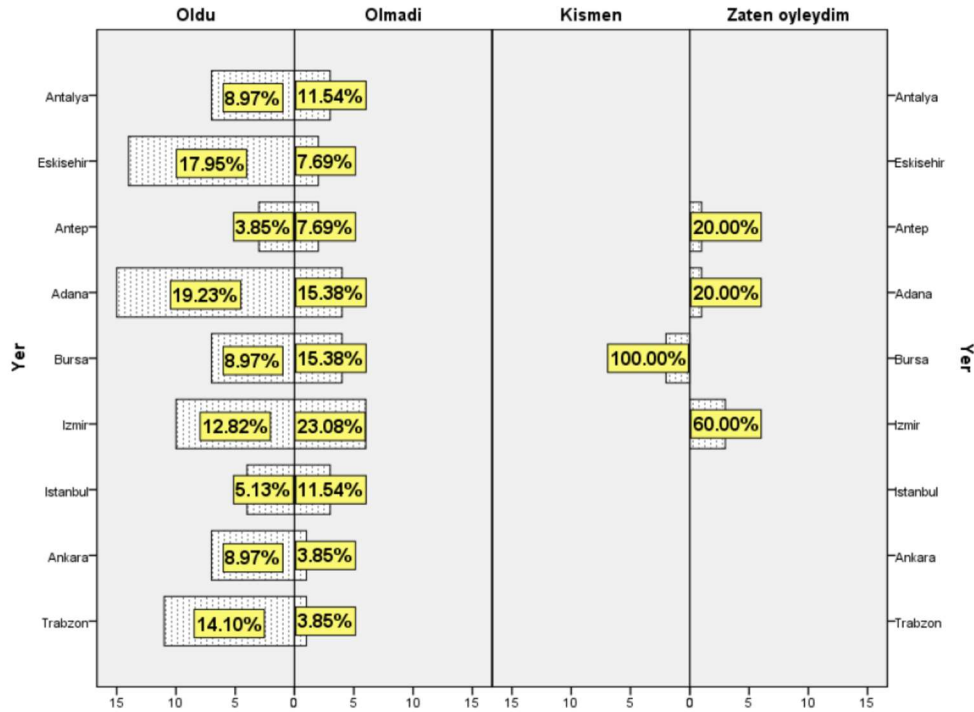
Literatürde alanla ilgili yapılan çalışmalarda güçlendirmenin ölçümü için kullanılan göstergeler çoğunlukla bireysel hareketlilik, ekonomik güven ve satın alma gücü, hane içi kararlara katılım, hane içindeki davranışlarda bağımsızlık, siyasal ve hukuksal bilinç, siyasal kampanyalara ve protestolara katılım olarak sıralanmaktadır. Bu bağlamda araştırmamızda bu

çerçevede görüşmeler yapılan katılımcılara “AÖS (Açıköğretim Sistemi) size bireysel hareketlilik (mobilité) anlamında rahatlık sağladı mı?” sorusuna verilen yanıtlar analiz edildiğinde Tablo 4’te görüldüğü gibi katılımcıların %70,5 oranında olumlu yanıt vermişlerdir.

İllere göre yüzdelik dağılımlara bakıldığında ise AÖS’ün hareketlilik anlamında katkısının olduğunu düşünenlerin yer aldığı il %19,23 ile Adana olup, katkısının olmadığını düşünenlerin yer aldığı il ise %23,08 oranında İzmir olmaktadır (Şekil 4).

Tablo 4. Bireysel hareketlilik

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Oldu	79	63.2	70.5	70.5
Olmadı	26	20.8	23.2	93.8
Kısmen	2	1.6	1.8	95.5
Zaten Öyleydim	5	4.0	4.5	100.0
Toplam	112	89.6	100.0	
Kayıp Değer	13	10.4		
Toplam	125	100.0		



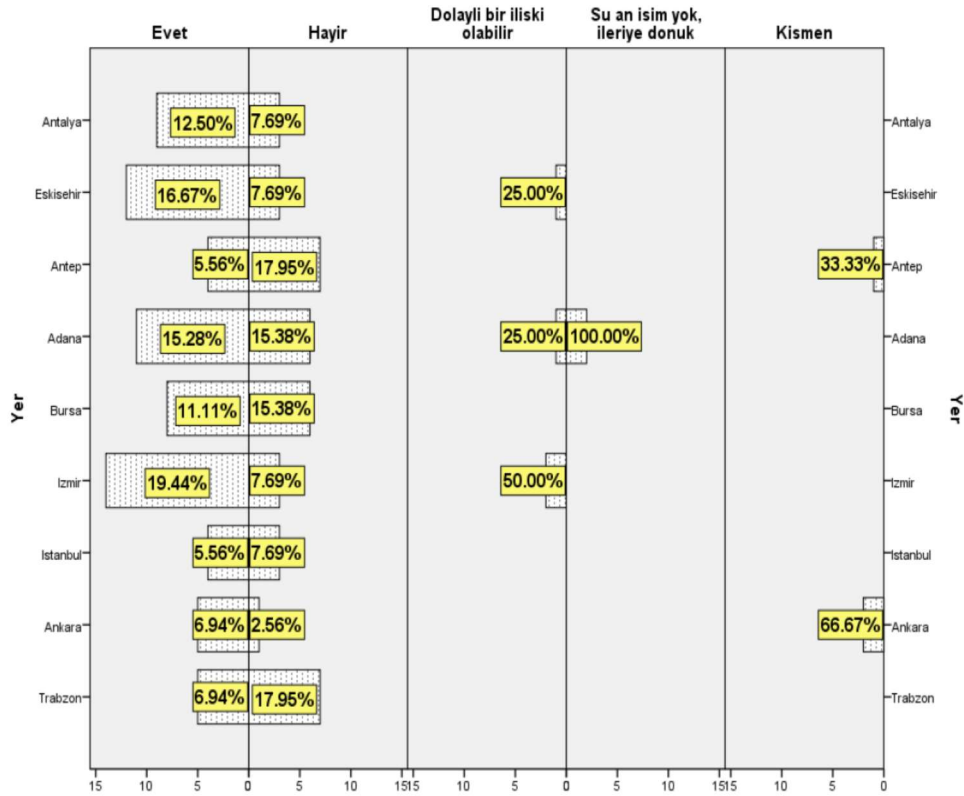
Şekil 4: İllere göre bireysel hareketlilik (%)

Görüşmeler yapılan katılımcılarla “AÖS size ekonomik güvence sağladı mı?” sorusuna verilen yanıtlar analiz edildiğinde Tablo 5’te görüleceği üzere katılımcıların %60,3’ü “evet”

yanıtı vermişlerdir. Verilen yanıtların illere göre yüzdelik dağılımı ise Şekil 5'te görülmektedir. Bu bağlamda, AÖS'nin ekonomik anlamda katkısının olduğunu düşünenlerin yer aldığı il %19,44 oranı ile İzmir olurken, katkısının olmadığını düşünenlerin yer aldığı il ise %17,95 oranında Antep ve Trabzon olmaktadır.

Tablo 5. Ekonomik güvence

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	73	58.4	60.3	60.3
Hayır	39	31.2	32.2	92.6
Dolaylı bir ilişki olabilir	4	3.2	3.3	65.9
Şu an ilişkim yok, ileriye dönük	2	1.6	1.7	97.5
Kısmen	3	2.4	2.5	100.0
Toplam	121	96.8	100.0	
Kayıp değer	4	3.2		
Toplam	125	100.0		



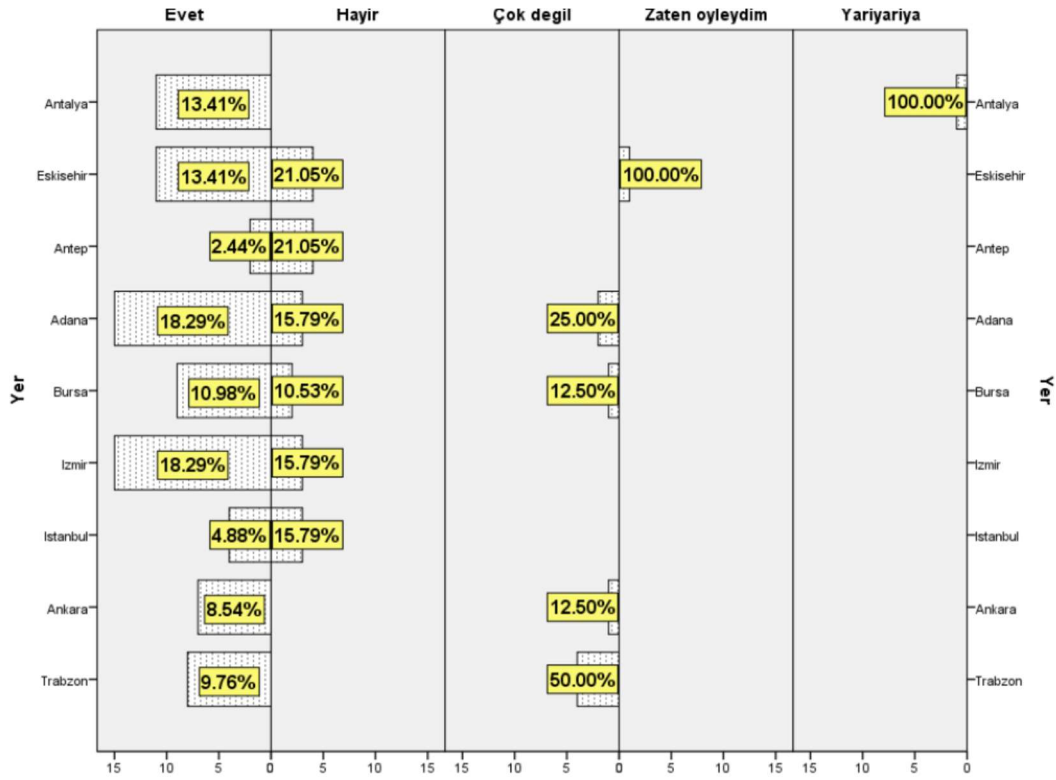
Şekil 5: İllere göre ekonomik güvence (%)

Görüşmeler yapılan katılımcılarla “AÖS önemli kararlara katılmada yol açıcı oldu mu?” sorusuna verilen yanıtlar Tablo 6’da görülmektedir. Katılımcıların %74,1 oranında “evet” yanıtı vermişlerdir. Verilen yanıtların illere göre dağılımları ise Şekil 6’da görülebilir. AÖS’ün

önemli kararlara katılma anlamında katkısının olduğunu düşünenlerin yer aldığı iller %18,29 oranında İzmir ve Adana olurken, katkısının olmadığını düşünenlerin yer aldığı il ise %21,05 oranında Antep ve Eskişehir olmaktadır.

Tablo 6. Hane içi kararlara katılım

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	83	66.4	74.1	74.1
Hayır	19	15.2	17.0	91.1
Çok değil	8	6.4	7.1	98.2
Zaten Öyleydim	1	.8	.9	99.1
Yarı yarıya	1	.8	.9	100.0
Toplam	112	89.6	100.0	
Kayıp Değer	13	10.4		
Toplam	125	100.0		



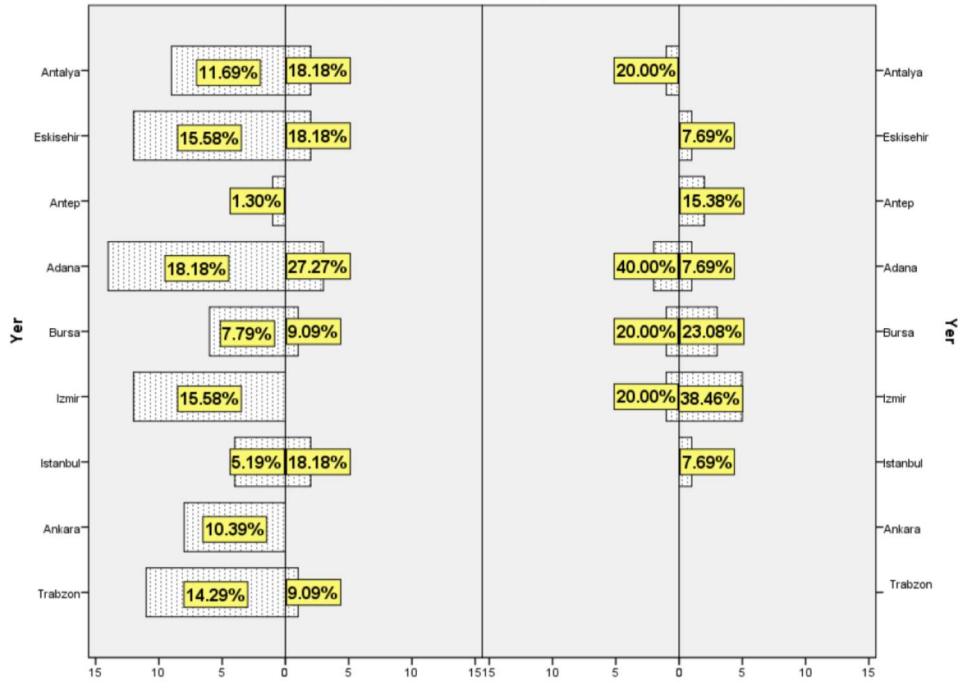
Şekil 6: İllere göre hane içi kararlara katılım (%)

Görüşmeler yapılan katılımcılarla “AÖS hane içi kararlarda (kültürel baskılarda) bağımsız olma ve özgür olma konusunda yardımcı oldu mu?” sorusuna verilen yanıtlar Tablo 7’de yer almaktadır. Katılımcıların %72,9’u a “evet” şeklinde soruyu olumlu yönde yanıtlamışlardır. Verilen yanıtların illere göre dağılımı Şekil 7’de gösterilmiştir. Diğer yandan

AÖS' ün hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olma (kültürel baskılarda) anlamında katkısının “Değişiklik olmadı” olarak yanıtlayanların yer aldığı il %40,00 oranında Adana olurken, “Zaten öyleydim” yanıtını verenlerin yer aldığı il %38,46 oranı ile İzmir'dir.

Tablo 7: Hane içi kararlarda (kültürel baskılarda) bağımsız ve özgür olma

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	78	62.4	72.9	72.9
Hayır	11	8.8	10.3	3.2
Değişiklik olmadı	5	4.0	4.7	87.9
Zaten öyleydim	13	10.4	12.1	100.0
Toplam	107	85.6	100.0	
Kayıp Değer	18	14.4		
Toplam	125	100.0		



Şekil 7: İllere göre hane içi kararlarda (kültürel baskılarda) bağımsız ve özgür olma (%)

Görüşmeler yapılan katılımcılarla “AÖS politik ve yasal duyarlılığınızın artmasında yardımcı oldu mu? Sorusuna verilen yanıtlar Tablo 8’de görülmektedir. Katılımcıların %64,9’u bu soruya “evet” yanıtını vermişlerdir.

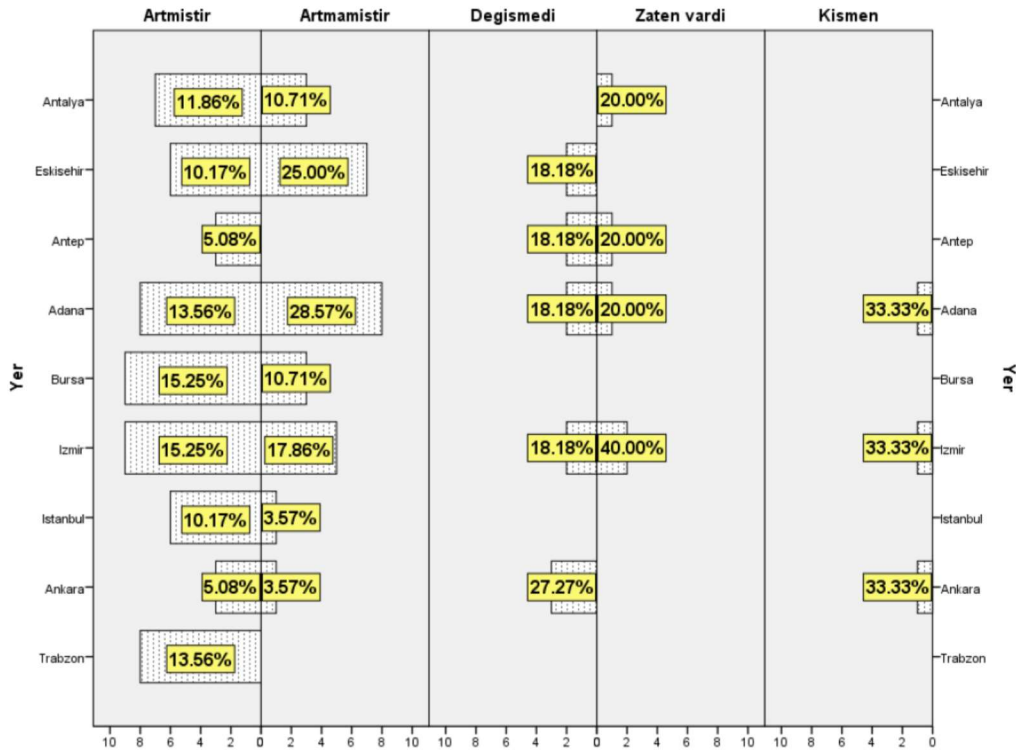
Tablo 8: Politik ve yasal duyarlılık

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	74	59.2	64.9	64.9
Hayır	21	16.3	18.4	83.3
Zaten Öyleydim	10	8.0	8.8	92.1
Kısmen	9	7.2	7.9	100.0
Toplam	114	91.2	100.0	
Kayıp Değer	11	8.9		
Toplam	125	100.0		

Görüşmeler yapılan katılımcıların “Siyasal ve toplumsal kampanyalara katılım ve desteğiniz arttı mı?” sorusuna verdikleri yanıtlar Tablo 9’da görülmektedir. Katılımcıların %56,1’i “artmıştır” yanıtında bulunmuşlardır. Şekil 8’de ise illere göre katılımcıların bu soruya vermiş oldukları yanıtların yer aldığı şekil yer almaktadır. Verilen yanıtların illere göre dağılımında AÖS’ ün siyasi ve toplumsal kampanyalara katılım ve destek gösterme anlamında katkısının “değişiklik olmadı” olarak yanıtlayan il %27,27 oranında Ankara ilinde görülürken, “zaten katılım vardı” yanıtını veren il ise %40,00 düzeyinde İzmir olmaktadır.

Tablo 9: Siyasi ve toplumsal kampanyalara katılım ve destekleme

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Artmıştır	60	48.0	56.1	56.1
Artmamıştır	28	22.4	26.2	82.2
Değişmedi	11	8.8	10.3	92.5
Zaten Vardı	5	4.0	4.7	97.2
Kısmen	3	2.4	2.8	100.0
Toplam	107	85.6	100.0	
Kayıp Değer	18	14.4		
Toplam	125	100.0		



Şekil 8: İllere göre siyasal ve toplumsal kampanyalara katılım ve destekleme (%)

Açıköğretim Sistemi'nin güçlendirme konusunda etkili olup olmadığını güçlendirme göstergeleri bağlamında analizini yukarıda verilerle açıklamaya çalıştık. Diğer yandan sistemin kadın, erkek ve toplam güçlendirme konusunda etkilerini ise Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12'de güçlendirme puanları ile ortaya koymaya çalışacağız.

Bu bağlamda, Tablo 10'da literatürdeki alanla ilgili çalışmalara dayalı olarak ve özellikle Ambe-Uva (2010)'nın çalışmasından yararlanılarak Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi'nin güçlendirme konusundaki etkilerine yönelik olarak kadın, erkek güçlendirme puanı ve toplam (kadın erkek) güçlendirme puanı hesaplanmıştır. Güçlendirmenin ölçümü için kullanılan bireysel hareketlilik, ekonomik güven ve satın alma gücü, hane içi kararlara katılım, hane içindeki davranışlarda bağımsızlık, politik ve yasal duyarlılık, siyasal toplumsal kampanyalara katılım göstergeleri çerçevesinde hesaplanan her bir gösterge başına ortalama güçlendirme puanı hesaplanmıştır.

Göstergelerin ayrı boyutlardaki etkilerine bakıldığında kadınlarda Açıköğretim Sistemi'nin hane içi kararlara katılma, ekonomik güven, hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olmak, bireysel hareketlilik konusunda etkili olduğunu söyleyebiliriz. Kadın katılımcıların yaklaşık %65,42'si aldıkları eğitimin kendilerini güçlendirdiğini kabul ettiyse de aksi düşünülenlerin oranı ise %34, 58'tir.

Chaudry (1995)'e göre yetişkin eğitimi kadınların, bireysel hareketlilik kendini ifade etme ve gerçekleştirme, kendine güven, karar alma ve sorumluluk kabul etme becerileri ile donatmış olmaktadır. Raj (1982)'ye ve Chaudry (1995)'e göre ise eğitim kadınların sadece kendileri için değil, kocaları, çocukları, aileleri ve buldukları toplum için faydaları tartışmasız bir şekilde çoktur. Örneğin, özellikle eğitilmiş annelerin çocuklarının eğitim kalitesine daha etkili bir şekilde katkıda bulunabildikleri bilinmektedir (Raj, 1982 ve Chaudry, 1995'ten aktaran: Ambe-Uva, 2010). Bu bağlamda kadın katılımcıların yaklaşık %65,42'sinde aldıkları eğitim kendilerini güçlendirmiştir. Bu eğitim kadınların ailelerini de dolaylı olarak etkilediği için aslında toplumun güçlendirilmesi üzerinde de olumlu etkileri olduğunu söyleyebiliriz. Ambe-Uva (2010) çalışmasında Nijerya için aynı yöntemle hesaplanan kadın güçlendirme puanı %72,7 olarak hesaplanmıştır (Ambe-Uva, 2010).

Tablo 10: Kadın güçlendirme puanı (%)

Kadın	Gösterge başına ortalama güçlendirme puanı	
	Güçlendirilmiş (Kişi/Kişi)	Güçlendirilmemiş (Kişi/Kişi)
Bireysel hareketlilik	63.5 (40/63)	36.5 (23/63)
Ekonomik güven	68.8 (44/64)	31.2 (20/64)
Hane içi kararlara katılma	80 (48/60)	20 (28/60)
Hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olmak (Kültürel Baskılarda)	67.2 (38/58)	32.8 (20/58)
Politik ve yasal duyarlılık	61.3 (38/62)	38.7 (24/62)
Siyasal ve Toplumsal kampanyalara katılma	51.7 (30/58)	48.3 (28/58)
Ortalama yüzde	65.42	34.58

Tablo 11'de erkek güçlendirme puanı da görülmektedir. Göstergelerin ayrı boyutlardaki etkilerine bakıldığında Açıköğretim Sistemi'nin, erkeklerde, politik ve yasal duyarlılık, hane içi kararlara katılma, bireysel hareketlilik, hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olmak, konusunda etkili olduğunu söyleyebiliriz. Erkek katılımcıların yaklaşık %77,65'i aldıkları eğitimin kendilerini güçlendirdiğini kabul ettiyse de aksi düşünülenlerin oranı ise %22,35'tir.

Tablo 11: Erkek güçlendirme puanı (%)

Erkek	Gösterge başına ortalama güçlendirme puanı	
	Güçlendirilmiş (Kişi/Kişi)	Güçlendirilmemiş (Kişi/Kişi)
Bireysel Hareketlilik	83.3 (40/48)	16.7 (8/48)
Ekonomik güven	66.1 (37/56)	33.9 (19/56)
Hane içi kararlara katılma	84.3 (43/51)	15.7 (8/51)
Hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olmak (Kültürel Baskılarda)	79.2 (38/48)	20.8 (10/48)
Politik ve yasal duyarlılık	86.3 (44/51)	13.7 (7/51)
Siyasal ve Toplumsal kampanyalara katılım	66.7 (32/48)	33.3 (16/48)
Ortalama yüzde	77.65	22.35

Tablo 12’de ise kadın erkek toplam güçlendirme puanı yer almaktadır. Göstergelerin ayrı boyutlardaki etkilerine bakıldığında toplam kadın ve erkeklerde açık ve uzaktan eğitimin, hane içi kararlara katılma, hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olmak, politik ve yasal duyarlılık, bireysel hareketlilik konusunda etkili olduğunu söyleyebiliriz. Toplam katılımcıların yaklaşık %69,83’ü aldıkları eğitimin kendilerini güçlendirdiğini kabul ettiyse de aksi düşünülenlerin oranı ise %30, 17’dir.

Tablo 12: Kadın-Erkek toplam güçlendirme puanı (%)

Toplam	Gösterge başına ortalama güçlendirme puanı	
	Güçlendirilmiş (Kişi/Kişi)	Güçlendirilmemiş (Kişi/Kişi)
Bireysel hareketlilik	72.1 (80/111)	27.9 (31/111)
Ekonomik güven	67.5 (81/120)	32.5 (39/120)
Hane içi kararlara katılma	75.7 (84/111)	24.3 (27/111)
Hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olmak (Kültürel Baskılarda)	72.6 (77/106)	27.4 (29/106)
Politik ve yasal duyarlılık	72.6 (82/113)	27.4 (31/113)
Siyasal ve Toplumsal kampanyalara katılım	58.5 (62/106)	41.5 (44/106)
Ortalama yüzde	69.83	30.17

VI. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Küresel bir sorun olan kadın güçlendirme kavramı, kadınların hakları ve seçenekleri konusunda yapabildikleri ile ilgili olarak farklı ekonomik ve toplumsal ortam ve kampanyalarda da tartışılan bir kavramdır. Eğitim ise kadınların güçlendirilmesinde anahtar bir unsur olmaktadır. Çünkü güçlenme ile birlikte kadınlar, geleneksel rolleri ile ilgili sorunlarla mücadele etme ve hayatlarını değiştirmek konusunda çok önemli rollere kavuşmaktadırlar.

Açık ve uzaktan eğitimin ise herkese açık bir eğitim sunması, öğrenciler için esnek öğrenme fırsatları sunması, zaman ve mekân özgürlüğünün olması ve teknoloji kullanımı ile eğitimin kolaylaştırmasını sağlama özelliklerinden dolayı, kadın güçlendirmesi konusundaki olumlu etkileri tartışmasız çok önemli olmaktadır. Bu bağlamda Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, çağdaş öğrenimi sağlamanın yanında ihtiyaçların çeşitlenmesi ve değişmesi kapsamında da esnek güçlü bir organizasyona sahip olmasından dolayı bu ihtiyaçlara cevap verebilmektedir. Diğer yandan geniş kitlelere ulaşması, fırsat eşitliği ilkesine dayalı eğitim programları ile Türkiye'nin eğitim sorunlarına önemli katkılarda bulunarak güçlendirme, eşitsizlik gibi toplumsal sorunları da çözmek için yararlanılabilecek güçlü bir araç olmaktadır.

Yüz yüze görüşmelerin sonuçları Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi'nden mezunların almış oldukları eğitimin güçlendirme konusunda etkisi olduğunu ve özellikle kadın güçlendirmesinde olumlu etkileri olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmanın sonuçlarını özetlersek toplam güçlendirme konusunda şu ifadeleri kullanabiliriz:

- Açıköğretim Sistemi'nin bireylerin kendilerine güvenlerinin artmasını olumlu etkilemektedir
- Açıköğretim Sistemi'nin bireylerin aile içi ilişkilerde söz sahibi olabilmelerine olumlu etkide bulunmaktadır.
- Açıköğretim Sistemi'nin bireylerin toplumsal ve bireysel hak ve sorumluluklarının farkına varmalarını olumlu etkilemektedir.
- Açıköğretim Sistemi'nin bireylerin hareketliliğine olumlu katkı sağlamaktadır.
- Açıköğretim Sistemi'nin bireylerin ekonomik güvence altında olmalarına katkı sağlamaktadır.

- Açıköğretim Sistemi'nin bireylerin önemli kararlara katılmalarında yol açıcı olmaktadır.
- Açıköğretim Sistemi'nin bireylerin kültürel baskılara karşı direnmelerine katkı sağlamaktadır.
- Açıköğretim Sistemi'nin bireylerin politik ve yasal duyarlılığının artmasına yardımcı olmaktadır.
- Açıköğretim Sistemi'nin toplumsal kampanyalara desteğın artmasına katkı sağlamaktadır.

Bu bağlamda, Açıköğretim Sistemi'nin, güçlendirmenin ölçümü için kullanılan bireysel hareketlilik, ekonomik güven ve satın alma gücü, hane içi kararlara katılım, hane içindeki davranışlarda bağımsızlık, politik ve yasal duyarlılık, siyasal toplumsal kampanyalara katılım gibi göstergelere olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Bu katkı ile bireylerin güçlendirilmesi konusundaki etkilerinin de tartışmasız olumlu yönde olduğunu söyleyebiliriz.

Kadınların güçlendirilmesi konusunda güçlendirmenin temel çok önemli üç boyutu olan ekonomik, siyasi ve sosyal boyutların gerçekleştirilmesinde eğitimin anahtar rolü olması nedeniyle açık ve uzaktan eğitim sistemi, ekonomik, siyasi ve sosyal güçlenmeyi sağlamada etkili bir eğitim sistemi olmaktadır. Özellikle kadınlarda, açık ve uzaktan eğitimin, hane içi kararlara katılma, ekonomik güven, hane içi kararlarda bağımsız ve özgür olmak, bireysel hareketlilik konusunda etkili olması da son derece önemlidir. Bu göstergeler ile kadınlarda sosyal ve ekonomik güçlendirme sağlanmış olmaktadır.

Geçmişten günümüze toplumlar sosyal refahlarını artırmaya çalışırken cinsiyet eşitsizliği, güçlendirme, dışlanma, yoksulluk gibi sorunlara da çözüm bulmaya da çalışmışlardır. Bu sorunlara çözüm ve sosyal refahı artırmanın toplumlara göre değişen birçok farklı yöntemleri olmaktadır. Bu yöntemlerden en önemlilerinden birisi ise toplumun eğitim düzeyinin yükseltilmesidir. Çünkü eğitim düzeyi yükseldikçe eşitsizlik, yoksullukla ve güçlendirme, dışlanma ilgili sorunlar çözülmeye ve sosyal refahın da artması beklenmektedir. Eğitimin sosyal refahı artırma yoksulluğu, eşitsizliği azaltma, güçlendirme, dışlanma konusundaki başarısı literatürde teorik ve ampirik çalışmalarda sıklıkla görülmektedir. Fakat eğitim düzeyinin yükseltilmesi çok kolay olmamaktadır. Çünkü örgün eğitimin eğitim ihtiyacına cevap verebilir hale gelmesi ve yaygınlaştırılması maliyet ve zaman açısından çok kolay değildir. Bu süreçte açık ve uzaktan eğitim bir seçenek olarak kullanılmaktadır. Açık ve uzaktan eğitim sağladığı avantajlardan dolayı örgün eğitim ile ilgili yetersizliklerde sıklıkla

kullanılmaktadır. Bu bağlamda açık ve uzaktan eğitim fırsat eşitliğini sağlarken diğer yandan bireylere ve özellikle kadınlara sağlamış olduğu eğitim bilgi ve farklı donanımlarla kendi yeteneklerini ve potansiyellerini kullanmalarını hayattaki seçeneklerini arttırmalarını sağlayarak, ekonomik, sosyal ve siyasal anlamda da güçlenmeleri üzerinden etkileri olmaktadır.

REFERANSLAR

- Aggarwal, M. 2014. A Study On Challenge For Women Empowerment. *Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management*, Volume 3, Issue 5, May, Online ISSN-2277-1166, Published by: Abhinav Publication, <http://abhinavjournal.com/journal/index.php/ISSN-2277-1166/article/view/276>. Erişim tarihi, 24.9.2016.
- Ambe–Uva, T. 2010. Open and Distance Education: A Contribution to Poverty Alleviation and Empowerment of Women? *Department of French and International Studies, National Open University of Nigeria*, 14-16 Ahmadu Bello Way, Victoria Island, Lagos, Nigeria.
- Anadolu Üniversitesi (2017), Açıköğretim Sistemi, 2017 Mezun İzleme Raporu
- Anadolu Üniversitesi (2016), 2015-2016 Öğretim Yılı Güz Dönemi Açık Öğretim Sistemi Öğrenci Sayıları Dağılımı, Aralık 2015, Nisan 2016, Eskişehir.
- Azaiza, K. 2012. Women’s Dialog and Distance Education: A University in the Arab World. *International Women Online Journal of Distance Education*, April, Volume: 1 Issue: 1 Article: 02 ISSN: 2147-0367, <http://www.wojde.org> erişim tarihi, 25.02.2016.
- Bahar, E. 2003. Görüşme Yönteminin Avantajları ve Dezavantajları. <http://emrebahar.blogspot.com.tr/2012/03/gorusme-yonteminin-avantajlari-ve.html> Erişim tarihi, 12.03.2016.
- Baltacı, N. Ö. 2011. Kadın Güçlendirme Mekanizması Olarak Mikro kredi. Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, ISBN: 978-975-19-5055-0, Ankara.
- Bose, S.F.N & Kumarasami, L.S. 2012. Ascendency of Women In Higher Education In India- a Pathway To Empowerment. *Indian Streams Research Journal*, 2(7), Aug, ISSN:- 2230-7850, www.isrj.net. Erişim tarihi 5.12.2015.
- Buksh, Q. 2007. Empowerment of Women Through Distance Education In Pakistan, *Turkish Online Journal of Distance Education, TOJDE*, October, 8(4), Article 11, ISSN 1302-6488.
- Ferdousi, N. 2010. Distance Education for Law Promotes Gender Equity in Bangladesh, *Asian Journal of Distance Education*, 8(1): 81-86, ISSN 1347-9008. <http://www.AsianJDE.org> . Erişim tarihi, 6.09.2016.
- Günsoy, G. & Günsoy, B. 2012. Açık ve Uzaktan Eğitimin Yoksulluğa Etkisi: Bir Literatür Taraması, *2nd International Distance Education Conference*, 13-15 December 2012, Proceedings Book, United Arab Emirates. 22-33.
- Kandpal, E., Baylis, K. & Arends-Kuenning, M. 2012. Empowering Women Through Education and Influence: An Evaluation of the Indian Mahila Samakhya Program, *IZA, Discussion Series*, IZA DP No. 6347, Germany.
- Karasar, N. 2000. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Kabeer, N. 2005. Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis Of The Third Millennium Development Goal, *Gender & Development*, 13(1):13-24, <http://dx.doi.org/10.1080/13552070512331332273>. Erişim tarihi, 2.8.2015.
- Kozak, N. 2001. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Anadolu Üniversitesi Ders Notları, Eskişehir

- Lopez-Claros, A. & Zahidi, S. 2005. Women's Empowerment: Measuring The Global Gender Gap, *World Economic Forum*, Switzerland, www.weforum.org, Erişim Tarihi, 10.3.2015.
- Malik, S. & Courtney, K. 2011. Higher Education and Women's Empowerment in Pakistan, *Gender and Education*, 23:1, 29-45, <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09540251003674071>. Erişim tarihi, 06.06.2016
- Medel-Anonuevo, C. & Bochynek, B. 1995. The International Seminar On Women's Education And Empowerment, *Women, Education and Empowerment: Pathways Towards Autonomy*, edited by Carolyn Medel-Anonuevo, UIE Studies 5. 1995, ISBN 92 820 1013 9, UNESCO Institute for Education, Germany.
- Malhotra, A., Schular, S.R., & Carol, B. 2002. Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development, *Background Paper Prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives*, Final Version: June 28, 2002, <http://siteresources.worldbank.org>. Erişim tarihi, 6.02.2016.
- Murtaza, K.F. 2012. Women Empowerment Through Higher Education In Gilgit-Baltistan, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(9): 343-367. Erişim Tarihi: http://ecommons.aku.edu/pakistan_ied_pdcn/28
- Olakulein, F.K. & Ojo, O.D. 2012. Distance Education As A Women Empowerment Strategy In Africa, *International Women Online Journal of Distance Education*, April, 2012 Volume: 1 Issue: 1 Article: 04 ISSN: 2147-, www.wojde.org, Erişim tarihi, 23.5.2015.
- Ofoegbu I.F. 2009. Female Access To Basic Education: A Case For Open Distance Learning (ODL), *Edo Journal of Counselling*, 2(1), www.ajol.info/index.php/ejc/article/download Erişim tarihi, 18.06.2016.
- Ofoegbu, F.I. & Ojogwu, C. 2011. Open Distance Learning (Odl) As A Mechanism For Sustainable Female Education In Nigeria, <http://www.emasa.co.za/files/full/Ofoegbu&Chika.Distance.pdf>. Erişim tarihi, 25.04.2016.
- United Nations, "Guidelines on Women's Empowerment", United Nations Population Information Network (POPIN) UN Population Division, Department of Economic and Social Affairs, with Support From The UN Population Fund, UNFPA. <https://www.un.org/popin/unfpa/taskforce/guide/iatfwemp.gdl.html> (Erişim Tarihi: 03.06.2017)
- Patton, M. Q. 1987. *How To Use Qualitative Methods in Evaluation*. California: Sage Publications, Inc.
- Roudi-Fahimi, F. & Moghadam, V. M. 2003. Empowering Women, Developing Society: Female Education in the Middle East and North Africa. *Population Reference Bureau (PRB)*, MENA Policy Brief, Washington DC, USA, <http://www.prb.org/pdf/EmpoweringWomeninMENA.pdf>. Erişim tarihi, 4.11.2015
- Suguna, M. 2011. Education And Women Empowerment in India. *International Journal of Multidisciplinary Research*, Vol.1 Issue 8, December, ISSN 2231 5780, www.zenithresearch.org.in, Erişim tarihi, 6.3.2016.

Simojoki, H.K. 2003. Empowering Credit - More Than Just Money The Socio-Economic Impact of Micro-Finance on Women in Nairobi, Kenya, *University of Jyväskylä, Department of Social Sciences and Philosophy*, <https://jyx.jyu.fi> Erişim Tarihi:13.10.2016

Sonowal, M.K. 2013. Impact of Education in Women Empowerment: A Case Study of SC and ST women of Sonitpur District, Assam, *IJCAES Special Issue On Basic, Applied & Social Sciences, Volume III, January 2013, ISSN: 2231-4946*, <http://www.caesjournals.org/spluploads/IJBASS-2013-008.pdf>. Erişim tarihi, 6.02.2016.

Yüksel, S. 2003. *Öğretim Teknolojisi, Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*, Öğreti Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Anadolu Üniversitesi internet sayfası, <https://www.anadolu.edu.tr/acikogretim/acikogretim-sistemi/acikogretim-sistemi-1>.

Anadolu Üniversitesi, Bilgisayarla Araştırma ve Uygulama Merkezinden elde edilen veriler.

İŞTE VAR OLAMAMA, İŞ TATMINSİZLİĞİ VE İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: ISPARTA İLİ ÇAĞRI MERKEZİ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Gaye ATILLA*

Gizem YILDIRIM**

Havvanur BAYSAL***

Özet

Bu çalışmanın amacı, çağrı merkezi çalışanlarının işte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmaktır. Çalışmanın diğer amacı ise, söz konusu kavramların demografik ve diğer değişkenlerle karşılaştırılmasına bakarak anlamlılık düzeylerini tespit etmektir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle işte var olamama, iş tatminsizliği, iş yükü ve işten ayrılma niyeti kavramları konusunda literatür araştırılmış olup sonrasında belirtilen ilişkilere yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Araştırmada veri oluşturulan anket formu yoluyla toplanmış olup, toplam 114 çalışandan kullanılabilir anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen verilere, SPSS 20 programında frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; a) işten ayrılma niyeti ile işte var olamama, iş yükü ve iş tatminsizliği arasında pozitif yönlü ve kuvvetli anlamlı bir ilişkinin b) işte var olamama, iş yükü ve iş tatminsizliğinin işten ayrılma niyetini üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, çalışanlarının işte var olamama, iş yükü ve iş tatminsizliğinin artması durumunda işten ayrılma niyeti düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği, İş Yükü, İşten Ayrılma Niyeti

Jel Kodları: M500, M540

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gayeatilla@sdu.edu.tr, 0000-0003-1421-917X

** Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yldrmgizeem@gmail.com, 0000-0002-0601-7036

*** Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, havvanurbaysal@gmail.com, 0000-0002-1274-0626

Date of submission: 13-03-2019

Date of acceptance: 18-09-2019

THE EFFECT OF PRESENTEEISM, JOB DISORDERS AND THE WORK LOAD ON THE INTENTION TO LEAVE: EXAMPLE OF CALL CENTER WORKERS IN ISPARTA

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of call center employees on absenteeism, job dissatisfaction and workload intention to quit. The other aim of the study is to determine the meaningfulness levels by comparing these concepts with demographic and other variables. In this direction, firstly, the literature was searched on the concepts of non-existence, job dissatisfaction, workload and intention to quit, and then hypotheses were developed for the mentioned relationships. The data were collected through a questionnaire form and available survey data were obtained from a total of 114 employees. Frequency, reliability, correlation and regression analyzes were applied to SPSS 20 program. As a result of the analysis; a) a positive and strong meaningful relationship between intention to quit and non-existence, workload and job dissatisfaction b) non-existence, workload and job dissatisfaction have a statistically significant effect on intention to quit. According to these results, it can be said that the level of intention to quit will increase if the employees' absence, job load and job dissatisfaction increase.

Key Words: Presenteeism, Job Dissatisfaction, Workload, Intention To Leave

Jel Codes: M500, M540

I. GİRİŞ

Çalışma yaşamında son yıllarda, işe devamsızlık (*absenteeism*) olarak adlandırılan “hastayım bugün işe gelemeyeceğim” durumu, yerini işte var olamama (*presenteeism*) olarak adlandırılan “hastayım ama ofisteyim” durumuna bırakmaya başlamıştır. Bu durum ise, çalışan, işletme ve toplum açısından ciddi maliyetler ortaya çıkarmaktadır (Çiftçi, 2010: 154). Schaufeli ve Bakker (2004: 296), her işin yerine getirilmek zorunda olunan belirli sorumlulukları bulunduğunu öne sürmekte, bu nedenle çalışanlar sağlıklı olmadıkları zamanlarda da işlerinin başında olmakta, ama verimliliklerinde büyük düşüşler yaşamaktadır.

Bir örgütün günümüzün gelişen rekabet ortamında varlığını devam ettirebilmesi örgütün verimliliği yanında çalışanlarının verimliliğine bağlıdır. Örgütlerde rekabet avantajı sağlayan en önemli hususlardan birisi de bilgi birikimi yüksek ve yetenekli çalışanların var olmasıdır (Erdem vd., 2016: 773). İş hayatında insan, istediği işi kendi bilgisi ve yeteneğine göre elde ettiği takdirde, işinde ve işyerinde daha verimli çalışmaktadır. Kendisine uygun bir işyeri sunulmayan, aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçları tatmin edilmeyen çalışanlar, olumsuz bir takım tutumlara sahip olmaktadır (Tanrıverdi, 2006: 2). İşlerinin devamı ve geleceğine ilişkin olarak olumsuzluk ve kaygılar hisseden çalışanların, örgütlerine olan güven ve tatminleri olumsuz yönde etkilenmektedir. İçinde buldukları psikolojik durum itibariyle uygunsuz iş

davranışları sergileyebilmekte ve çalışanlar kendilerini daha rahat hissedebilecekleri alternatif iş arayışı içerisine girebilmektedirler (Poyraz ve Kama, 2008: 144).

Bu araştırmada çağrı merkezinde çalışan çalışanların iş yaşantıları üzerinde önemli rol oynayan işte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda öncelikle işte var olamama, iş tatminsizliği, iş yükü ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanarak aralarındaki ilişkiler kurgulanmış, daha sonra ise çağrı merkezinde çalışmakta olan çalışanlardan seçilen uygun bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma ile faktörler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

II. LİTERATÜR

Bu başlık altında işte var olamama, iş tatminsizliği, iş yükü ve işten ayrılma niyeti kavramlarının tanım, önem ve literatürdeki araştırma çerçevesi ele alınmaya çalışılacaktır.

II.I. İşte Var Olamama (*Presenteeism*)

İşte var olamama kavramı, Türkçede var olma, orada bulunma ve görünüş anlamına gelen presence kelimesinden türemiştir. *Presenteeism*'in görünürde ya da fiziksel olarak var olma haline işaret ettiği anlaşılmaktadır. *Absenteeism* “absence” kelimesinden türetilmiştir. “Absence” yokluk, bulunmama, devamsızlık anlamlarına gelmektedir. Kelime anlamından yola çıkarak *absenteeism* ise fiziksel anlamda orada bulunmamaya ve devamsızlık sorununa işaret ettiği söylenebilir (Çiftçi, 2012: 155).

İşte var olamama, hasta haldeyken çalışmayı sürdürme ve bu durumun sonucunda verimliliğin düşmesiyle meydana gelen bir eylemdir (Arslaner ve Boylu, 2015: 125). Çalışanların hem işlerini kaybetme hem de kariyerlerindeki hedeflerine ulaşamama korkusundan dolayı iş yerinde bulunamayacak durumda olmalarına rağmen işe gitmeleri ve bunun sonucunda performans düşüklüğü nedeniyle verimi düşürmeleri şeklinde de tanımlanmaktadır (Güdü Demirbulat ve Bozok, 2015: 8).

İşte var olamamaya dair literatürde iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Birinci yaklaşım; çalışanların baskılar sebebiyle oldukça uzun saatler çalışması ya da uzun zaman işyerinde olmalarıdır. İkinci yaklaşım ise; çalışanın işte olmasına engel teşkil edecek sağlık sorunları bulunmasına rağmen işyerine gitmesidir (Ertürk, vd., 2017: 194). İşte var olamama; örgütlerde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu olumsuz etkiler örgütlerde iki şekilde görülmektedir. Birincisi; hasta çalışanların daha çok zaman ve güç harcaması sağlıklı çalışanlara oranla fazla

37 İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

olacağından bireysel performans düşebilmektedir. İkincisi ise; hasta çalışanların iş arkadaşlarına hastalıkları bulaştırabileceği için, toplu performansın azalmasına sebep olabilmektedir (Erbaş ve Yeşiltaş, 2017: 124).

Günümüzde örgütler için en önemli unsurun insan olduğu göz önünde bulundurulduğunda insandan kaynaklanan sorunların da örgütler için en önemli sorunlar olduğu söylenebilir. İşte var olamama (*presenteeism*) güncel bir sorun olmasına rağmen, yeni ortaya çıkmış bir sorun değildir. Ancak işe devamsızlık sorununun sürekli araştırılmasına karşın işte var olamama sorunu yeni araştırılmaya başlanmıştır. Bunun nedeni ise işte var olamama sorununun sebep olduğu maliyetlerin yeni yeni farkına varılmasıdır (Anık Baysal ve Şenkayas, 2014: 136). İşte var olamama sorunu birçok disiplin açısından önem taşımaktadır. İktisatçılar, işletmeciler, sağlık sorunları ile ilgili araştırma yapanlar ve sosyal politikacılar tarafından ayrıntılı analizlerin yapılmasını gerektiren bir sorun alanı olarak görülmekte, genellikle örgütlerde verimlilik kaybının önlenmesi vurgusuyla ele alınmaktadır (Anık Baysal, 2012: 5).

II.I.I. İşte Var Olamamanın Nedenleri

İşte var olamamanın nedenlerini üç şekilde sınıflandırmak mümkündür.

1. **Kişisel kaynaklı işte var olamama:** Kişisel faktörler arasında sayılan bazı psikolojik faktörlerin işte var olamama üzerinde etkisi bulunmaktadır (Kandemir, 2014: 27). Kişiliğine uygun bir işi üstlenmeyen çalışan mutsuz olacaktır. Kişilikleriyle uygun işlerde çalışanlar, uygun olmayan işlerde çalışanlara göre daha başarılı ve daha mutlu olmaktadır. Yöneticilerin çalışanları kişiliklerine uygun pozisyonlara yerleştirmeleri iş sağlığı açısından önemlidir (Coşkun, 2012: 13).
2. **İş ortamından kaynaklanan işte var olamama:** Çalışanların performanslarını iş tatmini, çalışma süresi, çalışma şekli, yönetim tarzı gibi örgütsel faktörler doğrudan etkilemektedir. Çalışma koşullarının sağlıksız olması ve etkin olmayan liderlik şekli işte var olamamaya neden olmaktadır (Çiftçi, 2012: 157).
3. **İşin gereğinden kaynaklanan işte var olamama:** İşyerlerinde daha fazla çalışan istihdam etmek yerine mevcut çalışanlara ek sorumluluklar yüklenmektedir. Çalışan yetersizliği sonucu kişilere yüklenmiş olan sorumluluk fazla iş yüküne neden olmaktadır. Bu nedenle çalışanlar fazla iş yükünün altında ezilmekte, bu da çalışanların hem beden hem de ruh sağlıklarını tehdit etmektedir (Coşkun, 2012: 4).

II.II. İş Tatminsizliği

İş tatmini, genellikle çalışanların işe ve iş ortamına karşı gösterdikleri davranışlardır. İş tatmini, çalışanın iş ortamındaki tecrübelerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülmektedir. İş tatminini sağlayan faktörler kişiye ve işe bağlı faktörler şeklinde sınıflandırılabilir. Çalışanın sahip olduğu kişiliğe bağlı olarak, değer yargıları ve inançları bulunmaktadır. Kişinin iş hayatı ve tecrübeleri de iş tatminini belirlemede bir faktördür. Çalışma hayatına yeni başlamış, iş deneyimi az olan kişilerde genellikle gerçekçi olmayan istekler olmaktadır. Bu da tatminsizliklerle sonuçlanmaktadır (Tanrıverdi, 2006: 2).

Çalışan, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğunda, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, çalışanın işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına neden olmaktadır (Akıncı, 2002: 3). Turnage ve Spielberger (1991)'e göre örgütlerde iş stresini oluşturan faktörler; görev talepleri, aşırı iş yükü, iş güvenliği, karar alma sürecine katılım, çalışanların yeteneklerini kullanamamalarıdır. Gignac ve Applebaum (1997) ise yaptıkları araştırmada; örgütlerde iş stresi kaynağı olarak; örgütsel değişim, yönetim politikaları, liderlik davranışı, rol çatışması, kontrol eksikliği, ruhsal sağlık durumlarına dikkat çekmişlerdir. Bu faktörlerde oluşan herhangi bir olumsuz durum ve algılama, çalışanlar üzerinde iş tatminsizliğine dolayısıyla da sorun ve şikâyetlere yol açmaktadır (Akt. Tanrıverdi, 2006: 3).

İş tatmini dinamik bir olgudur ve yöneticiler bir kez iş tatminini sağlayıp bu konuyu birkaç yıl göz ardı edemezler. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı bir şekilde de iş tatminsizliğine dönüşebilmektedir. Bir iş yerinde koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer almaktadır (Demir, vd., 2008: 140). Groor ve Brink (1999)'e göre çalışma koşulları, işin niteliği gibi pek çok örgüt içi çevresel etmenin olumsuzluğu nedeniyle işinden tatminsizlik duyan bireylerde çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkarmaktadır. Mide rahatsızlıkları kas katılaşmaları, çok çeşitli ağrılar uyumsuzlukta olduğu gibi doyumsuzluklarda da görülebilmektedir (Akt. Turan ve Parsak, 2011: 6). Çalışan, iş hayatında gerekli doyumunu sağlayamadığı takdirde örgütler ve çalışan bir takım olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşır. Verimliliğin olumsuz etkilenmesi, işe bağlılığının azalması, düşük örgüt sadakati, yabancılaşma, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması, toplumun gelişmesine olumsuz etkide bulunması gibi etkilere yol açtığından söylenilebilir ki, iş tatmini sonuçları yalnız bireysel değil aynı zamanda da örgütsel ve toplumsaldır (Bayrak Kök, 2006:294-295 ; Turan ve Parsak, 2011: 6).

39 İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

II.II.I. İş Tatminsizliğinin Yarattığı Sorunlar ve Davranış Bozuklukları

İş tatmini başarıya olumlu etki yaparak, çalışanlarda hem devamsızlık hem de işten ayrılma niyetlerini azalttığı gibi, iş tatminsizliği de bazı olumsuz tepkiler yaratmaktadır. Bu tepkiler dört başlık altında incelenmektedir. Bunlardan birincisi olan, *çıkış tepkisi*; yeni bir iş aramayı ve istifa etmeyi içeren bir davranıştır. İkincisi, *söz hakkı tepkisi*; yöneticilerle problemleri tartışarak örgütün bazı koşullarını düzeltmeye çalışan davranıştır. Üçüncüsü, *sadakat tepkisi*; örgüt dışından gelen eleştirilere karşı savunmacı konuşarak koşulların düzelmesini bekleyen davranıştır. Son tepki olan, *ihmal tepkisi* ise; örgüt içi koşulların daha kötüye gitmesine izin vererek işe devamsızlığı ve geç kalmayı içeren davranıştır (Robbins ve Judge, 2015: 83-84).

Ulaşılmak istenen bir amacın veya bir isteğin gerçekleşmesinden doğan ruhsal durumlar, beşeri anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda örgütte çalışma düzenini bozan çatışmalara neden olmaktadır. İstenilen amaçlara varılmasına engel olan müdahaleler; psikolojik tatminsizliğin kaynağı ve anormal davranışlarda bulunmanın nedeni olmaktadır. Tatminsizliğin doğurduğu belli davranış bozuklukları sonucunda; saldırgan davranışlar, geriye yönelik veya dönüş davranışları, tekrar denenmek istenen sabit davranışlar bazen de olaylara kaderci yaklaşım davranışları ortaya çıkabilmektedir (Tanrıverdi, 2006: 6-7).

II.III. İş Yükü

İş yükü, çalışanların iş yapma performanslarına ve işe ilişkin algılarını etkileyen farklı türden bir baskı durumudur. İş yükü, bir işyerinde çalışanların yapmakla sorumlu olduğu iş bütünüdür. Kişinin günlük iş yükü, bir gün içinde yapmakla sorumlu olduğu işlerin toplamı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte iş yükü çalışan üzerinde baskı oluşturan ve çalışanın normal şartlarda yürüttüğü işten fazla iş yüklenmesi durumunu kapsamaktadır (Baltacı, 2017: 103).

İş yükü fiziki ve zihinsel olarak çalışanı yoran, sosyal hayatını, bireysel performansını, çalışanın sağlık durumunu olumsuz yönde etkileyen, bireylerin odaklanma sorunu yaşaması ve bunun sonucu olarak hata yapma, verimliliğin ve etkinliğin düşmesi gibi olumsuz etkilere neden olan bir süreç olarak da tanımlanabilmektedir (Tatlı ve Akın, 2017: 51). İnsan; fiziksel, zihinsel ve duygusal, sınırlar içinde yaratılmış bir varlıktır. Bireylerin yetenekleri ile işi için kendisinden beklenenlerin uyumu kişinin işinde başarılı olabilmesinin ön koşuludur. Bir işin bir kişiye verilmesinde kişinin özellikleri ile işin gerektirdiği özelliklerin karşılaştırılması gerekmektedir. Yani iş yaşamında çok önemli bir kural olan “işe göre adam” ergonomik çıkarlar bakımından

da öncelikli olarak dikkat edilmesi gereken bir husustur. Diğer yandan iş yükündeki uyumsuzluk, kişilerin becerilerinin yetersiz kaldığı yanlış iş seçimlerinden de kaynaklanabilmektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015: 48).

Bireyin normal zaman dilimi ve yetenekleriyle yapabileceği işten daha fazla bir işle yükümlü olması olarak da ifade edilen aşırı iş yükü niceliksel veya niteliksel olarak söylenebilir. Niceliksel olarak; bir kişinin yapacağı belirli bir iş için zaman yetersizliği, belirli bir zamanda yapılacak çok farklı işlerin olması ile yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması söz konusu olmaktadır (Erdem vd., 2016: 774). Niteliksel olarak ise; kişi tekrar eden, zekâ, bilgi ve becerilerin kullanılmadığı rutin işlerle görevlidir. Kişide monotonlaşmaya neden olan böyle bir görevi yerine getirmek ise, sürekli aynı işi yapmaktan dolayı can sıkıntısına ve fiziksel rahatsızlıklara neden olmaktadır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015: 49).

II.III. I. İş Yüküne Etki Eden Faktörler

İş biliminde, iş yükü konusu fiziksel faktörler, zihinsel faktörler, çevresel faktörler ve konumsal faktörler şeklinde dört grupta sınıflandırılmaktadır.

- **Fiziksel faktörler:** Çalışan sağlığını, performansını, verimini olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir. Fiziksel çalışma ortamlarının işe uygunluğunun çalışan tatminini olumlu yönde etkilediği bilinmektedir.
- **Zihinsel faktörler:** Hesaplama, karar verme ve iletişim kurma gibi zihinsel faaliyetlerin yerine getirilmesi sürecinde algılanan iş yüküne bağlı faktörler olarak ifade edilmektedir. Çalışanların işe karşı odaklanma düzeylerini düşürerek, devamsızlık, hata yapma ve doyumsuzluk gibi durumları ortaya çıkartarak yıkıcı bir hal alabilmektedir (Erdem vd., 2016: 775).
- **Çevresel faktörler:** Sıcaklık, aydınlatma, gürültü, titreşim, toz ve gaz gibi bazı zararlı maddeler çalışma ortamında olumsuzluk yaratan çevresel iş yükü faktörleridir.
- **Konumsal faktörler:** Vücut duruşlarına bağlı olarak gelişen, vücut hareketlerinin tersliği ve elverişsiz konumdan dolayı algılanan iş yükü faktörleridir (Atik ve Akoğlan Kozak, 2016: 343).

II.IV. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma koşullarından yeterli doyum seviyesine ulaşamama durumunda gösterdikleri yıkıcı ve etkin bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Rusbult vd., 1988: 599). Çalışanların gönüllü olarak işten ayrılmalarına neden olan süreci anlamak,

41 İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

örgütsel etkililiği artırmak ve çalışanları örgüte bağlı kılmak için gerekli politikaları yenilemek gerekmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 157).

Bir çalışanın kendi isteğiyle işini bırakmasına etkisi olan işten ayrılma niyeti, zamanında örgütler tarafından tespit edilerek önlem alınmazsa örgütlere önemli maliyetler getirebilmektedir. Bu olumsuz etkilere ve maliyetlere bakıldığında bir çalışanın işten ayrılmasının; hem nitelikli bir insan gücünün kaybı hem de yerine yeni bir çalışana işe alma, eğitime ve uyum sağlama açısından olumsuz etkileri bulunmaktadır (Şahin, 2011:277). İş yerinden ayrılma veya düşünce-davranış eylemleri arasındaki geçici ilişkiyi kurma ile sonuçlanan ve karar verme sürecini kapsayan işten ayrılma niyeti, çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu faktörler; yaş, cinsiyet, görev süresi, tazminat, eğitim ve iş piyasası yapısıdır (Sökmen ve Şimşek, 2016: 611).

Örgütler açısından maliyet getirici ve zaman kaybettirici olan, aynı zamanda örgütteki çalışma grupları arasındaki sosyal ilişkileri zedeleyerek, çalışanların morallerini bozan ayrılma davranışının bir önceki basamağı olan işten ayrılma niyeti, çalışanın işinden henüz ayrılmamış olması ve örgütte kalması, örgüt için oldukça önemlidir (Poyraz ve Kama, 2008: 149). İşten ayrılmaların yüksek olduğu örgütlerde yaşanan olumsuzluklar arasında; yetenekli iş gücünü kaybetme olasılığının sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi, yeni işe alınacak olan çalışanlara verilecek eğitim, işe alım maliyetleri, yeni gelenler ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe (Polat ve Meydan, 2010: 153), örgüt kültürü ve değerleri, iş/rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme fırsatları, ödüllendirme yapıları ve ücret (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160) gibi faktörler yer almaktadır.

İyi eğitilmiş, konusunda uzman bir çalışanın işten ayrılmasıyla birlikte, örgüt açısından onun yetiştirilmesi için katlanılan maliyetler boşa harcanan zarara dönüşmektedir. Bu yüzden konularında yetişmiş çalışanların tatmin ve bağlılıklarının sağlanarak, ayrılma niyetinin oluşmasına engel olunmalıdır. Söz konusu çalışanların örgüt içerisinde kalmasını sağlayarak, örgütün verimlilik ve etkinliği artırılmaya çalışılmalıdır (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

Literatürde işte var olamama, iş tatminsizliği, iş yükü ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin bir arada ele alındığı çalışma olmamasından dolayı, söz konusu değişkenlerin farklı değişkenlerle çalışıldığı bazı araştırma bulguları aşağıda verilmiştir.

Cankül vd. (2017)'nin araştırma sonuçları yiyecek içecek işletmelerinde çalışan kadınların işte var olamama düzeylerinin yüksek olduğunu ve işte var olamama düzeyini en

fazla örgütsel faktörlerin etkilediğini ve demografik değişkenlere göre farklılık oluşturduğunu göstermiştir.

Keser (2006: 115)'in çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, çalışanları iş doyumu düzeyi düşük, iş yükü düzeyleri ise yüksek bulunmuştur.

Okan ve Özbek (2016: 218)'in sağlık çalışanları üzerindeki çalışmada iş-aile çatışmasının ve iş stresinin, iş yükü ile iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde ara değişken olarak rol oynadığı görülmektedir. Söz konusu ara etkiler, iş yükü ile iş tatminsizliği arasındaki ilişki için bir dolaylı etki şeklinde ortaya çıkarken, iş-aile çatışması ve stres, iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir aracı değişken olarak rol oynamaktadır.

Temple Newhook (2012: 666)'un Kanada'daki ilköğretim öğretmenlerinin iş yüklerini incelemek amacı ile yaptığı çalışmada; görev günlüğü kullanmanın iş yükü azaltılmasında etkili bir yöntem olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yazıcıoğlu (2009: 246)'nun çalışmada, konaklama işletmelerinde kuruma duyulan güven ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güvenle iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki söz konusu iken işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Aynı zamanda örgütsel güven ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Buna göre örgütsel güven düzeyi ve iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyeti düşük olmakta tersi durumda ise yüksek olmaktadır.

Yukarıda ifade edilen örgütsel tutum ve davranışlara ilişkin araştırma bulguları bu ilişkileri desteklemekle birlikte, çalışanların işte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyeti sürecindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁: İşte var olamamanın işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

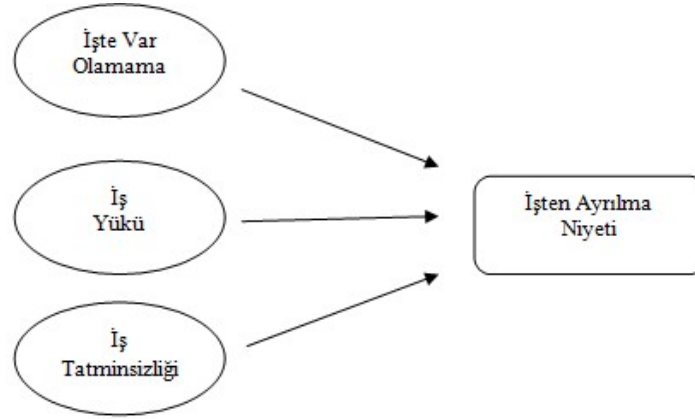
H₂: İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H₃: İş tatminsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

III. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

III.I. Araştırmanın Amacı

Araştırmada işte var olamama, iş tatminsizliği, iş yükü ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında bir ilişki olabileceği varsayımından hareketle çağrı merkezi çalışanlarının bu davranış düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda işte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükü boyutlarının bağımsız değişken, işten ayrılma niyetinin bağımlı değişken olduğu araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil I. Araştırma Modeli

III.II. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Isparta ilinde faaliyet gösteren 32NET Çağrı Merkezinde çalışan yaklaşık 250 çalışan oluşturmaktadır. Bu çağrı merkezinde 5 çeşit vardiya sistemi bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, sabah (07:00-14:00 saatleri arası) ve akşam (17:00-02:00 saatleri arası) vardiyalarında çalışanlar arasından kolayda örneklem yöntemi ile seçilen bireyler oluşturmaktadır. Sabah ve akşam vardiyaları, çalışma yoğunluğunun daha fazla olduğu vardiyalardır. Sabah vardiyasında ortalama 65 kişi, akşam vardiyasında ise yine ortalama 65 kişi çalışmaktadır. Bu örneklem çerçevesinde 130 çalışana anket formları dağıtılarak araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlamaları istenmiştir. Anketleri doldurarak teslim eden personel sayısı 117 olurken, bu anketlerden 3 tanesi eksik doldurulma ve güvenilir olmadığı gerekçesiyle elenmiş, kalan 114 anket analizlerde kullanılmak üzere veri tabanı oluşturulmasında kullanılmıştır.

III.III. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada işte var olamama’yı ölçmek amacıyla; Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Coşkun ile Akdur (2012)’un Türkçe’ye uyarlamış olduğu ve 6 ifadeden oluşan

“Stanford Presenteeism Ölçeği (SP 6)” kullanılmıştır. İş tatminsizliğini ölçmek için; Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh’in (1983) çalışmalarında yer alan 3 ifadeli iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. İş tatminini ölçen ifadeler Okan ve Özbek (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve olumsuz ifadelerle dönüştürülmüştür. İş yükünü ölçmek için; Caplan vd. (1980) tarafından geliştirilmiş ve Ay ile Aksoy (2014) tarafından düzenlenmesinin yapıldığı 11 ifadeli “İş Yükü Ölçeği” kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek için ise; Lichtenstein vd. (2004) tarafından geliştirilmiş olan ve Okan ile Özbek (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış 3 maddelik “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcılardan her bir ifadeyi 5’li Likert ölçeği kullanarak derecelendirmeleri istenmiştir. Buna göre “5=Kesinlikle Katılıyorum”; “4=Katılıyorum”; “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”; “2=Katılmıyorum”; “1=Kesinlikle Katılmıyorum” algısına denk gelmektedir. Araştırmada soru formu aracılığı ile toplanan veriler SPSS 20.0 veri analizi paket programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, verilerin Skewness ve Kurtosis testine bağlı olarak normallik analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin normal dağılıma uyduğu görüldüğünden, çalışmada parametrik testler kullanılmıştır.

IV. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGULAR

IV.I. Demografik ve Diğer Bulgular

Anketlere verilen cevaplar, tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, ikili karşılaştırma, vb.) kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo I. Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Demografik ve Diğer Bulgular

<i>Değişkenler</i>		<i>N</i>	<i>Yüzde (%)</i>	<i>Değişkenler</i>		<i>N</i>	<i>Yüzde (%)</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	89	78,1	<i>Medeni Durum</i>	Evli	19	16,7
	Erkek	25	21,9		Evli Değil	95	83,3
<i>Yaş</i>	19-23	47	41,2	<i>Kıdem</i>	0-11 Ay	38	33,4
	24-29	53	46,4		12-24 Ay	50	43,5
	30-37	14	12,4		25- 36 Ay	26	23,1
<i>Eğitim</i>	Lise	37	32,5	<i>Çalışma Saatleri</i>	07:00-14:00 Arası	68	59,4
	Önlisans	58	50,9		17:30-02:00 Arası	46	40,4
	Lisans	19	16,7				
<i>Çalışma Mekânı</i>	Düzenli	84	73,7	<i>Mola Süresi</i>	Yeterli	8	7,00
	Düzenli Değil	30	26,3		Yeterli Değil	106	93,00
<i>Fiziksel Sağlık</i>	Olumsuzluk Yok	78	68,4	<i>Mesai Saatleri</i>	Uygun	45	39,5
	Olumsuzluk Var	36	31,6		Uygun Değil	69	60,5
<i>Malzemeler</i>	Yeterli	83	72,8				
	Yeterli Değil	31	27,2				
<i>Toplam</i>		114		<i>Toplam</i>		114	100.0

45 İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %78,1'inin kadın olduğu görülmektedir. %16,7'si evli olan katılımcıların %50,9'u ön lisans mezunudur. Yaşları 24-29 arasında olan çalışanlar, toplam çalışanların %46,4'ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %75'i iki yıldan daha az bir süre bu işyerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %59,4'ü 07:00-14:00 vardiyasında çalışmaktadır. Katılımcıların %73,3'ü çalıştıkları mekânın, kendilerinin fiziksel sağlıklarını gözetecek şekilde düzenlendiğini ve %68,4'ü de çalıştıkları mekânda fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyecek herhangi bir olumsuzluğun olmadığını belirtmişlerdir. Yaklaşık %73'ü çalışmaları sırasında kullandıkları malzemelerin işlerini kolaylaştırdığını düşünen katılımcıların %93'ü verilen mola süresini yetersiz bulurken, %60,5'i mesai saatlerinin uygun olmadığını düşünmektedir.

IV.II. Faktör Analizi

Katılımcıların anketlerdeki ifadelerine verdikleri yanıtlardan yararlanılarak, bu ifadelerin ölçmeyi hedeflediği değişkenleri kendi aralarında sınıflandırmak için temel bileşenler analizi-varyans maksimizasyonu yöntemi ile keşifsel faktör analizleri (KFA) gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinin öncesinde verinin faktör analizine uygunluğunun testi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi değerinin 0,50 üzerinde olması ve Bartlett küresellik testinin 0.05 önem derecesinde anlamlı olması kriterlerinin yerine gelip gelmediği kontrol edilmiştir.

IV.II.I. İşten Ayrılma Niyeti, İşte Var Olamama, İş Yükü ve İş Tatminsizliğine İlişkin Faktör Analizi

İşten ayrılma niyeti seviyelerini saptamak amacıyla katılımcılara yöneltilen 3 soruya, işte var olamama seviyelerini saptamak amacıyla katılımcılara yöneltilen 6 soruya, iş yükü seviyelerini saptamak amacıyla katılımcılara yöneltilen 11 soruya ve iş tatminsizliği seviyelerini saptamak amacıyla katılımcılara yöneltilen 3 soruya faktör analizi yapılmıştır. Ortaya çıkan faktör yükleri Tablo 2'de görülmektedir.

İşten ayrılma niyetinin faktör yükleri toplam varyansın % 85,271'inin açıklamaktadır. İşte var olamamanın faktör yükleri toplam varyansın % 63,126'sını açıklamaktadır. İş yükünün faktör yükleri toplam varyansın % 57,475'ini açıklamaktadır. İş tatminsizliğinin faktör yükleri toplam varyansın % 85,482'sini açıklamaktadır. KMO değerleri 0.50'den yüksek ve Bartlett's test değerleri ise anlamlıdır.

Tablo II. Faktör Yükleri Matrisi

DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri
İşten Ayrılma Niyeti (Varyansı açıklama oranı: %85,271; KMO: 0,754; p: 0,000)	
M1: Büyük ihtimalle gelecek yıl dolaylarında bu işten ayrılacağım.	0,934
M2: Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.	0,926
M3: Muhtemelen gelecek yıl yeni bir iş arayacağım.	0,910
İşte Var Olamama (Varyansı açıklama oranı: %63,126; KMO: 0,624; p: 0,000)	
M1: Sağlık sorunlarım nedeni ile işle ilgili streslerle başa çıkmak çok daha zor.	0,881
M2: İşimdeki zor görevleri sağlık sorunlarıma rağmen bitirebilirim.	0,855
M3: Sağlık sorunlarım işimden zevk almamı engeller.	0,824
M4: Sağlık sorunlarım nedeni ile bazı işleri bitirme konusunda ümitsiz hissediyorum.	0,784
M5: İşte sağlık sorunlarıma rağmen hedeflerime odaklanabiliyorum.	0,741
M6: Sağlık sorunlarıma rağmen bütün işlerimi bitirecek kadar enerjiliyim.	0,479
İş Yükü (Varyansı açıklama oranı: %57,475; KMO: 0,709; p: 0,000)	
M1: İşimi çok “hızlı” yapmam gerekmektedir.	0,906
M2: İşime çok sık yoğunlaşmam gerekmektedir.	0,883
M3: Çok sık, işimden başka sorumluluklarıma vakit bulamadığımı hissediyorum.	0,833
M4: Çok sık, bütün gayretime rağmen “daha yapılacak çok işim var” diyorum.	0,772
M5: İşimi yaparken, çok sık yavaşlayabilirim.	0,765
M6: İş yüküm çok fazladır.	0,754
M7: İş arkadaşlarım ve üstlerim benden çok fazla çalışmamı beklemektedir.	0,749
M8: Bütün işimi tamamlamak için çok zamana ihtiyacım vardır.	0,570
M9: Yapmakla sorumlu olduğum iş, proje ve görevlerim çoktur.	-0,563
M10: Ağır iş tempoları arasında dinlenmek için çok fazla zamanım vardır.	0,528
M11: İşimle ilgili olarak düşünmek ve yerine getirmek için yeterli zamanım vardır.	0,467
İş Tatminsizliği (Varyansı açıklama oranı: %85,482; KMO: 0,725; p: 0,000)	
M1: Genel olarak işimden hoşlanmıyorum.	0,951
M2: Genel olarak burada çalışmaktan hoşlanmıyorum.	0,926
M3: Her şeyi hesaba kattığımda, işimden memnun değilim.	0,896

IV.III. Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin sahip olması gereken özelliklerden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Ercan ve Kan, 2004: 212). Araştırmada tüm ölçekler için güvenilirlik testi olarak Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Güvenilirlik katsayısı, 0 ve 1 arasında değer alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar. Yani $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek güvenirligi düşük, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2005: 404-405). Buna göre işten ayrılma niyeti ölçeğinin tümüne ilişkin Cronbach Alfa (α) katsayısı 0.915, işte var olamama ölçeğine ilişkin katsayı 0.577, iş yükü ölçeğine ilişkin katsayı 0.601 ve iş tatminsizliğine ilişkin katsayı ise 0.915'dir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti ve iş tatminsizliği ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ölçek aralığında ve iş yükü ölçeğinin de oldukça güvenilir aralıkta olduğu saptanmıştır. İşte var olamama ölçeğinin ise oldukça güvenilir ölçek aralığına çok yakın bir değerde olduğu görülmüştür.

IV.IV. İşte Var Olamama Boyutu

Analizlerin yapılabilmesi için ilk olarak Skewness ve Kurtosis normallik testi yapılmış, ardından verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin işte var olamama, iş tatminsizliği, iş yükü ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ölçmek için parametrik testler kullanılmıştır. İşte var olamamanın değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için analizler yapılmış, çağrı merkezi çalışanlarının işte var olamama boyutundan almış oldukları puanların demografik ve diğer değişkenlere göre karşılaştırması Tablo 3'de gösterilmiştir. Anlamlılık düzeylerine bakıldığında cinsiyet ($t=-0.234$, $p=0.815$), medeni durum ($t=0.690$, $p=0.492$), eğitim ($F=2.417$, $p=0.094$), kıdem ($F=0.677$, $p=0.881$), çalışma saatlerinin ($t=0.169$, $p=0.866$) ve diğer değişkenlerin işte var olamama boyutu açısından anlamlı bir fark yaratmadığı ortaya konmuştur.

Tablo III. İşte Var Olamama Boyutunun Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

	<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	89	3,168	0,681	-0,234	0,815
	Erkek	25	3,206	0,844		
Medeni Durum	Evli	19	3,280	0,737	0,690	0,492
	Evli Değil	95	3,156	0,714		
Eğitim	Lise	37	3,018	0,829	2,417	0,094
	Önlisans	58	3,186	0,66		
	Lisans	19	3,456	0,574		
Kıdem	0-11 Ay	38	3,297	0,662	0,677	0,881
	12-24 Ay	50	3,086	0,746		
	25- 36 Ay	26	2,861	0,652		
Çalışma Saatleri	07:00-14:00 Arası	68	3,186	0,672	0,169	0,866
	17:30-02:00 Arası	46	3,163	0,774		
Çalışma Mekânı	Düzenli	84	3,208	0,694	0,782	0,436
	Düzenli Değil	30	3,088	0,781		
Fiziksel Sağlık	Olumsuzluk Yok	78	3,177	0,688	0,010	0,992
	Olumsuzluk Var	36	3,175	0,784		
Malzemeler	Yeterli	83	3,112	0,719	-1,582	0,116
	Yeterli Değil	31	3,349	0,69		
Mola Süresi	Yeterli	8	3,020	0,392	-0,637	0,525
	Yeterli Değil	106	3,188	0,735		
Mesai Saatleri	Uygun	45	3,044	0,628	-1,605	0,111
	Uygun Değil	69	3,263	0,760		

IV.V. İş Tatminsizliği Boyutu

İş tatminsizliği boyutunun diğer değişkenlere göre fark yaratıp yaratmadığının tespiti için analizler yapılmıştır. Çağrı merkezi çalışanlarının iş tatminsizliği boyutundan almış oldukları puanların demografik ve diğer değişkenlere göre karşılaştırması Tablo 4'te gösterilmiştir. Tabloya bakıldığında sadece çalışanların mesai saatlerinin uygun olup olmadığı hakkındaki fikirleri iş tatminsizliği için istatistikî olarak anlamlı bir farklılık yarattığı saptanmıştır. Bu durumda mesai saatlerinin uygun olmaması çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açmaktadır yorumu yapılabilir.

49 İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Tablo IV. İş Tatminsizliği Boyutunun Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

	<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	89	2,906	1,075	-0,355	0,723
	Erkek	25	3,000	1,446		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	19	2,754	1,413	-0,708	0,480
	Evli Değil	95	2,961	1,108		
<i>Eğitim</i>	Lise	37	2,513	1,055	3,760	0,802
	Önlisans	58	3,16	1,16		
	Lisans	19	3,017	1,193		
<i>Kıdem</i>	0-11 Ay	38	3,097	0,928	1,590	0,881
	12-24 Ay	50	2,710	3,011		
	25- 36 Ay	26	3,316	3,316		
<i>Çalışma Saatleri</i>	07:00-14:00 Arası	68	3,004	1,156	0,872	0,595
	17:30-02:00 Arası	46	2,811	1,168		
<i>Çalışma Mekânı</i>	Düzenli	84	2,714	1,085	-3,425	0,329
	Düzenli Değil	30	3,522	1,173		
<i>Fiziksel Sağlık</i>	Olumsuzluk Yok	78	2,747	1,093	-2,479	0,126
	Olumsuzluk Var	36	3,314	1,221		
<i>Malzemeler</i>	Yeterli	83	2,787	1,075	-2,137	0,057
	Yeterli Değil	31	3,301	1,309		
<i>Mola Süresi</i>	Yeterli	8	2,208	1,111	-1,835	0,983
	Yeterli Değil	106	2,981	1,150		
<i>Mesai Saatleri</i>	Uygun	45	2,422	0,888	-3,990	0,011
	Uygun Değil	69	3,256	1,203		

IV.VI. İş Yükü Boyutu

İş yükü boyutunun değişkenlere göre arasında fark olup olmadığının tespiti için analizler yapılmış olup, çağrı merkezi çalışanlarının iş yükü boyutundan almış oldukları puanların demografik ve diğer değişkenlere göre karşılaştırması Tablo 5'te gösterilmiştir. Tabloya bakıldığında tıpkı iş tatminsizliği boyutunda olduğu gibi çalışanların mesai saatlerinin uygun olup olmadığı hakkındaki fikirleri iş yükü için istatistikî olarak anlamlı bir farklılık yarattığı

görülmüştür. Yani çalışanlara göre mesai saatlerinin uygun olmaması, çalışanlarda hem iş tatminsizliği hem de iş yükü algısını oluşturmaktadır.

Tablo V. İş Yükü Boyutunun Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

	<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	89	3,209	0,533	-0,165	0,869
	Erkek	25	3,229	0,504		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	19	3,282	0,535	0,621	0,536
	Evli Değil	95	3,200	0,525		
<i>Eğitim</i>	Lise	37	3,238	0,517	1,189	0,308
	Önlisans	58	3,15	0,513		
	Lisans	19	3,358	0,572		
<i>Kıdem</i>	0-11 Ay	38	3,184	0,414	0,999	0,482
	12-24 Ay	50	3,100	0,38		
	25- 36 Ay	26	0,380	0,521		
<i>Çalışma Saatleri</i>	07:00-14:00 Arası	68	3,220	0,530	0,169	0,866
	17:30-02:00 Arası	46	3,203	0,523		
<i>Çalışma Mekânı</i>	Düzenli	84	3,175	0,524	-1,309	0,193
	Düzenli Değil	30	3,321	0,521		
<i>Fiziksel Sağlık</i>	Olumsuzluk Yok	78	3,187	0,528	-0,778	0,438
	Olumsuzluk Var	36	3,270	0,522		
<i>Malzemeler</i>	Yeterli	83	3,184	0,542	-0,988	0,326
	Yeterli Değil	31	3,293	0,475		
<i>Mola Süresi</i>	Yeterli	8	3,090	0,788	-0,684	0,495
	Yeterli Değil	106	3,223	0,504		
<i>Mesai Saatleri</i>	Uygun	45	3,038	0,508	-2,975	0,004
	Uygun Değil	69	3,328	0,507		

IV.VII. İşten Ayrılma Boyutu

İşten ayrılma niyeti boyutunun değişkenlere göre farkının olup olmadığının tespit edilmesi için analizler yapılmış ve çağrı merkezi çalışanlarının işten ayrılma niyeti boyutundan almış oldukları puanların demografik ve diğer değişkenlere göre karşılaştırması Tablo 6'da

51 İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

gösterilmiştir. Bu kısımda “Çalıştığımız ortamda fiziksel sağlığımızı etkileyecek herhangi bir olumsuzluk yoktur.” ($t=-2.245$, $p=0.027$) ile “Mesai saatlerim uygundur.” ($t=-4.325$, $p<0.001$)’un işten ayrılma niyeti açısından istatistikî olarak anlamlı bir fark yarattığı saptanmıştır. Bu bağlamda, mesai saatlerinin uygun olmaması çalışanlarda hem iş tatminsizliği ve iş yükünde hem de işten ayrılma niyetinde etkili olmaktadır.

Tablo VI. İşten Ayrılma Niyeti Boyutunun Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

	<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	89	3,112	1,167	0,814	0,493
	Erkek	25	2,88	1,557		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	19	3,087	1,49	0,099	0,921
	Evli Değil	95	3,056	1,217		
<i>Eğitim</i>	Lise	37	2,684	1,113	2,847	0,062
	Önlisans	58	3,178	1,318		
	Lisans	19	3,438	1,217		
<i>Kıdem</i>	0-11 Ay	38	3,344	1,009	1,193	0,263
	12-24 Ay	50	2,775	1,196		
	25- 36 Ay	26	3,234	1,057		
<i>Çalışma Saatleri</i>	07:00-14:00 Arası	68	3,093	1,305	0,326	0,745
	17:30-02:00 Arası	46	3,014	1,200		
<i>Çalışma Mekânı</i>	Düzenli	84	2,294	1,201	-1,965	0,052
	Düzenli Değil	30	3,444	1,357		
<i>Fiziksel Sağlık</i>	Olumsuzluk Yok	78	2,884	1,233	-2,245	0,027
	Olumsuzluk Var	36	3,444	1,247		
<i>Malzemeler</i>	Yeterli	83	2,297	1,184	-1,301	0,196
	Yeterli Değil	31	3,311	1,432		
<i>Mola Süresi</i>	Yeterli	8	2,5	1,259	-1,312	0,192
	Yeterli Değil	106	3,103	1,255		
<i>Mesai Saatleri</i>	Uygun	45	2,474	0,975	-4,325	0,000
	Uygun Değil	69	3,444	1,281		

IV.VIII. Korelasyon Analizi

Bu çalışmadaki veriler normal dağılım gösterdiğinden ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenebilmesi adına Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon analizleri sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo VII. Korelasyon Analizi Sonuçları

	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1- İşten Ayrılma Niyeti	3,10	1,38	r	1			
2- İşte Var Olamama	3,47	1,37	r	0,382**	1		
3- İş Yükü	4,00	1,30	r	0,280**	0,116	1	
4- İş Tatminsizliği	2,99	1,28	r	0,712**	0,266**	0,365**	1

N= 114 için, ** Korelasyon değerleri 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçları, işten ayrılma niyeti ile en güçlü ilişkiye sahip boyutun iş tatminsizliği boyutu (0.712) olduğunu göstermektedir. İşte var olamama (0,382) boyutunun korelasyon katsayısı incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı ($p<0.001$) ilişkisi olduğu görülmektedir. İş yükü (0,280) boyutunun korelasyon katsayısı incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı ($p<0.005$) ilişkisi olduğu görülmektedir.

IV.IX. Regresyon Analizi

İşte var olamama boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini açıklamak gayesiyle kurulan regresyon modelinin F değeri 19.107, anlamlılık düzeyi ise $p<0.005$ 'dir. Bu modelin bir bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır (Kalaycı, 2008: 268). İşte var olamama, işten ayrılma niyetini %14 oranında, iş yükü ve iş tatminsizliği ise işten ayrılma niyetini %79 oranında açıklamaktadır.

Tablo VIII. Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Bağımsız Değişken</i>	<i>Bağımlı Değişken İşten Ayrılma Niyeti</i>		
	β	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>İşte Var Olamama</i>	0,671	4,371	0,000
Sabit (constant)	0,930	1,860	0,065
F		19,107	
R ²		0,146	
Adj. R ²		0,138	
<i>İş Yükü</i>	0,672	3,090	0,003
Sabit (constant)	0,903	1,276	0,205
F		9,545	
R ²		0,790	
Adj. R ²		0,070	
<i>İş Tatminsizliği</i>	0,772	10,717	0,000
Sabit (constant)	0,801	3,533	0,001
F		114,859	
R ²		0,790	
Adj. R ²		0,502	

Analiz sonuçları hem işte var olamama ($\beta=0.671$; $p<0.001$), hem de iş tatminsizliği ($\beta=0.772$; $p<0.001$) değişkenlerinin işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum çalışanların gerek işte var olamama algıları gerekse iş tatminsizliği arttıkça işten ayrılma niyetlerinde artış olacağı anlamına gelmektedir. Son olarak iş yükü ($\beta=0,672$; $p<0.005$) değişkeninin de işte var olamama ve iş yükü kadar olmasa da işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Elde edilen regresyon sonuçlarına göre H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir.

V. SONUÇ

Günümüzde örgütlerin insan yaşamındaki değeri ve yeri farklı bir konuma ulaşmıştır. Çünkü yaptığı işten haz duyan ve çalıştığı örgütte mutlu olan insanlar olumlu bir şekilde örgütlerini daha fazla sahiplenmekte, örgütlerine bağlanmaktadır. Diğer taraftan iş ve yaşam standartları zaman geçtikçe çalışan lehine iyileşse de, çalışanlar bazı güçlüklerle de karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuz durumlar çalışanlarda işte var olamama, iş tatminsizliği, işten

ayrılma niyeti ve benzeri duygusal sonuçları beraberinde getirmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016: 615).

Araştırmanın sonuçlarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

Katılımcıların büyük çoğunluğu kadın, 24-29 yaş arası, önlisans mezunu, kıdem (çalışma süresi) olarak 24-29 ay arası çalışan, çalışma saatlerine bakıldığında 07:00-14:00 arası çalıştıkları görülmektedir.

Yapılan karşılaştırma analizlerinde demografik ve diğer değişkenlerin, işte var olamama boyutu ile anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir. İş tatminsizliği ve iş yükünün anlamlılık düzeylerine bakıldığında sadece mesai saatlerinin uygunluğu için anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir. Bu durumda mesai saatlerinin uygun olmaması konusundaki fikirleri çalışanlarda hem iş tatminsizliğine hem de iş yükü algısının oluşmasına neden olmaktadır. İşten ayrılma niyetinde ise çalışılan ortamda fiziksel sağlıklarını etkileyecek herhangi bir olumsuzluk olmadığı ve mesai saatlerinin uygun olmamasında anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir. İş tatminsizliği ve iş yükünde görüldüğü gibi işten ayrılma niyetinde de çalışanların mesai saatlerini uygun bulmadıkları ve bu bağlamda da işten ayrılma niyetlerinin oluştuğu düşünülebilir.

Katılımcıların işte var olamama, iş yükü ve iş tatminsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. İşte var olamamanın, iş yükünün ve iş tatminsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buna göre elde edilen bulgulardan katılımcıların işte var olamama, iş yükü ve iş tatminsizliğinin artması durumunda işten ayrılma niyetinin artacağı söylenebilir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili olan işte var olamama, iş yükü, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri ile pozitif ilişkileri ve birbirleri üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Bu nedenle artan işte var olamama, iş yükü ve iş tatminsizliğinin işten ayrılma niyetini artırma ihtimalinin çok yüksek olmasından dolayı idarecilere ve örgütlere çalışanlar için elverişli çalışma şartlarının ve örgüt yapısının meydana getirilmesi kapsamında çaba sarf etmeleri tavsiye edilmektedir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Yapılan araştırma örneklemini Isparta ilinde faaliyet gösteren bir çağrı merkezindeki çalışanlarla sınırlıdır. Diğer yandan çalışmadan edinilen veriler, araştırmaya dâhil olmayı gönüllü olarak kabul eden çalışanlardan elde edilmiştir. Bu durumlar araştırmanın sınırlılığı olarak görülebilmektedir. Bulguların

55 İŖte Var Olamama, İŖ Tatminsizliği ve İŖ Yü künün İŖten Ayrılma Niyetine Etkisi

genelleŖtirilmesi adına araŖtırma farklı sektörlerde yapılarak ve daha geniŖ bir örnekleme uygulanabilir. Bu bağlamda, farklı meslek grupları ve örneklemlerle yürütülecek çalıŖmalar, elde edilebilecek sonuçları artıracaktır. Gelecekte yapılacak çalıŖmalarda, çalıŖanların örgüt içi farklı davranıŖlarına odaklanılarak, çalıŖanların iŖten ayrılma niyetleri üzerindeki iŖte var olamama, iŖ yükü ve iŖ tatminsizliği davranıŖlarının her açıdan açıklanması sağlanabilir.

REFERANSLAR

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Aksoy, M. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 1-88.
- Anık Baysal, İ. (2012). *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 1-119.
- Anık Baysal, İ. ve Şenkayas, H. (2014). Presenteeism (İşte Varolamama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama, *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 4 (3), 134-152.
- Arslaner, E ve Boylu, Y. (2015). İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (4), 123-136.
- Atik, E. ve Akoğlan Kozak, M. (2016). İş Yükü Algısı ve İş Yükünün İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı: Eskişehir’de Otel İşletmeleri Örneği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Kasım Özel Sayısı, 341-366.
- Baltacı, A. (2017). İş Yükü ve Performans Arasındaki İlişkiler: Ampirik Bir Araştırma, *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (1), 101-121.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 292-310.
- Cankül, D. vd. (2017). Yiyecek İçecek İşletmelerinde İşte Varolamama (Presenteeism), *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5 (4), 326-346.
- Çarıkcı, İ. H., ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (9), 153-170.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki İş Yerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı İş Sağlığı Doktora Tezi, 1-122.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol (Ama) Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1 (24), 153-174.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 154-168.
- Demir, H. vd., (2008). İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (8), 135-161.
- Erbaş, K. ve Yeşiltaş, M. (2017). Presenteeizm ile Duygusal Bağlılık Arasındaki ilişki: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Uygulama, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 121-135.

57 İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

- Erdem, H. vd., (2016). Çalışanlarda İş Yükü Fazlalığının Algılanan İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (58), 772-784.
- Ertürk, E. vd., (2017). Çalışanların Yaşadığı Presenteeism ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, ICOMEP Özel Sayı, 193-203.
- Güdü Demirbulat, Ö. ve Bozok, D. (2015). Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşanan Duyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (27), 7-13.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi.
- Kandemir, A. (2014) *Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı ile Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Kurumları Yönetim Programı, Yüksek Lisans Tezi, 1-168.
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015). İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), 46-69.
- Kendir, H. vd. (2018). Devam Bağlılığı, Presenteeism ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 1029-1046.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (11), 100-119.
- Kılıç Delice, E. (2016). Acil Servis Hekimlerinin NASA-RTLX Yöntemi İle Zihinsel İş Yüklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Çalışması, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (3), 645-662.
- Okan, T. ve Özbek, F. (2016). İş Yükü Talebi, İş Tatminsizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin Ara Değişken Rolü: Sağlık Çalışanları Örneği, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7 (17), 204-226.
- Polat, M. ve Meydan, H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Robbins Stephen P. ve Judge, A. (2015). *Organizational Behavior (Örgütsel Davranış)*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rusbult, C. E. vd. (1988). Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction, *Academy Of Management Journal*, 31 (3), 599-627.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study, *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.

- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 606-620.
- Şahin, F. (2011) Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11 (2), 277-288.
- Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 1-29.
- Tatlı, M. ve Akın, B. (2017). Tükenmişlik ile İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (3), 49-62.
- Temple Neewhook, J. (2012). Task-Diaries: A Valuable Qualitative Tool for Occupational Health Research on Teacher Workloads, *International Journal of Qualitative Methods*, 11 (5), 662-682.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 1-20.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (30), 235-249.

KENTSEL ALTYAPI YATIRIM HARCAMALARININ MEKÂNSAL YAYILMA ETKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Mehmet Akif KARA*

Özet

Rekabet gücünün önemli bir belirleyicisi olan altyapı yatırım türleri, bölgesel ve kentsel ekonomiler üzerinde pek çok olumlu etkiye sahiptir. Ayrıca altyapı yatırımlarının gerçekleştirildiği kent veya bölgeye komşu kent ve bölgeler üzerinde de yayılma etkisi yoluyla olumlu ya da olumsuz etkileri gündeme gelebilmektedir. Bu çalışmada da literatürdeki ayırmadan da yararlanılarak altyapı yatırımları ekonomik ve sosyal altyapı yatırımları olarak ikiye ayrılmış ve bu altyapı yatırım türlerinin Türkiye’de kentsel düzeyde yayılma etkisi incelenmiştir.

2004-2016 ortalama yıllık verileri ve mekânsal gecikme modeli yöntemiyle Türkiye’de 81 il için altyapı yatırım türlerinin yayılma etkisinin incelendiği bu çalışma sonuçlarına göre, ekonomik ve sosyal altyapı harcama türlerinin çıktı düzeyinde pozitif yayılma etkisinin varlığı belirlenmiştir. Diğer yandan eğitim ve sağlık harcamalarından oluşan sosyal altyapı harcama türlerinin, ulaştırma-haberleşme ve enerji harcamalarından oluşan ekonomik altyapı harcamalarına göre çıktıya olan pozitif etkisinin katsayı anlamında daha yüksek olduğuna dair bulgulara rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bölgesel İktisat, Altyapı Yatırımı, Mekânsal Ekonometri, Yayılma Etkisi

JEL Kodları: C31, H54, R11, R12

*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, akifkara@ksu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6664-4755

Date of submission: 14-08-2019

Date of acceptance: 05-11-2019

SPATIAL SPILLOVER EFFECTS OF URBAN INFRASTRUCTURE INVESTMENTS: THE CASE OF TURKEY

Abstract

Infrastructure investment types, which are an important determinant of competition power, have many positive effects on the regional and urban economies. In addition, through the spread effect, their positive or negative effects on the cities and regions neighboring the city or region where the infrastructure investments are made can come to the agenda. Also, in this study, infrastructure investments are divided into economic and social infrastructure investments by making use of the distinction in the literature and spillover effects of these types of infrastructure investment on the urban level in Turkey have been examined. According to the results of this study, which has examined the spillover effects of infrastructure investment types for 81 provinces in Turkey by using 2004-2016 annual average data and spatial lag model, the existence of a positive spillover effect of economic and social infrastructure expenditure types on the output level has been determined. On the other hand, it has been concluded that the types of social infrastructure expenditure consisting of education and health expenditures have higher positive output effect than the economic infrastructure expenditures consisting of transportation-communication and energy expenditures.

Keywords: Regional Economics, Infrastructure Investment, Spatial Econometrics, Spillover Effects

JEL Classification : C31, H54, R11, R12

I. GİRİŞ

Büyük sermaye yoğunluğu gerektiren ve doğal monopol olarak da isimlendirilen altyapı yatırımlarını, ekonomik ve sosyal altyapı yatırımları olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bu altyapı yatırım türlerinin ekonomik etkileri ise, kısa vadeli talep etkisi ve orta-uzun dönemli arz etkisi olarak belirlenebilecektir. Kısa dönemli etki, bu altyapı yatırımlarının finanse edilmesiyle gündeme gelebilmekte, yerel harcamaları ve bölgenin toplam talebini artırabilmektedir. Bu etki doğrudan ve çoğaltan yoluyla dolaylı olarak ortaya çıkabilirken, uzun dönemli arz etkisi ise ekonomideki verimlilik artışlarıyla ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte ekonomik altyapı yatırımları ekonomik verimliliği doğrudan etkileyebilirken, sosyal altyapı yatırımları, beşerî sermaye ve yaşam kalitesini doğrudan etkilemekle beraber, üretim etkisi biraz daha dolaylı yönden ve uzun dönemde ortaya çıkabilmektedir.

Diğer yandan literatürde altyapı yatırımlarının bölgesel ve kentsel ekonomik etkilerini belirlemeye yönelik farklı uygulamalı çalışmaların da varlığı dikkati çekmektedir. Özellikle 1990'lı yıllardan günümüze kadar gelen çalışmalardan bazılarında ortaya çıkan farklı sonuçlar

61 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

ve altyapı harcama türlerine bağlı olmakla birlikte, çalışmaların büyük çoğunluğunda, bölgesel ve kentsel ekonomilerin üretim kapasitesini doğrudan etkileyebilecek ekonomik altyapı yatırımları ve işgücünün verimliliğini artırabilecek sosyal altyapı yatırımlarının bölgesel çıktı, özel sektör yatırımları, maliyetler ve istihdam üzerinde pozitif etkileri olduğu ve bölgelerin rekabetçi gücünü artırdığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte bazı çalışmaların ise altyapı yatırımlarının yayılma etkisine odaklandığı görülmektedir. Yayılma etkisi bir bölge ya da kentin komşu bölge ya da kentlerde yapılan altyapı yatırımlarından olumlu ya da olumsuz şekilde etkilenmesini ifade etmektedir.

Ulaştırma-haberleşme ve enerji altyapı harcamalarının toplamından oluşan ekonomik altyapı ile sağlık ve eğitim harcamaları toplamıyla elde edilen sosyal altyapı türlerinin Türkiye’de il düzeyinde yayılma etkisinin incelendiği bu çalışmada ise öncelikle bu konudaki teorik çerçeve ortaya konularak yazın taraması yapılmakta, sonra çalışmaya temel teşkil eden mekânsal ekonometri yöntemi hakkında bilgi verilmektedir. Son olarak ekonomik ve sosyal altyapı türlerinin kentsel yayılma etkisinin belirlenmesine yönelik tahmin sonuçlarına yer verilerek yayılma etkisi analiz edilmektedir. Literatür incelendiğinde ekonomik ve sosyal altyapı yatırımları ayırımına dayalı mekânsal yayılma etkisini inceleyen çalışmaların özellikle Türkiye açısından söz konusu olmadığı görülmekte ve bu çalışmanın bu açıdan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

II. TEORİK ÇERÇEVE

Kamu politikalarının bölgesel düzeyde, uzun dönem büyüme ve verimliliği etkileyebilme yolu olarak görülen altyapı yatırımlarını, Gramlich (1994) karayolu, diğer ulaşım imkânları, su ve kanalizasyon hattı, haberleşme sistemi gibi büyük sermaye yoğunluğu gerektiren doğal monopoller olarak tanımlarken, alternatif tanımlamada, kamu sektörünün sahip olduğu maddi sermaye stokuna odaklanma gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Kamunun beşerî sermaye, araştırma ve geliştirme yatırımlarını ise, bu tanımlamanın genişletilmiş şekli olarak ifade etmektedir. Hansen (1965) altyapı yatırımlarını, ekonomik altyapı ve sosyal altyapı yatırımları olarak ikiye ayırmakta ve ekonomik altyapı yatırımlarının doğrudan verimli aktiviteleri destekleyici ya da ekonomik malların hareketliliğini sağlayıcı yollar, gaz ve elektrik üretimi, arıtma ve kanalizasyon sistemleri, köprüler, limanlar, nehir ulaşım sistemleri ve sulama sistemleri olarak belirlemektedir. Sosyal altyapı yatırımlarının ise, beşerî sermayeyi geliştirici ve sosyal hizmetleri içeren okullar, sağlık tesisleri ve spor tesisleri, çöp toplama ve atık

dönüşüm merkezlerinden oluşabileceğini ifade etmektedir. Aynı şekilde Capello (2007) kamu sermayesi olarak altyapı yatırımlarını, ekonomik ve sosyal altyapı olarak ikiye ayırarak, ulaşım imkânları, yollar, otoyollar, demiryolları, havaalanı ve elektrik üretim merkezleri gibi ekonomik verimliliği daha fazla artıran yatırımları, ekonomik altyapı olarak tanımlamaktadır. Sosyal altyapı yatırımlarının ise hastaneler, okullar, üniversiteler ve toplu konut projeleri gibi yatırımlar olabileceği, ancak bu yatırımların beşerî sermaye ve yaşam kalitesini doğrudan etkilemekle beraber üretim etkisinin uzun dönemde gerçekleşebileceği tespitini yapmaktadır (Kara, 2016: 1511).

Altyapı yatırımlarının büyüme ve verimlilik üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan Aschauer (1989), ABD ekonomisi için 1949–1985 dönemi verileriyle oluşturduğu üretim fonksiyonuna, altyapı yatırımları şeklindeki kamu sermayesini eklemiş ve kamunun bazı altyapı yatırımlarının, ekonomik büyüme ve verimlilik artışında önemli bir rolünün olabileceğini belirlemiştir. Aschauer (1989)'un bu konudaki çalışma sonuçlarından sonra konuya yönelik ilginin arttığı gözlemlenmekte ve altyapı yatırımlarının bölgesel ekonomilere katkısı genellikle, bölgesel üretim süreci, üretim maliyetleri, özel sektör yatırımları, istihdam ve yayılma etkisi yoluyla belirlenmeye çalışılmaktadır (Bröcker & Rietveld, 2009; Munnell, 1990; Rosik, 2006; Romp & De Haan, 2007). Örneğin bölgesel üretim sürecine katkısında üretim fonksiyonuna sermaye ve emeğe ilave bir girdi olarak altyapı yatırımları şeklindeki kamu sermayesi eklenmekte ve toplam faktör verimliliği yoluyla çıktıya olan katkısı belirlenmektedir (Aschauer, 1989:179; Button, 1998:151; Munnell, 1990:15; Percoco, 2004:361; Rosik, 2006:71). Maliyet fonksiyonu yaklaşımında ise, altyapı yatırımları şeklindeki kamu sermayesinin verimlilik etkisi, maliyet tasarrufu kavramıyla ölçülmektedir. Bu çerçevede, altyapı şeklindeki kamu sermaye stokunun bedelsiz üretim faktörü olarak firmalara sağladığı kamusal hizmetlerin maliyet tasarrufu etkisinin, özel girdilere talebin ayarlanmasıyla gündeme geldiği ifade edilmektedir (Seitz & Licht, 1995:238). Ayrıca altyapı yatırımları şeklindeki kamu sermayesinin bir yandan özel sermayenin verimliliğini yükselterek, getiri oranını artırabileceği ve daha fazla özel sektör yatırımını teşvik edebileceği belirtilmektedir. Diğer yandan kamu sermayesinin özel sermayeyi ikame ederek özel sermaye yatırımlarının azalmasıyla (Munnell, 1990:19) ve kamu altyapı yatırımlarının artan vergilerle finanse edilmesi durumunda özel sermayenin getiri oranı konusundaki olumsuz beklentilerin ve özel sektörün kredi imkânlarının azalması ve sermayenin maliyetinin artmasıyla özel yatırımların azalabileceği ifade edilmektedir (Romp & De Haan, 2007:27). Bununla birlikte kamu altyapı yatırım

63 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

harcamalarındaki artış Keynesyen çoğaltanına bağlı olarak, kısa vadede yerel ölçekte büyüme ve istihdamı da artırabilmektedir (Rosik, 2006:88).

Diğer yandan altyapı yatırımları şeklindeki kamu sermayesi, dışsallık ya da bir başka ifade biçimiyle yayılma etkisi (spillover effect) yoluyla olumlu ya da olumsuz anlamda bölgesel ve kentsel ekonomileri etkileyebilmektedir. Örneğin bir bölgenin çıktısı, rekabet ya da yayılma etkisi yoluyla diğer bölgelerin kamu sermayesinden etkilenebilmektedir. Rekabet etkisine bağlı olarak bir bölgenin başarısı, benzer teknoloji ve sermaye seviyesindeki rakip başarı imkânını ortadan kaldırabilmektedir. Bir bölgenin altyapı yatırımları ve eğitim gibi ekonomiyi geliştirici çabaları onun başarı ihtimalini artırarak, diğer bölgelerin rekabet gücünü zayıflatabilmekte ve negatif yayılma etkisi ortaya çıkarabilmektedir. Pozitif yayılma etkisine bağlı olarak da bir bölge, diğer bölgelerin kamu sermaye stokundaki artıştan, üreticiler arası bağlantılar, seyahat sürelerinin ve lojistik maliyetlerinin azalmasıyla bazı avantajlar elde edebilmektedir (Sloboda & Yao, 2008: 514).

Bu çerçevede altyapı yatırımları şeklindeki kamu sermayesinin bölgesel ekonomik performans üzerindeki etkisinin netleşebilmesi için bir bölgenin sahip olduğu altyapısına ilaveten, komşu bölgelerin altyapıları şeklindeki kamu sermayesinin neden olduğu etkilerinde belirlenmesi gerekmektedir. Ulaşım altyapısının dikkate alınmasıyla, altyapı yatırımlarının yayılma etkisinin varlığı ise Holtz-Eakin & Schwartz (1995) tarafından aşağıdaki modelle test edilmiştir (Kara, 2018: 289).

$$G_k^n = G_k + \mu G_e^n \quad (1)$$

Burada μ simgesi, altyapının bölgeler arası yayılma etkisinin derecesini belirlemektedir. G_k^n , k bölgesinin altyapı sermaye stokunun etkinliğini göstermektedir ve bu etkinlik komşu bölgenin yani e bölgesinin altyapı sermaye stoku ile ilişkili olabilmektedir. Eğer bölgeler arası yayılma etkisi yoksa $\mu = 0$ olacaktır. Eğer μ değeri sıfırdan farklı ise bölgenin altyapı stokunun üzerinde bir altyapı stok etkinliği gündeme gelebilecektir. Uç örnek olarak $\mu = 1$ ise, Tüm komşu bölgelerin altyapılarının etkinliği yayılma yoluyla k bölgesinin altyapısının etkinliğine katkıda bulunmaktadır. Yukarıdaki eşitlikte k bölgesine komşu sadece bir bölgenin varlığı dikkate alınmıştır. Genel olarak bölge k, bir bölgeden daha fazla komşuya sahipse her biri altyapı sermaye stokunun etkinliğine katkıda bulunabilecektir.

$$G_k^n = G_k + \mu \sum_{n=1}^{N_k} W_e G_e^n \quad (2)$$

Burada N_k , k bölgesine komşu bölge sayısı ve W_e ise e bölgesindeki altyapının ağırlığına bağlı etkinliktir. Bu eşitlik bir bölgedeki altyapı ile komşu bölgenin altyapısındaki etkinliğinin birleştirilmesiyle, her bir bölgenin altyapı sermayesinin ürettiği etkinlik olarak görülebilecektir. Bu çerçevede k bölgesindeki altyapı sadece k bölgesinin ve k bölgesinin komşusu herhangi bir e bölgesine katkıda bulunmamakta aynı zamanda e bölgesinin komşuları için altyapının etkinliğine katkıda bulunabilmektedir.

Bazı çalışmaların ise altyapı yatırımlarının yayılma etkisini ölçmek amacıyla Mas, Maudos, Perez & Uriel (1996) tarafından geliştirilen alternatif bir yöntemi kullandıkları görülmektedir. İki modelin karşılaştırılması temeline dayanan bu yöntemde, öncelikle her bir bölgenin, açıklayıcı değişken olarak kamu sermaye stokunu kapsayan standart üretim fonksiyonu hesaplanmaktadır. Daha sonra komşu bölgelerin kamu sermaye stokunun ağırlıklı toplamıyla, her bir bölgenin kamu sermayesini kapsayan üretim fonksiyonu genişletilerek ikinci bir model oluşturulmaktadır. Eğer komşu bölgelerin sermaye stokuyla genişletilen modelin tahmin katsayısı önceki modelin tahmin katsayısından yüksekse, bu durum yayılma etkisinin var olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Alvarez, Arias & Orea, 2006:13). Bu çerçevede her bir bölgenin kamu sermaye stokunu da kapsayan standart Cobb-Douglas üretim fonksiyonundan elde edilen doğrusal ekonometrik model;

$$\ln Y_k = \alpha_0 + \beta \ln K_k + \varphi \ln L_k + \gamma \ln G_k \quad (3)$$

şeklindedir. Bu fonksiyona komşu bölgelerin kamu sermaye stokunun ağırlıklı toplamının da dikkate alınarak genişletildiği ikinci model ise aşağıda görülmektedir.

$$\ln Y_k = \alpha_0 + \beta \ln K_k + \varphi \ln L_k + \gamma \ln \left(G_k + \sum_{n=1}^{N_k} W_e G_e^n \right) \quad (4)$$

Bu iki modelin tahmin edilen γ değerlerinin karşılaştırılması önerilmekte ve daha önce de ifade edildiği gibi eğer ikinci modelin γ değeri birinci modeldeki γ değerinden yüksekse yayılma etkisinin var olduğu ifade edilmektedir (Alvarez ve ark., 2006:13).

Diğer yandan mekânsal hata ve mekânsal gecikme çalışmalarını içeren mekânsal ekonometrik modeller yoluyla da mekânsal yayılma etkisinin varlığı ortaya konulabilmektedir (Bröcker & Rietveld, 2009:161). Ayrıca altyapı yatırımlarının yayılma etkisinin incelendiği çalışmalarda daha ziyade ulaşım altyapısının dikkate alındığı görülmektedir. Özellikle bir bölgedeki ağ nitelikli ulaşım altyapısının verimlilik etkisinin diğer bölgelerdeki verimlilik etkisiyle mekânsal olarak bağlantılı olması ve mekânsal verimlilik yayılımının, ulaşım altyapısının ağ bağlantılı yapısından kaynaklanması (Alvarez ve ark., 2006:10; Lall, 2007:588;

65 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

Rosik, 2006:82) nedeniyle yayılma etkisinin belirlenmesinde bu altyapı türüne öncelik verildiği görülmektedir.

III. LİTERATÜR TARAMASI

Altyapı yatırımlarının yayılma etkisinin incelendiği çalışmalardan biri olan Sloboda & Yao (2008) ABD’de 1989-2002 dönemi arası verileriyle 48 eyalette kamunun ulaşım ve ulaşım dışındaki kamu harcamalarının ekonomik dönüşümünü Cobb-Douglas üretim fonksiyonunu kullanarak analiz etmişlerdir. Sabit etkiler panel veri yöntemiyle elde ettikleri sonuçlara göre, özel sermayenin, çıktı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız, kamunun ulaşım altyapı yatırımlarının çıktı üzerindeki etkisinin ise negatif yönlü ve anlamlı olduğu yönünde bulgulara ulaşmışlardır. Yayılma etkisinin de analiz edildiği çalışmada, kamunun diğer eyaletlerde yaptığı altyapı harcamalarının ekonomik büyümeye pozitif bir katkı sağlamadığı, eyaletler arasında özel sermaye ile kamu sermayesinin rekabet halinde olmasına bağlı olarak dışlama etkisinin varlığından söz edilmektedir. Özbay, Özmen-Ertekin & Berechman (2007)’de New York/New Jersey metropolitan bölgelerinde 1990-2000 verileriyle ulaşım altyapı yatırımlarının eyalet çıktısı üzerindeki etkisi ve yayılma etkisini alternatif ekonometrik modellerle incelemişler ve otoyol sermaye stokundaki %1’lik artışın yaklaşık olarak ortalama %0.171 oranında eyalet çıktısında artış yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Ulaşım altyapısının negatif yayılma etkisinin tespit edildiği çalışmada, yatırım yapılan yerleşim yerinden uzaklaştıkça yayılma etkisinin azaldığı görülmektedir. Holtz-Eakin & Schwartz (1995) da yine ABD’de kamunun eyaletlerde yaptığı demiryolları altyapı yatırımlarının yayılma yoluyla verimlilik üzerindeki etkisini 1969-1986 arası dönemi dikkate alarak panel veri yöntemiyle tahmin etmeye çalışmışlardır. Modellerinde eyaletlerden birinde yapılan demiryolu altyapı yatırımının çıktı üzerindeki etkisini incelenmiş ve bu yatırımın % 0.05 oranında çıktıya katkıda bulunduğunu ve sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirlenmiştir. Komşu eyaletin demiryolu altyapı yatırımının etkisinin ise düşük ama negatif olduğu ve istatistiksel olarak yine anlamlı olduğu ifade edilmiştir.

Lall (2007) ise Hindistan bölgelerinde, enerji, su, ulaştırma ve haberleşme altyapı yatırımlarının bölgesel ekonomik büyümeye katkısı ve yayılma etkisini 1981-1996 dönemi biçiminde incelemiştir. Cobb-Douglas üretim fonksiyonuna göre oluşturduğu modelini “Sabit etkiler panel veri” yöntemiyle tahmin etmiş ve tahmin sonuçlarına göre, ulaştırma ve haberleşme yatırımları Hindistan’da bölgesel büyümenin önemli bir belirleyicisidir. Bu yatırımların pozitif katkısı sadece bireysel bölgelere, bu yatırımların yapılmasından

kaynaklanmamakta aynı zamanda komşu bölgelerle oluşan ağsal bağlantılardaki gelişimin yarattığı pozitif dışsallıklarla da gündeme gelebilmektedir. Dolayısıyla bu tür yatırımların faydası geri kalmış bölgelerde oldukça yüksektir. Enerji altyapı yatırımlarının da diğer altyapı yatırımlarından daha az olmakla birlikte büyümeye olumlu bir etkisi söz konusu iken bu etkinin geri kalmış bölgelerde ve komşu bölgeler üzerindeki yayılma etkisinin negatif olduğu rapor edilmiştir. Geri kalmış bölgelerde teknoloji ve organizasyon yapısının yetersizliği, özel sermaye ve eğitilmiş işgücünün yokluğu bu tür yatırımların dönüşümünü olumsuz etkileyebilmektedir. Yine çalışma sonuçlarına göre enerji yatırımların yayılma etkisinin negatif olma gerekçesi olarak da yatırımların yapıldığı bölgenin diğer bölgelerden özel sermayeyi ve işgücünü çekebilme kabiliyeti gösterilmektedir. Su altyapı yatırımlarının bölgesel büyüme üzerindeki etkisine yönelik tahmin sonuçlarının ise ya negatif ya da istatistiki olarak anlamsız olduğu belirtilmektedir.

Pereira & Andraz (2006), Portekiz’de kamu tarafından gerçekleştirilen ulaştırma altyapı yatırımlarının bölgesel düzeydeki etkilerini 1980-1988 dönemi verilerini kullanarak VAR yöntemiyle test etmişlerdir. Kamunun ulaştırma altyapı yatırımlarının doğrudan ve yayılma etkisinin bölgesel düzeyde farklı seviyelerde olduğu ve çevre bölgeler için doğrudan etkisinin çok daha önemli olduğunu, ancak bazı bölgelerde ise yayılma etkisinin daha önemli olduğunu bulgulamışlar ve bu yatırımların Portekiz’de uzun dönem büyümenin önemli bir aracı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Morene & Lopez (2007) 1965-1997 verileriyle İspanya’nın çeşitli bölgelerinde yerel altyapı yatırımlarıyla ulaşım altyapısının gelir üzerindeki etkisini panel veri yöntemiyle analiz etmişlerdir. İspanya bölgelerinde belirtilen dönemde yerel altyapının gelir üzerindeki etkisinin ulaşım altyapısından daha yüksek olduğunu ve ayrıca ulaşım altyapısının negatif yayılma etkisinin söz konusu olduğunu belirlemişlerdir. Pereira & Sagales (2003)’de İspanya’nın on yedi bölgesinde 1970-1995 verileriyle, karayolu, demiryolu, liman ve havalimanından oluşan ulaşım altyapısı ve haberleşme altyapısının bölgesel çıktı üzerindeki etkisini VAR yöntemiyle incelemişlerdir. Çalışmalarında kamu sermayesinin bölgesel etkisinin doğrudan ve dolaylı yoldan olduğu, doğrudan etkinin, yatırımın yapıldığı bölgede gerçekleşen etki olduğu dolaylı etkinin ise bölge dışında yapılan yatırımın yayılma etkisi yoluyla gündeme geldiği ve bu ikisinin toplamının da kamu sermayesinin toplam etkisi olduğunu ifade etmektedirler. Çalışma sonuçlarında, İspanya’nın farklı bölgelerinin, bölgede yapılan yatırımlar ya da herhangi bir bölgede yapılan yatırımlardan yayılma etkisi yoluyla ya da her ikisinden de fayda sağladığı görülmektedir. İspanya’nın merkezi bölgelerinde bölgeye yapılan bu tür yatırımların çıktıya

67 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

katkısının daha fazla olduğu, buna karşılık çevre bölgelerin de yayılma etkisinden daha fazla fayda sağladığı belirtilmektedir. Bu çerçevede İspanya’da ulaşım ve haberleşme altyapı yatırımlarının doğrudan ve dolaylı yollarla bölgesel kalkınmaya katkı sağlayabileceği tespiti yapılmaktadır. Cantos, Gumbau-Albert & Maudos (2005) karayolu, demiryolu, havalimanı ve limanlardan oluşan ulaşım altyapısının İspanya’da bölgesel ve sektörel çıktı üzerindeki etkisini 1965-1995 verileriyle, üretim fonksiyonu ve toplam faktör verimliliği yoluyla analiz etmişlerdir. Çalışma sonucunda toplam ulaşım altyapısının çıktıyı pozitif etkilediği tespiti yapılmaktadır. Ulaşım altyapı türlerinden karayolu ve havalimanının da çıktıyı pozitif etkilediği ve katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ancak limanların ve demiryollarının esneklik katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ulaşım altyapı türlerinin yayılma etkisinin de incelendiği çalışmada, bu altyapı türlerinin bölgeler arası ticareti geliştirme yoluyla pozitif yayılma etkisinin gündeme geldiğini, ulaşım altyapı türlerinden karayolu, liman ve demiryollarından yayılma etkisinin daha fazla kaynaklandığı ve sektörel olarak da bu etkinin en fazla tarım ve sanayi sektöründe gerçekleştiği vurgulanmaktadır. Mas ve ark., (1996) 1964-1991 dönemi verileriyle İspanya’nın çeşitli bölgelerinde altyapı türlerinin çıktı üzerindeki etkisini panel veri yöntemiyle incelemişlerdir. Altyapı türlerinin üretken kamu sermaye stoku ve sosyal kamu sermaye stoku diye ayrıldığı çalışmada üretken kamu sermayesinin çıktıyı pozitif etkilediği ve ayrıca yine bu altyapı türünün pozitif yayılma etkisinin gündeme geldiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bronzini & Piselli (2009) 1980-2001 yılları arasında ARGE, beşerî sermaye ve kamu altyapı sermaye stokunun İtalyan bölgelerinin toplam faktör verimliliğine katkısını ve coğrafi yayılma etkisini inceledikleri çalışmada, ARGE, beşerî sermaye ve altyapı yatırımlarının bölgesel verimliliğe pozitif katkı sağladığını tespit etmişlerdir. Ayrıca bölgesel verimliliğin komşu bölgelerin altyapı yatırımları ve ARGE faaliyetlerinden olumlu etkilendiklerini, yani pozitif yayılma etkisinin varlığını belirlemişlerdir.

Yine son yıllarda yapılan bazı çalışmalarda da altyapı yatırımlarının yayılma etkisine dikkat çekildiği görülmektedir. Örneğin bu çalışmalardan biri olan Alvarez, Barbero & Zofio (2016), kamu altyapı yatırımlarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini yayılma etkileriyle belirlemişlerdir. Çalışmada İspanya için 1980-2007 dönemi panel verileriyle mekânsal ekonometrik analiz yapılmakta ve karayolu altyapılarındaki yayılma etkilerine dair güçlü kanıtlar sunulmaktadır. Hu & Luo (2017), Çin’in Hunan eyaletinde 2006-2015 dönemi panel verilerini ve Mekânsal Durbin Modelini kullanarak yoksulluk içinde bulunan 37 bölgenin

karayolu altyapı yatırımlarının yoksul bölgelerin ekonomik büyümesi üzerindeki mekânsal etkisini analiz etmişlerdir. Karayolu ulaşım altyapı yatırımlarının bölgesel ekonomik büyümenin desteklenmesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Shabani&Safaie (2018) İran'da 2001-2011 dönemi verileriyle karayolu ve demiryolu ulaşım altyapısının ekonomik büyüme üzerindeki mekânsal yayılma etkisini araştırmışlardır. Mekânsal Durbin Modeli kullanılarak yapılan tahmin sonuçlarına göre karayolu ve demiryolu ulaşım altyapı yatırımları İran'ın bölgesel ekonomik büyümesine pozitif ve doğrudan etki yapmaktadır. Her bir bölgeye yapılan kara ve demiryolu ulaşım altyapısı, diğer bölgelerin ekonomik büyümesi üzerinde pozitif ve dolaylı bir etkiye sahiptir. Bu durum bir bölgenin altyapısında yapılan iyileştirmenin İran'daki diğer bölgelerin ekonomik büyümesi üzerinde mekânsal yayılma etkileri olduğunu göstermektedir. Zhao, Wang & Guo (2018), 2003-2017 dönemi verilerine göre Çin'in 31 eyaletindeki mekânsal kümelenme eğiliminin ve pozitif mekânsal otokorelasyonun Çin'in bölgesel ekonomik kalkınmasında önemli olduğunu ifade etmektedirler. Çalışma sonuçlarına göre ulaştırma altyapısı ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ve ulaştırma altyapısının doğrudan etkisi ve pozitif mekânsal yayılma etkisi zamanla daha belirgin hale gelebilmektedir.

Diğer yandan Türkiye ekonomisinde altyapı yatırımlarının ekonomik etkilerine yönelik önemli bir literatür var olsa da bu altyapı yatırımlarının yayılma etkisine yönelik tarafımızca belirlenebilen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sınırlı çalışmalardan biri olan Deliktaş, Önder & Karadağ (2009) ise 1980-2000 dönemi verileriyle kamu sermaye yapısının Türkiye'de bölgesel düzeyde özel imalat sanayi üzerindeki yayılma etkisini VAR yöntemiyle analiz etmişlerdir. Çalışmalarında kamu sermayesinin bazı bölgelerde özel sektör üzerinde doğrudan pozitif etkiye sahip olduğunu, Akdeniz ve Güney Doğu Anadolu Bölgesi dışındaki bölgelerde ise kamu sermayesinin pozitif yayılma etkisine sahip olduğunu bulgulamışlardır. Yine Kara (2018)'da Türkiye'de il düzeyinde ulaşım altyapısının yayılma etkisini mekânsal ekonometri yöntemiyle incelediği çalışmasında 2014 yılı verilerini kullanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre ulaşım altyapısı il düzeyinde geliri olumlu yönde etkilediği gibi aynı zamanda pozitif bir yayılma etkisinin de varlığını bulgulamıştır.

IV. EKONOMETRİK YÖNTEM

Ekonometrik analizlerin mekân kavramını da içerecek şekilde kullanılması sosyal bilimlerde son dönemlerde önemli hale gelerek çalışmalarda yer almaya başlamıştır. Mekânsal

69 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

analizlerde kullanılan analitik yöntemler coğrafi verilerle modellenmektedir ve bu yaklaşımlarda değişkenler arasında mekâna bağlı ortaya çıkan bağımlılık etkisini araştıran modeller incelenmektedir. Mekânsal etkileşimler komşuluk ilişkilerinden kaynaklanmakta, mekânsal bağımlılık ve mekânsal yayılma gibi kavramları gündeme getirmektedir. Mekânın neden olduğu dışsallıkların tespit edilmesi durumunda mekânsal ekonometrik modeller tanımlanmakta ve sonuçlar tahmin edilmektedir (Anselin, 2003:153).

IV.I. Mekânsal Bağımlılık (Otokorelasyon) ve Mekânsal Heterojenlik

Mekânsal bağımlılık (otokorelasyon) veri setindeki gözlemler arasındaki coğrafi yakınlık ve komşuluk ilişkilerinden kaynaklanan bağımlılığı açıklamaktadır ve Tobler tarafından coğrafyanın birinci kanunu olarak tanımlanan her şeyin birbiriyle ilişkili olduğu ancak yakındaki etkileşimlerin uzaktakilerden daha fazla ilişki içerisinde olduğu görüşünü esas almaktadır (Anselin, 1988:8). Bu kavram genellikle mesafenin etkisini vurgulayan göreceli alan veya göreceli konum kavramıyla belirlenmektedir. Değişkenlerin benzer değerlerinin birbirine yakın konumlarda ortaya çıkması mekânsal kümelenme meydana getirmektedir; farklı bir ifadeyle değer benzerliklerinin bölgesel benzerlikler halinde ortaya çıkması mekânsal bağımlılığı tanımlamaktadır (Yılmaz & Durman 2015, 235).

Bir örnek veri kümesindeki mekânsal bağımlılık, i konumundaki gözlemin j konumundaki başka bir gözleme bağımlı olduğunu göstermekte ve bağımlılık i konumundan j konumuna doğru birkaç gözlem arasında olabilmektedir. Bu durumda i indeksi aşağıdaki denklemde belirtildiği gibi 1 'den n 'e kadar herhangi bir değer almaktadır (Lesage, 1999:3).

$$y_i = f(y_j), i = 1, \dots, n \quad j \neq i \quad (5)$$

Mekânsal heterojenlik, incelenen olgunun veya ilişkinin mekânsal düzlem üzerinde kararlılığa sahip olmadığı ve fonksiyonel işlevlerin ve parametrelerinin, mekânsal düzlemdeki birimlerin yerlerine bağlı olarak değişebileceği anlamına gelmektedir (Anselin, 2010). Bu durumda mekânsal ilişkilerdeki değişim hali alandaki ilişkilerin çeşitlilik göstermesine neden olmakta ve her nokta için farklı bir bağlantı meydana getirebilmektedir. Örneğin nüfus sayımı bölgeleri farklı alan ve biçime sahipken, kentsel alanlarda eşit olmayan nüfuslara veya gelir seviyelerine rastlanmakta ve bölgeler çeşitli teknolojik gelişim derecelerine sahip olmaktadır. Heterojenliğin bu yönlerinin ölçüm hatalarına (eksik değişkenler, işlevsel yanlış tanımlamalar) yansımaları heteroskedastiyeye yol açabilmektedir (Anselin, 1988:13).

Mekânsal heterojenlik standart ekonometrik analizlerdeki gözlemlenen veya gözlemlenemeyen heterojenliğin özel bir türü olmakta ve mekânsal bağımlılığın aksine bu sorunun çözümü ayrı bir yöntem gerektirmeden ekonometrik analizlerle giderilebilmektedir.

Bu iki yaklaşım incelendiğinde mekânsal ekonometri, mekânsal bağımlılık ve heterojenlik sorunlarının giderilmesine çözümler üretmekte ve ekonometrik modellerin oluşturulmasına imkân vermektedir.

IV.II. Mekânsal Etkinin Belirlenmesi

Mekânsal ekonometride, değişkenler arasındaki komşuluk ilişkilerini tanımlamak ve geleneksel ekonometrik uygulamalardaki sorunları gidermek için mekânsal ağırlık matrisi (W) kullanılmaktadır. Mekânsal ağırlık matrisi konumları komşuluk ilişkilerine bağlı olarak ağırlıklandırmaktadır ve modellemelere dışsal olarak katılan ağırlık matrisinin teoriyle uyumlu olması önemlidir.

Analizlerde $N \times N$ boyutlu pozitif ağırlık matrisinden (W_{ij}) faydalanılmaktadır. Ağırlık matrisi modeldeki bir gözlemin diğerini nasıl etkilediğini göstermektedir. Matriste, belirtilen i ve j gözlemleri arasında ilişki kontrol edilmektedir. i ve j gözlemleri arasında herhangi bir bağlantının bulunması durumunda matris değeri 1 olmaktadır ve gözlemler arasında ilişkinin yokluğunda bu değer 0 olmaktadır (Anselin, 2001).

Mekânsal ağırlık matrisinin gözlemleri sınırdışlık ve uzaklık kavramıyla ilişkili ağırlıklara göre düzenlenmektedir (Zeren, 2010:22-23). Sınırdışlığa bağlı ağırlıklandırma da sınırları ayırt edilebilen bir harita bulunmakta ve komşuluğun ilişkisi iki lokasyon arasındaki yakınlığa bağlı olmaktadır. Komşulukta ortak bir sınır paylaşımı bulunmaktadır.

Veri setinde yer alan konumlar fiziksel bir alanda yer alırken iki konumun bir sınırı paylaşması, sınırların belirlenebildiği bir haritanın varlığını ortaya koymaktadır. Bu durumda komşuluk ilişkileri farklı şekillerde ortaya çıkmakta ve ilişkiler satranç oyununa benzer şekilde vezir, kale ve fil komşuluğu şeklinde tanımlanmaktadır (Anselin, 1988:18). Kale komşuluğunda bölgelerin (i ve j) komşuluk ilişkisi ortak bir kenarın paylaşımına, fil komşuluğunda ortak bir köşe paylaşımına ve vezir komşuluğunda ise bir kenar veya köşe paylaşımına dayanmaktadır. Vezir komşuluğu mekânsal etkileşimin tespitinde ve ağırlık matrisi oluşturulmasında daha etkin komşuluk bağlantı noktası sağladığından kale ve fil komşuluklarına göre sık kullanılmaktadır.

Uzaklığa bağlı olarak oluşturulan mekânsal ağırlık matrislerinde gözlemler arasındaki uzaklık dikkate alınmaktadır. Mekânsal bağımlılık ve uzaklık arasında ters ilişki bulunmakta

71 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

uzaklık arttıkça mekânsal etkileşimler azalmaktadır. Mekânsal ağırlık matrisinin oluşturulmasında temel faktör teoriye uygun seçimlerin yapılmasıdır.

IV.III. Mekânsal Otoregresif Model ve Mekânsal Hata Modeli

Mekânsal bağımlılığın regresyon analizlerinde mekânsal otoregresif model veya mekânsal hata modeli kullanılabilir.

Mekânsal otoregresif model aynı zamanda mekânsal gecikme modeli olarak da bilinmektedir. Model endojen bir etkileşim içermektedir. Mekânsal gecikme modeli aşağıdaki denklemle gösterilmektedir (Anselin, 2001:316).

$$y = pWy + \alpha_N + X\beta + \varepsilon \quad (6)$$

Mekânsal gecikme modelinde bağımlı değişken kendi bölgesindeki bağımsız değişkenlerden ve mekânsal etkiler nedeniyle komşulardaki bağımlı değişimden etkilenmektedir. P parametresi bu değişimi göstermektedir.

Mekânsal hata modeli ise, hata terimleri arasındaki etkileşimlerin meydana getirdiği komşuluk ilişkilerinden kaynaklanmaktadır ve mekânsal hata modeli denklemi aşağıdaki gibi tanımlanabilecektir (Lesage, 1999:71).

$$y = \alpha_N + X\beta + u \quad u = \lambda Wu + \varepsilon \quad (7)$$

λ mevcut konumun hata terimleriyle komşu konumların hata terimleri arasındaki mekânsal bağımlılığı değerlendirmek için kullanılmaktadır.

IV.IV. Ekonometrik Model ve Veri Seti

Literatürde altyapı yatırımlarının bölgesel çıktı veya bölgesel gelir üzerindeki etkisinin belirlenmesinde üretim fonksiyonunun kullanıldığı ve üretim fonksiyonuna sermaye ve emeğe ilave bir girdi olarak altyapı yatırımları şeklindeki kamu sermayesinin eklendiği görülmektedir (Aschauer, 1989:179; Button, 1998:151; Munnell, 1990:15; Percoco, 2004:361; Rosik, 2006:71). Cobb-Douglas üretim fonksiyonundan yararlanılan modeldeki değişkenleri de aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür.

$$Y = f(K, L, G) \quad (8)$$

Bu fonksiyonda Y çıktıyı, K özel sermaye stokunu, L işgücünü ve G altyapı sermaye stokunu ifade etmektedir. Değişkenlerin logaritması alınarak Cobb-Douglas üretim fonksiyonundan elde edilen doğrusal ekonometrik model aşağıdaki gibi olacaktır.

$$\log Y_i = \alpha + \beta \log K_i + \varphi \log L_i + \gamma \log G_i + \varepsilon_i \quad (9)$$

Bu eşitlikte β, φ, γ simgeleri sırasıyla çıktının, özel sermayeye, işgücüne, altyapı yatırımlarına olan duyarlılığını göstermektedir. Diğer yandan altyapı yatırımları (G), literatürdeki ayırmadan da yararlanarak ekonomik ve sosyal altyapı yatırımları olarak sınıflandırılarak (10) nolu model oluşturulmuştur. Ekonomik altyapı yatırımlarında, enerji, ulaştırma ve haberleşme harcamaları dikkate alınırken, sosyal altyapı yatırımları eğitim ve sağlık harcamalarının toplamıyla oluşturulmuş ve böylelikle kamunun ekonomik altyapı yatırımları ve beşerî sermayeyi artırmaya yönelik sosyal altyapı yatırımlarının bölgesel gelir üzerindeki yayılma etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu şekilde oluşturulan model ise aşağıda görülmektedir.

$$\log Y_i = \alpha + \beta \log K_i + \varphi \log L_i + \delta \log G_{i,ekn.altyapı} + \phi \log G_{i,sos.altyapı} + \varepsilon_i \quad (10)$$

Modelde il düzeyinde GSYİH (Y) bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerden özel sermaye stokunun (K) il düzeyinde verileri bulunmadığı için, sanayi elektrik tüketimi vekil değişken olarak kullanılmıştır. Uygulamalı çalışmalarda özel sermaye stokunun bulunmadığı durumlarda elektrik tüketim verilerinin vekil değişken olarak kullanıldığı görülmektedir (Moody, 1974:50; Pirili & Lenger, 2011:18, Schnorbus & Israilevich, 1987:5;). İşgücü (L) verisi olarak illerde toplam istihdam edilen çalışan sayısı dikkate alınmıştır. ($G_{ekn.altyapı}$) il düzeyinde kamunun yapmış olduğu ulaştırma-haberleşme ve enerji yatırım harcamalarının toplamından oluşmaktadır. ($G_{sos.altyapı}$) ise yine il düzeyinde yapılan eğitim ve sağlık yatırım harcamalarının toplamından oluşmaktadır.

Belirtilen model yardımıyla Türkiye’de il bazında ekonomik ve sosyal altyapı yatırım harcamalarının illerin GSYİH’sına olan katkıları, mekânsal etkileşim dikkate alınarak incelenmektedir. Modelde 2004-2016 yılları ortalama verileri kullanılırken, illerin GSYİH değerleri, özel yatırımlar yerine kullanılan sanayi elektrik tüketim verileri, ekonomik altyapı yatırımları için kullanılan enerji, ulaştırma ve haberleşme harcamaları verileri ve sosyal altyapı yatırımları için kullanılan eğitim ve sağlık harcamaları verileri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Bölgesel İstatistiklerinden il bazında temin edilmiştir. İl düzeyinde toplam istihdam verileri ise Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yıllık istatistik bülteninden alınmıştır.

73 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

Tablo I. Değişkenler ve Açıklamaları

Değişkenler	Açıklama	Dönem*	Kaynak
logY	Log GSYİH (81 il düzeyinde gayrisafı yurtiçi hasıla verileri)	2004-2016	TÜİK- Bölgesel İstatistikler- Düzyey 3 (İller)
logK	Log Sanayi Elektrik Tüketimi (81 il düzeyinde sanayi elektrik tüketimi verileri- Özel sermaye stoku yerine vekil değişken olarak kullanılmıştır)	2004-2016	TÜİK- Bölgesel İstatistikler- Düzyey 3 (İller)
logL	Log İşgücü (81 il düzeyinde toplam istihdam edilen çalışan sayısı)	2004-2016	İŞKUR-Yıllık İstatistik Bültenleri
logGekn.altyapı	Log Ekonomik Altyapı Yatırımları (81 il düzeyinde kamunun yapmış olduğu ulaştırma-haberleşme ve enerji yatırım harcamalarının toplamından oluşmaktadır)	2004-2016	TÜİK- Bölgesel İstatistikler- Düzyey 3 (İller)
logGsos.altyapı	Log Sosyal Altyapı Yatırımları (81 il düzeyinde yapılan eğitim ve sağlık yatırım harcamalarının toplamından oluşmaktadır.)	2004-2016	TÜİK- Bölgesel İstatistikler- Düzyey 3 (İller)

*2004-2016 yılları ortalama verileri kullanılmıştır.

2004-2016 yılları verilerinin ortalaması alınarak elde edilen değişkenlerin minimum, maksimum ve ortalama değerleri ile minimum ve maksimum değerlere sahip iller Tablo II' de verilmiştir.

Tablo II. Değişkenlerin Minimum, Maksimum ve Ortalama Değerleri

Değişken	Min. Değer / İl	Maks. Değer / İl	Ort. Değer
logY	5.919 / Bayburt	8.620 / İstanbul	6.847
logK	3.147 / Hakkâri	6.947 / İzmir	5.470
logL	2.589 / Ardahan	4.854 / İstanbul	3.400
logGekn.altyapı	2.806 / Bayburt	6.384 / İstanbul	4.437
logGsos.altyapı	4.286 / Kilis	5.737 / İstanbul	4.682

Değişkenlerin değeri 2004-2016 yılı ortalama verileriyle hesaplanmıştır.

GSYİH (Y) değerinin en düşük olduğu il Bayburt ve maksimum olduğu il İstanbul'dur. Sanayi elektrik tüketimi verilerinden oluşan özel sermaye stoku (K) Hakkâri ilinde en düşük düzeydeyken bu değer en yüksek olduğu il İzmir'dir. İşgücü (L) verilerini minimum değeri Ardahan ilidir ve İstanbul ise maksimum değere sahip olan ildir. Ekonomik ve sosyal altyapı yatırımlarının maksimum değere ulaştığı il İstanbul olmuştur. Ekonomik altyapı yatırımlarının en düşük değeri Bayburt ilinde gerçekleşirken ve sosyal altyapı yatırımlarında Kilis ili en düşük değere sahiptir.

4.5. Tahmin Bulguları

Türkiye ekonomisinde 2004-2016 yılları ortalama verileri kullanılarak 81 kent için ulaşım-haberleşme ve enerji altyapı yatırımı harcama toplamından oluşan ekonomik altyapı harcamalarının ve eğitim, sağlık altyapı yatırımı harcama toplamından oluşan sosyal altyapı harcamalarının kentsel çıktı üzerindeki etkisinin Cobb-Douglas üretim fonksiyonu kullanılarak elde edilen doğrusal ekonometrik modelin çalışma sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo III. İl Düzeyinde Ekonomik Altyapı ve Sosyal Altyapı Yatırım Harcamalarının En Küçük Kareler Yöntemi Tahmin Sonuçları

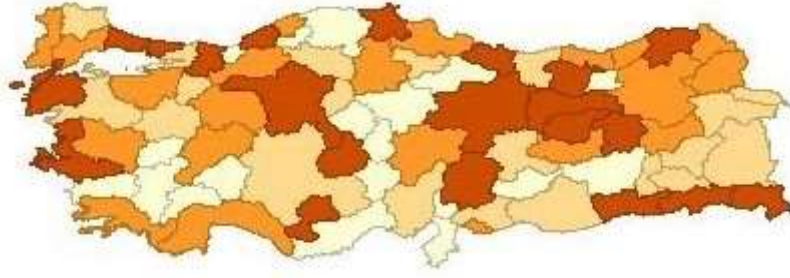
<i>Değişken</i>	<i>Katsayı</i>	<i>t-istatistiği</i>	<i>p-değeri</i>
Sabit Terim	1.436***	5.820	0.000
logK	0.120***	4.518	0.000
logL	0.526***	7.162	0.000
logGekn.altyapı	0.075***	2.990	0.003
logGsos.altyapı	0.560***	6.728	0.000
R ²	0.953	Akaike bilgi kriteri	-129.614
Log likelihood	69.807	Schwarz kriteri	-117.642

*** %1 düzeyinde anlamlı.

En küçük kareler yönteminin kullanıldığı modelde tüm değişkenlerin anlamlı olduğu ve çıktıyı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ancak burada ekonomik ve sosyal altyapı yatırımlarının yayılma etkisinin belirlenmesi hedeflendiği için mekânsal analiz sonuçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Modelle ilgili mekânsal etkilerin belirlenmesinde *GeoDa* programından yararlanılmıştır. *GeoDa* programı mekânsal ekonometrik çalışmalarda tek yılı ya da ortalama verileri dikkate alarak, mekânsal etkileşim modellerinin tahmin edilmesinde kullanılmaktadır. (Aral & Aytaç, 2018; Aydın, 2016; Franczyk & Chang, 2019; Gökdoğan Gül, 2014; John, Binu & Unnikrishnan, 2019; Leitner & Brecht, 2007; Ma & Hofmann, 2018; Özcan & Zeren, 2013; Voss, Long, Hammer & Friedman, 2006; Zeren & Kılınç Savrul, 2012). Programda veriler haritalarla görselleştirilebilmekte ve kullanılan mekânsal gecikme ve mekânsal hata regresyon model sonuçlarına ulaşılabilmektedir (Bröcker & Rietveld, 2009:161).

Ekonomik ve sosyal altyapı harcamaları Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise bu harcama türlerinin 2004-2016 yıllık ortalama değerlerinin il düzeyinde kişi başına düşen değerleri aşağıdaki haritalarda yer almaktadır. Haritalarda yer alan renklerin koyulaşması bu harcama türlerinin artmasının göstergesidir.

75 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği



Şekil I. Ekonomik Altyapı Harcama Türlerinin 2004-2016 Yıllık Ortalama Kişi Başına Düşen Değeri

Ulaştırma-haberleşme ve enerji altyapı harcamalarından oluşan ekonomik altyapı harcama türlerinin haritadaki renk dağılımı incelendiğinde, genel bir ifade ile ülkenin görece geri kalmış bölgeleri olarak değerlendirilebilecek Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde yer alan illerin önemli bir kısmında bu harcama türünün kişi başına düşen değerinin yüksek olduğu söylenebilecektir.

Eğitim ve sağlık harcamalarından oluşan sosyal altyapı harcama türlerinin kişi başına düşen değerine bakıldığında ise, yine bu harcama türünün görece geri kalmış bölgelerde yer alan illerdeki değerinin görece gelişmiş bölgelerde yer alan illere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle Batı Marmara, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Ege ve Akdeniz'in kıyı illeri gibi görece daha gelişmiş yörelerde renk aralığının görece geri kalmış bölgelerde yer alan illere göre açık olduğu görülmektedir. Buradan hareketle özellikle 2000'li yılların başından itibaren ülkemizde ekonomik ve sosyal altyapı türlerinin geri kalmış bölgelerde bir ekonomik politika aracı olarak kullanıldığı söylenebilecektir.



Şekil II. Sosyal Altyapı Harcama Türlerinin 2004-2016 Yıllık Ortalama Kişi Başına Düşen Değeri

Ayrıca mekânsal etkinin belirlenmesi bölümünde belirtildiği üzere ağırlık matrisinin oluşturulmasında vezir komşuluğu mekânsal etkileşimin tespitinde daha etkin komşuluk bağlantı noktası sağladığından ve uygulamalarda sıklıkla kullanıldığından 81 kent bazında sınır

ve köşe noktaları komşuluğu ilişkileri dikkate alınarak ağırlık matrisinde vezir komşuluğu seçilmiştir. Mekânsal ağırlık matrisinin oluşturulması neticesinde yapılan Moran's I test istatistiği mekânsal bağımlılığı ve Lagrange Çarpanı (*LM*) testlerinin sonuçları da hangi mekânsal modelin kullanılacağını belirlemektedir.

Tablo IV. Ekonomik Altyapı ve Sosyal Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Bağımlılık Test Sonuçları

<i>Test İstatistiği</i>	<i>Değer</i>	<i>p-değeri</i>
Moran's I	2.003**	0.045
LM Gecikme	3.945**	0.046
Robust LM Gecikme	2.478	0.115
LM Hata	2.588	0.107
Robust LM Hata	1.121	0.289

** %5 düzeyinde anlamlı.

Mekânsal bağımlılık test sonuçlarına göre model verilerinde mekânsal bağımlılık bulunmaktadır. Moran's I test istatistiğinin p değerinin anlamlı çıkması mekânsal etkilerin varlığını göstermektedir. Uygun mekânsal regresyon modelinin belirlenmesi için LM Gecikme ve LM Hata test istatistiklerinin sonuçlarına göre karar verilmektedir. Robust LM Gecikme ve Robust LM Hata test istatistiklerinin kullanımı, LM Gecikme ve LM Hata modellerinin birlikte anlamlı çıkması durumunda gerçekleşmektedir. Test sonuçlarına göre LM Gecikme test istatistiğinin p değeri anlamlıdır. Bu durumda mekânsal gecikme modeli tercih edilmektedir. Bu çerçevede oluşturulan model ve elde edilen tahmin sonuçları ise aşağıda yer almaktadır.

$$\log Y_i = \rho WY + \alpha + \beta \log K_i + \phi \log L_i + \delta \log G_{i,ekn.altyapı} + \phi \log G_{i,sos.altyapı} + \varepsilon_i \quad (11)$$

Tablo V. Ekonomik ve Sosyal Altyapı Yatırım Harcamaları Mekânsal Gecikme Modeli

Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Katsayı</i>	<i>z-değeri</i>	<i>p-değeri</i>
Sabit Terim	0.750*	1.788	0.073
logK	0.106***	4.036	0.000
logL	0.485***	6.746	0.000
logGekn.altyapı	0.079***	3.297	0.000
logGsos.altyapı	0.611***	7.447	0.000
Rho(ρ)	0.094*	1.942	0.052
R ²	0.955	Akaike bilgi kriteri	-131.434
Log likelihood	71.717	Schwarz kriteri	-117.670

*** %1 düzeyinde anlamlı, * %10 düzeyinde anlamlı.

77 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

Model tahmin sonuçlarına bakıldığında özel sektör yatırımları, işgücü, ekonomik ve sosyal altyapı yatırımlarının çıktıya pozitif katkı sağladığı görülürken sonuçların istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca mekânsal gecikme modeli Rho (ρ) katsayısı anlamlıdır ve pozitif bir mekânsal yayılma etkisine işaret etmektedir. Bu çerçevede bir bölgeye yönelik ekonomik ve sosyal nitelikli kamu yatırım harcamalarının o bölgelerin çıktı düzeyi üzerinde pozitif katkısı söz konusu iken buna ek olarak, bölgeler arasında yalnızca çıktı düzeyi açısından pozitif yönlü bir mekânsal yayılma etkisinin varlığı görülmektedir. Yani bir bölgenin komşu bölgeleri büyüdükçe kendisinin de bu gelişmelerden olumlu yönde etkilendiği söylenebilecektir. Literatürde Holtz-Eakin & Schwartz (1995), Mas ve ark. (1996), Pereira & Sagales (2003), Cantos ve ark. (2005), Pereira & Andraz (2006), Lall (2007), Bronzini & Piselli (2009), Deliktaş ve ark. (2009), Alvarez ve ark. (2016), Hu & Luo (2017), Shabani & Safaie (2018), Zhao ve ark. (2018) ve Kara (2018) tarafından yapılan çalışmalara bakıldığında da çıkan sonuçların bu çalışmayla örtüştüğü görülmektedir. Özbay ve ark. (2007), Moreno & Lopez (2007) ve Sloboda & Yao (2008) tarafından yapılan çalışmalarda ise farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

V. SONUÇ

Ekonomik ve sosyal altyapı yatırımları bölgesel ve kentsel rekabet gücünün en önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilirken bölgesel dengesizliklerin de önemli bir belirleyicisi olabilmektedir. Bu altyapı türlerinin bölgesel ve kentsel gelire, istihdama, özel sektör yatırımlarına ve maliyetlere olan olumlu katkısı yapılan çeşitli uygulamalı çalışmaları ortaya koyulmakta, bazı uygulamalı çalışmalarda ise altyapı yatırımlarının yayılma etkisinin belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Bir mekânda gerçekleştirilen bir altyapı türünün bulunulan mekânın dışında komşu mekanlara olan etkisi şeklinde ifade edilebilecek yayılma etkisinin de pozitif ve negatif yayılma şeklinde gerçekleşebileceği belirtilmektedir.

Türkiye’de il düzeyinde ekonomik ve sosyal altyapı türlerinin mekânsal yayılma etkisinin analiz edildiği bu çalışmaya göre, bu altyapı yatırım harcamalarının yapıldığı illerin çıktısına olan pozitif katkıları yanında bölgeler arasında yalnızca çıktı düzeyi açısından pozitif yönlü bir mekânsal yayılma etkisinin olduğunu, yani bir bölgenin komşu bölgeleri büyüdükçe kendisinin de bu gelişmelerden olumlu yönde etkilendiği bulgularına rastlanmıştır. Dolayısıyla bu tür altyapı yatırımları, çıktıya sağladığı olumlu katkılar değerlendirilerek çıktılar arasındaki mekânsal etkileşimin varlığı noktasında bölgesel dengesizliklerin giderilmesi ve geri kalmış

bölgelerin kalkındırılması anlamında bir bölgesel ekonomik politika aracı olarak kullanılabilir. Diğer yandan bu çalışma sonuçlarında dikkat çeken başka bir nokta mekânsal gecikme modelindeki eğitim ve sağlık harcamalarından oluşan sosyal altyapı yatırım harcamalarının yapıldığı ildeki çıktıya olan katkısının ulaştırma-haberleşme ve enerji harcamalarında oluşan ekonomik altyapı harcamalarına göre daha fazla olmasıdır. Bu çerçevede politika yapıcılarının altyapı yatırım türlerini bir politika aracı olarak seçimi politikaların etkinliği açısından fayda sağlayacaktır.

REFERANSLAR

- Alvarez, A., Arias, C., & Orea, L. (2006). Econometric testing of spatial productivity spillovers from public capital. *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 178(3): 9-21.
- Alvarez, I. C., Barbero, J., & Zofío, J. L. (2016). A spatial autoregressive panel model to analyze road network spillovers on production. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 93:83-92.
- Anselin, L. (1988). Spatial econometrics: methods and models. Kluwer Academic Publishers. Norwell, MA.
- Anselin, L. (2001). A companion to theoretical econometrics. (Ed.) Badi H. Baltagi. *Spatial Econometrics* (ss.310-330). Oxford: Blackwell Publishing.
- Anselin, L. (2003). Spatial externalities, spatial multipliers, and spatial econometrics. *International Regional Science Review*, 26(2): 153-166.
- Anselin, L. (2010). Thirty years of spatial econometrics. *Papers in Regional Science*, 89(1): 3-25.
- Aral, N., & Aytacı, M. (2018). Türkiye’de işsizliğin mekânsal analizi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 13(49): 1-20.
- Aschauer, D. A. (1989). Is public expenditure productive?. *Journal of Monetary Economics*, 23(2): 177-200.
- Audretsch, D. B. (2004). Sustaining innovation and growth: Public policy support for entrepreneurship. *Industry and Innovation*, 11(3): 167-191.
- Aydiner, M. (2016). Export spillover effect: a spatial analysis for nuts2 regions in Turkey. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 5, 64-73.
- Bröcker, J., & Rietveld, P. (2009). Infrastructure and regional development. (Ed.) Roberta Capello and Peter Nijkamp. *Handbook of Regional Growth and Development Theories* (ss. 461-478)., Massachusetts: Edvard Elgar Publishing.
- Bronzini, R., & Piselli, P. (2009). Determinants of long-run regional productivity with geographical spillovers: the role of R&D, human capital and public infrastructure. *Regional Science and Urban Economics*, 39(2): 187-199.
- Button, K. (1998). Infrastructure investment, endogenous growth and economic convergence. *The Annals of Regional science*, 32(1): 145-162.
- Cantos, P., Gumbau-Albert, M., & Maudos, J. (2005). Transport infrastructures, spillover effects and regional growth: evidence of the Spanish case. *Transport Reviews*, 25(1): 25-50.
- Dehghan Shabani, Z., & Safaie, S. (2018). Do transport infrastructure spillovers matter for economic growth? Evidence on road and railway transport infrastructure in Iranian provinces. *Regional Science Policy & Practice*, 10(1): 49-63.
- Deliktaş, E., Önder, A. Ö., & Karadağ, M. (2009). The spillover effects of public capital on the Turkish private manufacturing industries in the geographical regions. *The Annals of Regional Science*, 43(2): 365-378.

- Franczyk, J., & Chang, H. (2009). Spatial analysis of water use in Oregon, USA, 1985–2005. *Water Resources Management*, 23(4): 755-774.
- Gökdoğan Gül, T. (2014), Türkiye için istihdamın belirleyicileri: ibbs-2 bölge düzeyi, mekânsal analiz uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1): 105-135.
- Grieve, J. (2011), The use of spatial autocorrelation statistics for the analysis of regional linguistic variation. <https://edoc.huberlin.de/bitstream/handle/18452/2023/grieve.pdf?sequence=1>, (Erişim tarihi, 02 Şubat 2019).
- Günel, F. E. (2015), Mekânsal panel veri modelleri. (Ed.) S. GÜRİŞ, *Stata ile Panel Veri Modelleri* (ss. 147-162). İstanbul: Der Yayınları.
- Holtz-Eakin, D., & Schwartz, A. E. (1995). Spatial productivity spillovers from public infrastructure: evidence from state highways. *International Tax and Public Finance*, 2(3): 459-468.
- Hu, Z., & Luo, S. (2017, September). Road infrastructure, spatial spillover and county economic growth. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 231, No. 1, p. 012028). IOP Publishing.
- John, A. E., Binu, V. S., & Unnikrishnan, B. (2019). Determinants of antenatal care utilization in India: a spatial evaluation of evidence for public health reforms. *Public Health*, 166, 57-64.
- Kara, M. A. (2018), Transportation and urban development: urban growth and spillover effect of transportation infrastructure investment. (Ed.) Joshua Mugmbwa and Mesharch W. Katusiimeh, *Handbook of Research on Urban Governance and Management in the Developing World* (ss. 283-305). United States of America: IGI Global.
- Kara, M. A., Taş, S., & Ada, S. (2016). The impact of infrastructure expenditure types on regional income in Turkey. *Regional Studies*, 50(9): 1509-1519.
- Lall, S. V. (2007). Infrastructure and regional growth, growth dynamics and policy relevance for India. *The Annals of Regional Science*, 41(3): 581-599.
- Leitner, M., & Brecht, H. (2007). Software review: crime analysis and mapping with GeoDa 0.9. 5-i. *Social Science Computer Review*, 25(2): 265-271.
- LeSage, J. P. (1999). The theory and practice of spatial econometrics. *University of Toledo. Toledo, Ohio*, 28(11).
- Ma, G., & Hofmann, E. T. (2019). Immigration and environment in the US: A spatial study of air quality. *The Social Science Journal*, 56(1): 94-106.
- Mas, M., Maudos, J., Pérez, F., & Uriel, E. (1996). Infrastructures and productivity in the Spanish regions. *Regional Studies*, 30(7): 641-649.
- Moody, C. E. (1974). The measurement of capital services by electrical energy. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 36(1): 45-52.
- Moreno, R., & López-Bazo, E. (2007). Returns to local and transport infrastructure under regional spillovers. *International Regional Science Review*, 30(1): 47-71.
- Munnell, A. H., & Cook, L. M. (1990). How does public infrastructure affect regional economic performance?. *New England Economic Review*, (Sep), 11-33.

81 Kentsel Altyapı Yatırım Harcamalarının Mekânsal Yayılma Etkisi: Türkiye Örneği

- Özbay, K., Özmen-Ertekin, D., & Berechman, J. (2007). Contribution of transportation investments to county output. *Transport Policy*, 14(4): 317-329.
- Özcan, B., & Zeren, F. (2013). Sosyal güven ve ekonomik kalkınma: Avrupa ülkeleri üzerine mekansal ekonometri analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1): 7-36.
- Percoco, M. (2004). Infrastructure and economic efficiency in Italian regions. *Networks and Spatial Economics*, 4(4): 361-378.
- Pereira, A. M., & Andraz, J. M. (2006). Public investment in transportation infrastructures and regional asymmetries in Portugal. *The Annals of Regional Science*, 40(4): 803-817.
- Pereira, A. M., & Roca-Sagalés, O. (2003). Spillover effects of public capital formation: evidence from the Spanish regions. *Journal of Urban Economics*, 53(2): 238-256.
- Pirili, M., & Lenger, A. (2011, March). The role of public capital in regional economy. In *International Workshop on Regional Competitiveness and International Factor Movements, Laboratoire d'Economie d'Orleans-Network for Economic Research INFER, France*.
- Romp, W., & De Haan, J. (2007). Public capital and economic growth: A critical survey. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 8(Supplement), 6-52.
- Rosik, P. (2006). Public capital and regional economic growth. *The Poznań University of Economics Review*, 1, 69-93.
- Schnorbus, R. H., & Israilevich, P. R. (1987). The Midwest manufacturing index: the Chicago Fed's new regional economic indicator. *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, 11, 3-7.
- Seitz, H., & Licht, G. (1995). The impact of public infrastructure capital on regional manufacturing production cost. *Regional Studies*, 29(3): 231-240.
- Sloboda, B. W., & Yao, V. W. (2008). Interstate spillovers of private capital and public spending. *The Annals of Regional Science*, 42(3): 505-518.
- Türkiye İş Kurumu-İŞKUR (2019), İstatistikler, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (erişim Tarihi: 20.01.2019)
- Türkiye İstatistik Kurumu-TÜİK (2019), Bölgesel İstatistikler, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/> (Erişim Tarihi:20.01.2019)
- Voss, P. R., Long, D. D., Hammer, R. B., & Friedman, S. (2006). County child poverty rates in the US: a spatial regression approach. *Population Research and Policy Review*, 25(4): 369-391.
- Wong, P. K., Ho, Y. P., & Autio, E. (2005). Entrepreneurship, innovation and economic growth: Evidence from GEM data. *Small Business Economics*, 24(3): 335-350.
- Yılmaz, A., & Durman, M. (2015). Türkiye'de doğalgaz kullanımı ve kalkınmanın mekansal analizi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (43), 233-252.
- Zeren, F. (2010). Mekânsal etkileşim analizi. *Ekonometri ve İstatistik e-Dergisi*, (12), 18-39.
- Zeren, F., & Savrul, B. K. (2012). Türkiye’de şehirleşmeyi etkileyen faktörler: Mekânsal ekonometri analizi. *Journal of Yasar University*, 28(7): 4749-4765.
- Zhao, Y., Wang, L., & Guo, X. (2018, August). Spatial Spillover Effects of Chinese Transport Infrastructure on Regional Economic Growth. In *2018 5th International Conference on*

Industrial Economics System and Industrial Security Engineering (IEIS) (pp. 1-6).
IEEE.

**THE ROLE OF EU INSTITUTIONS IN COMMON TRADE POLICY: AN
ASSESSMENT ON EU-CANADA COMPREHENSIVE ECONOMIC AND
TRADE AGREEMENT***

Esra UYAR OKCU**

Fabio FRANCHINO***

İbrahim Alper ARISOY****

Abstract

What are the roles of the European Union (EU)'s main institutions in common trade policy? To address this question, this study uses a political-economic approach. The positions of the European Commission, Council of the European Union and European Parliament on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) are examined. The study uses content analysis as a research methodology, based on a categorization of values and economic interests projected by the EU's contemporary trade strategy "Trade for All". Differently from previous studies which use a political-economic approach to analyze the EU's external relations with developing countries, this article makes a contribution to EU trade policy literature by combining a political-economy perspective with an institutional one to examine a EU trade agreement signed with a highly industrialized country. Within this context, the findings reveal that the Parliament and Council are more value-oriented, than economic interest-oriented. The Commission is instead found slightly more economic interest-oriented than value-oriented. However, the priorities of three institutions do not diverge significantly in terms of political economy. Each institution manages to impose its own priorities on both the (value-related) normative and (interest-related) material parts of CETA and agrees on producing a neoliberal economic outcome.

Keywords: European Union, EU Trade, EU Institutions, CETA, Political Economy

JEL Codes: F13, F15, F53, F55

* Esra Uyar Okcu gratefully acknowledges the support by Jean Monnet Scholarship Programme for this research.

** Dokuz Eylul University, Graduate School of Social Sciences, European Studies Doctoral Programme, esrauyar@gmail.com, 0000-0002-5965-9104

*** University of Milan, Department of Social and Political Sciences, fabio.franchino@unimi.it, 0000-0001-8774-6494

**** Dokuz Eylul University, Faculty of Business Administration, alper.arisoy@deu.edu.tr, 0000-0001-9140-6599

I. INTRODUCTION

The common commercial policy is one of the oldest and the most integrated field of the European Union (EU). Over years, it has been subject to modifications in terms of scope and decision-making procedures in response to economic and political developments. Beginning with the late 1980s onwards, multilateral trade negotiations began to comprise new issues such as services, intellectual property rights and investment that require coordination of social, environmental and safety standards. Hence, the EU trade policy has begun to be conducted within a framework that comprises broader objectives, therefore touching several regulatory fields of states. Since the new ‘behind the border’ trade issues are more politicized than the traditional ‘at the border’ commercial matters, these developments have triggered debates on distribution of competences in EU trade policy making. Moreover, the effects of the 2008 global economic and financial crises on Europe, the rise of right-wing populism and Euroscepticism resulted in increasing protectionist tendencies of some member states (Gstöhl & De Bièvre, 2018). The European public also became more concerned about trade issues, questioning particularly the deep and comprehensive free trade agreements that form the basis of the EU’s contemporary trade agenda. Thus, with the involvement of multiple actors in the process of policy making, a complex and multi-level decision making structure emerged in the field of trade policy. In current institutional setting, the Commission conducts negotiations on behalf of the EU. The Council authorizes opening of negotiations, adopts negotiating directives, authorizes signing of agreements and concludes them. It acts by a qualified majority for negotiation and conclusion of the agreements. There are also some conditions specified by the EU law that require unanimity. The European Parliament is a co-legislator with the Council in trade policy thanks to changes introduced by the Lisbon Treaty. Besides the need for an institutional re-design of policy making, the need for a new trade policy that is responsive to public concerns and changing conditions also emerged. Within this context, the EU decided to formulate a new trade strategy to adapt its trade policy according to the needs of its citizens, workers and consumers, besides companies. The new strategy, called “Trade for All”, was launched by the Commission in October 2015. Its main rationale is that “EU trade policy is not just about interests but also about values” (European Commission, 2015a).

85 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

In line with the stated rationale of this “Trade for All” strategy, this article aims to examine the role of three main EU institutions, the European Commission, the Council of the European Union and the European Parliament. It investigates the positions of these institutions on trade issues from a political-economic perspective through a categorization of values and economic interests. In order to analyze the impact of each institution on a concrete outcome, the EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) is chosen as a case. CETA is the EU’s first comprehensive economic agreement signed with a highly industrialized country (Directorate-General For External Policies of the Union, 2014a) and it is declared as the most progressive and ambitious trade agreement that the EU has ever concluded (European Commission, 2016a). Therefore, the agreement has been subject to intense public debates on a variety of issues, both during the negotiations and after it has been signed. Within this context, we expect that the Council and the Parliament would adopt value-oriented profiles, taking public concerns into account in their official documents. The Commission, as the primary interlocutor of the EU’s trade partners, is expected to rather focus on economic advantages of a trade agreement. Accordingly, while the Commission’s impact on CETA is expected to concentrate on the (interest-related) material parts of the agreement, the other two institutions’ influence is assumed to be concentrated on the (value-related) normative parts.

The positions of the EU institutions about the CETA as well as their impact on the agreement are evaluated through content analysis. The findings partly support the expectations. The Commission is found slightly more economic interest-oriented, rather than value-oriented. However, a change of the Commission’s position towards a more value-based orientation is also observed over time. The Parliament emphasizes values more than economic interests, as expected. The Council also tends to focus slightly more on values than economic interests. However, the findings reveal that the priorities of the institutions do not diverge significantly in terms of political-economy objectives and each institution has an impact on both the normative and the material parts of the agreement.

The article starts with a basic review on EU trade policy literature which is presented to build a conceptual framework for the formulation of the research questions. In the subsequent sections, the methodological approach is explained, followed by the analysis and discussion of the

findings. The last section concludes and presents our main contribution for a deeper understanding of EU trade policy.

II. THEORETICAL FRAMEWORK: THE PLACE OF THE STUDY IN EU TRADE POLICY LITERATURE

The European trade policy literature developed by borrowing concepts and theories from comparative politics, international relations and international political economy literatures (Poletti & De Bièvre, 2013). It mainly offers two perspectives to EU trade policy: one internal and one external. The studies having an internal perspective mainly focus on the institutional relations between the Council and the Commission. A vast array of studies applies principal-agent approach (Billiet, 2009; Damro, 2007; Delreux & Kerremans, 2010; Elsig, 2007). This approach mainly examines the delegation of authority from principals (member states) to the agent (Commission) and assesses the strategies employed by principals to control the agent (Franchino, 2007; Pollack, 2003). Some scholars study different types of principal-agent relations in EU trade policy-making, such as the one between the European Parliament and the Commission (Gastinger & Adriaensen, 2019; Reichert & Jungblut, 2007). Some other studies explore the impact of interest groups (De Bièvre & Dür, 2005; Dür, 2008; Woll, 2009) or national parliaments (Roederer-Rynning & Kallestrup, 2017) on trade policy.

Scholars taking an external perspective mainly use realist or constructivist concepts in relation to EU trade policy. Realist studies explain the development of trade relations by the EU as a balancing act against the existing economic competitors or newly rising powers in the international system. Thus, EU trade policy is used to pursue its strategic economic and political interests (Aggarwal & Fogarty, 2004), mainly guided by geo-economic and material considerations (Farell, 2005; Zimmermann, 2007). A number of studies use critical political-economy and explain trade policy as a tool to pursue the EU's imperial interests. They generally analyze trade relations between the EU and developing or least developed countries (e.g. Hurt, 2003; Langan, 2009; Storey, 2006). Constructivist works focus on the role of the EU in spreading liberal norms and principles internationally through commercial means (Grugel, 2004; Orbie & Khorana, 2015). Besides the normative part of these discussions, there are also other scholars who see the external

87 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

role of the EU in trade as a ‘market power’ with the objective of exporting its market-related and regulatory policies (Damro, 2012). Alternatively, Meunier (2000) uses an institutionalist model, based on internal voting and delegation of trade authority, in order to explain the external role of the EU as an international trade negotiator in different bargaining contexts.

This article aims to use a political economic framework to analyze the role of the three main EU institutions in the common trade policy. Differently from previous studies that use a political-economy perspective to examine the external role of the EU in international trade, this study chooses this framework to explain the orientations of the Commission, the Council, and the Parliament about the EU trade policy. In order to do this, it examines the positions of the three institutions on an agreement employing a framework that differentiates between economic interest- and value-orientation. The reason for this choice is mainly related with the recent changes in EU trade policy both in terms of scope and strategy. With the entry into force of the Lisbon Treaty in 2009, the common commercial policy has been legally made a part of the EU’s external action. Currently, it serves a variety of policies that are based on fundamental values¹ and strategic interests, forming the basis of the EU’s external relations. The EU’s contemporary trade strategy “Trade for All” aims to project both material interests of the traditional commercial policy and values that are to be promoted through trade agreements. While delivering economic growth, creating jobs and supporting EU companies, especially small and medium-sized enterprises (SMEs), the EU trade policy must also defend and promote such European values as human rights, sustainable development, environmental, social and labor standards (European Commission, 2015a).² As the EU’s first comprehensive economic and trade agreement signed with a highly industrialized country (European Commission, 2017a), CETA is chosen as a case in this research. In line with the “Trade for All” strategy, CETA’s main objectives are declared as making the Union properly connected to the global economy, offering a wide range of economic opportunities to the Europeans and helping the EU shape the future of the global economy, inspired by European values (Malmström, 2015).

¹ The values guiding the EU’s commercial policy have their legal base in the Article 21 and in Article 22 of Treaty on European Union.

² The values and economic interests guiding the EU trade policy are re-emphasized by the European Commission in its report on the Implementation of the Trade for All Strategy in September 2017 and in the Strategic Plan of the European Commission’s Directorate-General for Trade for 2016-2020.

II.I. Expectations on Institutions' Positions and Their Impact on EU Trade Policy

This study uses a political-economic framework to determine each institution's position on EU trade policy and analyzes their impact on CETA. In the field of EU trade policy, it is argued that the Parliament and Council tend to be more concerned with non-commercial matters like environmental protection or human rights, while the Commission is more a free-trade oriented actor (Gstöhl & Dirk De Bièvre, 2018). The new generation agreements such as Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) negotiated between the EU and United States and CETA are very comprehensive in terms of their scope and comprise a variety of issues that touch upon individual liberties and public services. Therefore, it can be expected that the European Parliament, as the only directly elected EU institution, is more likely to emphasize European values than material issues in the context of CETA. A similar expectation can also be made for the Council since it is an institution representing the interests of the member states' governments that are responsible to their voters. The Council may also prioritize protection of standards over economic benefits given the increasing public protests around Europe towards comprehensive free trade agreements. Each institution is expected to make an effort to influence the final agreement in line with its orientation. Based on these assumptions, the following hypotheses are formulated:

H1a: The Parliament and the Council are expected to be more value-oriented than economic interest-oriented.

H1b: The Parliament and the Council are expected to influence more the normative parts of CETA than the material parts.

On the other hand, the Commission, as the primary institution representing the EU in international trade and the executor of EU trade strategies in line with liberal economic principles, may tend to prioritize the economic advantages of a free trade agreement. A study analyzing trade discourse of the Commission in the context of recent global and Eurozone crisis shows that the Commission defends and promotes the EU's neoliberal trade agenda (De Ville & Orbie, 2014). Holden (2017) and Siles-Brügge (2011) also share the view that the Commission has a neo-liberal orientation in trade policy. Thus, we formulate the following hypothesis:

H2a: The Commission is expected to be more economic interest-oriented than value-oriented.

89 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

H2b: The Commission is expected to influence more the material parts of CETA than the normative parts.

III. RESEARCH DESIGN AND ANALYSIS

To examine the positions of the Commission, the Council and the Parliament on CETA and their impact on the final agreement, content analysis was used. It is a research method that aims to show the focus of institutional attention in a document through counting words and grouping them under fewer categories (Weber, 1990). The sample was chosen from relevant documents serving for answering the research questions (Krippendorff, 2004). For the Council, two negotiating directives adopted on 24 April 2009 and on 14 July 2011 as well as statements from the Council and member states on CETA were coded. For the Parliament, the resolution targeted at the Commission on 8 June 2011 on EU-Canada trade relations was coded. Moreover, 25 questions that were submitted to the Commission and to the Council by the Members of the European Parliament (MEPs) between January 2013 and March 2014 were also incorporated to the analysis. And for the Commission, the speeches of EU Trade Commissioner Cecilia Malmström regarding CETA between 9 December 2015 and 21 March 2017 were examined. Finally, the main text of CETA was analyzed.

By following Saldaña's (2013) descriptions and Weber's (1990) method of hypothesis coding, initial codes were determined for the analysis. In this process, based on the literature on political-economy of EU trade and the Union's official documents on trade policy, a political-economic perspective was chosen. For determination of the codes, "Trade for All" Document published by the European Commission in 2015 was used as the main reference since it identifies EU's contemporary approach to trade policy addressing both values and interests. In the following processes of re-reading and coding, the predetermined codes and their constituent sub-codes were revised several times, in light of the research objectives and theoretical framework. The final versions of the codes were grouped under two categories labelled as values and economic interests in line with the "Trade for All" strategy (see Table I).

Table I. Categories and Corresponding Codes

Values	Economic Interests
human rights	economic growth
social and labor rights	job creation
consumer rights	new market access opportunities
environmental standards	increasing competitiveness
health and food safety standards	supporting EU companies
sustainable development	supporting SMEs
corporate social responsibility	protecting and promoting innovation

During the analysis, all of the codes were counted for each document except for the MEPs' written questions. For the written questions, we followed Gastinger & Adriaensen (2019)'s method and counted the numbers of questions corresponding to the codes. Then, we calculated frequency distributions of the codes corresponding to each category within the total codes that had been counted separately for each institution and CETA. The main aim of quantification of the codes was to interpret and explain the findings in a more convenient way by using relevant theoretical and conceptual framework (Weber, 1990).

As seen in the Figure I, values are more salient than economic interests in the documents of the Parliament. The Council and Commission display a relatively balanced position between economic interests and values. Values are slightly more emphasized than economic interests in the official documents of the Council. When the Commission is considered, the situation is reversed. Given the legal status of CETA as an agreement on economic and trade relations between two partners, as compared to values, economic issues prevail in the final text.

91 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

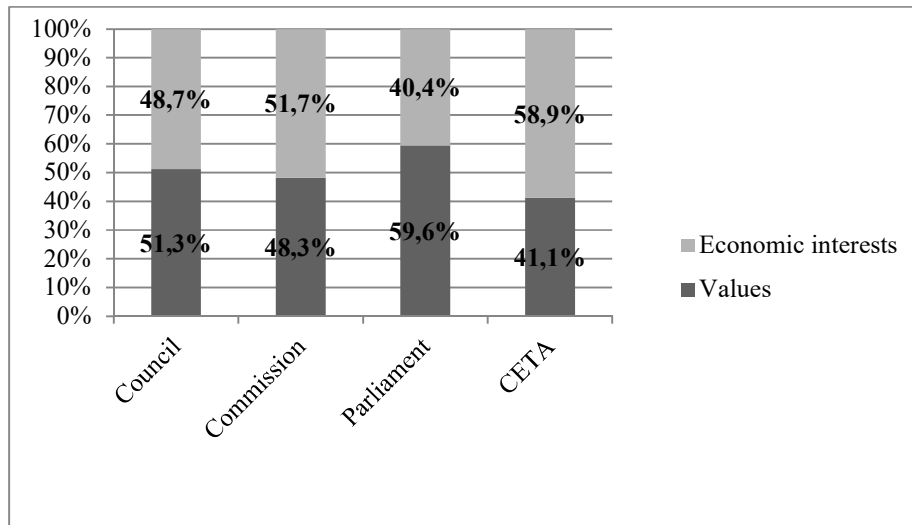


Figure I. Distribution of Economic Interests and Values across the EU Institutions and CETA

Salience of the codes in each category are reported in Table II and Table III. In order to measure salience levels, for each institution and CETA, the highest number among all the codes was divided into four equal intervals. Numeric values were then transformed separately into four equally-sized bins from high (H) to moderately high (MH), moderately low (ML) and low (L). The codes with high and moderately high salience levels are highlighted in the tables. As shown in Table II, environmental standards, social and labor rights and health and food safety standards are the most salient values in CETA. The first two codes coincide with the most salient items of all the EU institutions. Besides, health and food safety standards are a common value that finds a prevalent place both in the Council documents and in the main text of CETA.

Table II. Salience Levels of Codes in the Category of Values across EU Institutions and CETA

Values	Council	Commission	Parliament	CETA
environmental standards	H	H	H	H
social and labor rights	MH	H	MH	H
health and food safety standards	H	ML	ML	MH
sustainable development	MH	ML	L	ML
human rights	ML	ML	MH	L
consumer rights	L	MH	L	L
corporate social responsibility	L	L	L	L

Abbreviations: H – High, MH – Moderately High, ML – Moderately Low, L – Low.

Looking at the salience levels of codes within the category of economic interests, Table III demonstrates that supporting EU companies and protecting and promoting innovation are the most salient items in CETA. The only CETA code that coincides with the most salient codes of the Commission is supporting EU companies. The common most salient item in the documents of the Council and CETA as well as in the documents of the Parliament and CETA is protecting and promoting innovation.

Table III. Salience Levels of Codes in the Category of Economic Interests across EU Institutions and CETA

Economic interests	Council	Commission	Parliament	CETA
supporting EU companies	L	H	ML	H
protecting and promoting innovation	H	ML	H	MH
increasing competitiveness	L	L	ML	L
new market access opportunities	MH	ML	L	L
job creation	L	ML	L	L
economic growth	L	MH	ML	L
supporting SMEs	L	ML	L	L

Abbreviations: H – High, MH – Moderately High, ML – Moderately Low, L – Low.

III.I. European Parliament as a Defender of European Values

The results of the analysis demonstrate that the Parliament emphasized values more than economic interests in relation to the CETA negotiations. This seems to be consistent with the role of Parliament as a pioneer for the inclusion of provisions on human rights, social and environmental standards in international trade agreements. As declared by a resolution, the Parliament calls for “the European Union’s future trade strategy not to envisage trade as an end in itself, but as a tool for the promotion of European values and commercial interests and as an instrument for fair trade that can bring into general practice the effective inclusion and implementation of social and environmental standards with all EU trade partners” (European Parliament, 2010).

The Parliament also supports the inclusion in all trade and sectoral agreements of legally binding human rights clauses with a mechanism for monitoring and implementation (European Parliament, 2010). It states that a specific chapter should be dedicated to support and promote

93 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

international conventions and agreements on social, labor and human rights and environmental standards with binding and enforceable provisions (European Parliament, 2018).

The finding of the analysis is also related to the Parliament's role as representing European public concerns. In recent years, trade policy has become more salient in the public sphere, as a result of its encroaching upon non-traditional trade-related issues. The Parliament has been contributing to keep public active in trade policy through open debates in Parliament and interactions of MEPs with their constituents and civil society (Directorate-General for External Policies of the Union, 2014b). In the EU institutional setting, the Parliament can be described as a moderate supporter of free trade and is more cautious about its potential side effects as compared to the Commission. By paying increasing attention to public concerns on human rights, environmental and social standards and sustainability, the "Parliament has contributed to making trade policy more 'normative', i.e. serving other foreign policy goals than trade" (Directorate-General for External Policies of the Union, 2014b).

The results of the analysis also demonstrate that two of the Parliament's most salient values coincide with that of the CETA. Protection and improvement of environmental standards is the main concern of both the Parliament and CETA with regards to the normative dimension of the trade negotiations. The subject of social and labor rights is another common issue that is prioritized both by the Parliament and CETA. On the other hand, the findings reveal that, whereas the subject of human rights is among the most salient value issue emphasized by the Parliament, it is barely reflected in CETA. This may be related to the recent change in EU's policy regarding the inclusion of human rights provisions in trade agreements. In 1995, the EU had formally adopted the decision that all trade and cooperation agreements would contain human rights clauses, violation of which by either party would result in partial or full suspension of the agreement. However, since 2009, this policy was modified by linking trade agreements to human rights via the employment of a parallel framework cooperation agreement, signed by the same parties (Bartels, 2017). Thus, in this case, the human rights clause is inserted in the EU-Canada Strategic Partnership Agreement, which was signed simultaneously with CETA, with a direct reference to the termination clause in CETA.

Similar to the results regarding values, the most salient economic interests in the official documents of the Parliament and in CETA, that is protecting and promoting innovation, overlap as well. The salience of this issue may be related to the recent rejection of the Anti-Counterfeiting Trade Agreement (ACTA) by the Parliament. ACTA is an international agreement on trade-related aspects of intellectual property rights, signed by the EU, 22 member states and some other states including, US and Japan. Backing public concerns, the Parliament refused to give consent to the agreement on the ground that it may undermine the right to privacy and individual liberties. This was the first case that the Parliament has exercised its recently gained power to reject an international trade agreement (Directorate-General for External Policies of the Union, 2014b). This also paved the way for the removal of some ACTA provisions from the CETA draft text while the negotiations between the EU and Canada were still ongoing.³ Thus, the Parliament's sensitiveness to the subject of innovation may be related to these developments which have been triggered by public concerns. This can also be observed in parliamentary questions directed to the Commission. MEPs generally criticized the ACTA provisions in CETA and expressed concerns about the compliance of the Intellectual Property Rights (IPR) chapter with the EU Charter of Fundamental Rights. While the Parliament describes IPR as "one of the driving forces of innovation and creativity and a key contributor to competitiveness, employment and cultural diversity" (European Parliament, 2015), it also reiterates that innovation should comply with the protection of fundamental rights and freedoms (European Parliament, 2017).

To sum up, consistent with role of an institution representing public concerns, the Parliament emphasized more values than economic interests both during the negotiations and after the agreement was concluded. Most of its priorities in terms of protection of European standards find a place in the top-ranked values of CETA. However, since also the economic interest that has been most emphasized by the Parliament is preeminently included in the CETA, it can be said that the Parliament has been influential in shaping not only the normative dimension but also material aspects of the agreement.

³ There are also alternative arguments that explain removal of ACTA provisions from CETA. For a discussion on Canada's success in shaping CETA in line with its copyright reforms, see <http://www.michaelgeist.ca/2014/08/canada-shaped-copyright-rules-eu-trade-deal/>

95 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

III.II. European Commission: An Effective Actor in Adapting EU Trade Policy according to Changing Circumstances

The findings of the analysis reveal that the Commission is slightly more oriented towards economic interests than values in relation to CETA. A chronological distribution of categories demonstrates that, whereas in the earlier phases of the negotiations, economic issues were more prevalent than values in the speeches of Cecilia Malmström, after 20 September 2016, values have begun to be more frequently referred to than economic interests by the Commission (see Figure II). The turning point corresponds to the period after the signature of the agreement between the EU and Canada on 30 October 2016. After the signature, the agreement was sent to the Parliament to get its approval. On 15 February 2017, Malmström appealed to MEPs, just prior to the parliamentary vote on CETA. In order to trigger Parliament's consent, she gave a motivational speech by touching upon the Parliament's concerns about fundamental values of the EU.

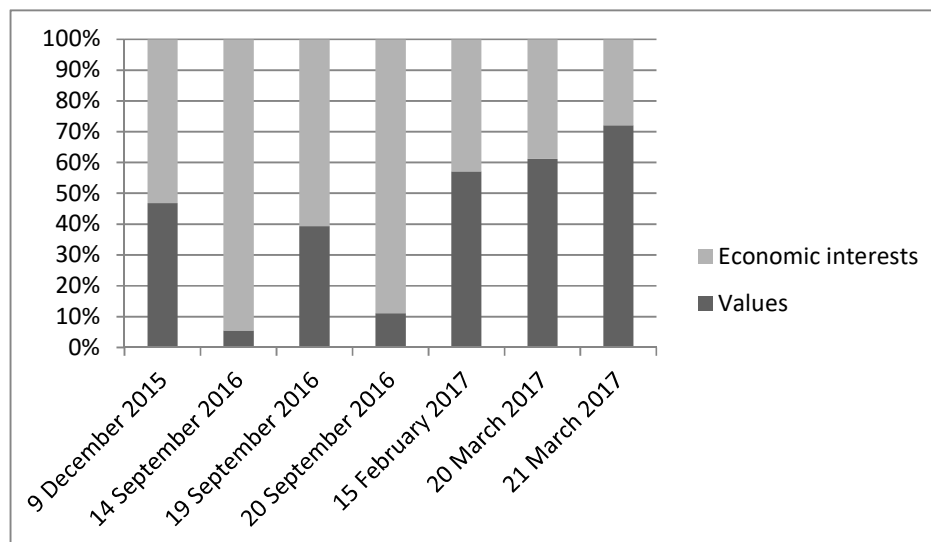


Figure II. Distribution of Economic Interests and Values across Time in the Speeches of Cecilia Malmström

Since CETA is a mixed agreement, it has to be ratified by all of the member states, in addition to receiving consent by the Parliament. According to member states' national procedures, a parliamentary vote or a referendum would be required. As the governments are responsible to their voters and in case of a referendum, each voter will have a direct say on the future of the

agreement, it became a necessity for the Commission to address public concerns and to convince the public that the CETA would not lower European standards and values. Therefore, Malmström's speeches started to focus increasingly more on values compared to the economic interests. In her own words regarding CETA, "The debate in Europe shows that people are concerned about what trade means for standards, values and public services. These are concerns we need to address and explain. We need to explain that there is no lowering of standards, no compulsory privatization" (Malmström, 2017). The change in the Commission's rhetoric over time, towards a more accommodating tone with more reference to European values, is also observed in its addressing TTIP opponents (Garcia-Duran Huet & Eliasson, 2017).

The results of the analysis also show that the most salient values in the speeches are environmental standards, social and labor rights and consumer rights. In its proposal for a Council decision on the conclusion of CETA, the Commission emphasized the significance of linking trade agreements to the EU's overall objectives in the fields of labor, environment and climate change. In this respect, it underlined the inclusion of specific chapters on Trade and Sustainable Development, Trade and Labor and Trade and Environment in CETA (European Commission, July 2016b). Environmental standards and social and labor rights are also the most saliently referred value-based issues in CETA. Thus, it can be argued that the Commission's priorities were also reflected in the normative parts of the agreement, although the emergence of such priorities appears to be mostly a reaction to issues raised by other institutions.

In terms of economic interests, both the Commission's and CETA's most emphasized economic subject is supporting EU companies. In her speeches, Malmström explains the advantages that the CETA would bring to firms, by also providing examples of specific companies benefitting from the agreement (Malmström, 2016, 2017). After all, CETA is an economic and trade agreement that mainly aims at improving market access for companies - the cornerstone of any trade agreement (European Commission, 2017b). The Commission, as the executor of EU's commercial negotiations, described the main objective of CETA as increasing trade and investment flows between the EU and Canada in order to boost economic growth (European Commission, 2016b). This also coincides with our finding regarding economic growth being one of the most salient issues in Malmström's speeches. However, the Commission also makes an effort to link the economic advantages of trade agreements to the benefits that they would bring to citizens, workers,

97 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

consumers and environment. For example, when Malmström speaks about the financial advantages of CETA for Pranarôm International, a Belgian company, she also underlines the fact that CETA would at the same time better protect the rights of its consumers. A potential market expansion of Reclay, a German company, as a result of CETA would also mean sharing its recycling expertise with other firms or public authorities (Malmström, 2016). In short, during and after the CETA negotiations, the Commission has emphasized business opportunities for European companies, while at the same time continuously reiterating that CETA would not change or lower EU standards.

III.III. Council: A Balancing Actor between Supporting Tangible Benefits for EU Companies and Protecting EU Standards

As the analysis demonstrates, the Council's emphasis of economic interests and values is similar, albeit the latter are a bit more stressed than the former. This coincides with the Council's statement that EU trade policy should be ambitious, but at the same time, responsible. The Council holds the view that EU trade agreements should ensure protection of EU values and standards that include but are not limited to sustainable development, environmental protection, human and labor rights, health and consumer protection (Council of the European Union, 2015). The Council supports inclusion of sustainable development provisions in all EU trade agreements and calls for policy coherence between sustainable development, environment and trade (Council of the European Union, 2016a). The findings also show that the most frequently referred values by the Council are environmental standards, health and food safety, social and labor rights and sustainable development. The first three coincide with the most salient values incorporated in CETA. In terms of economic interests, protecting and promoting innovation is the item in common among the most salient economic issues in the Council documents and in CETA. As one of the three priorities of the Europe 2020 Strategy, the Council stresses the importance of innovation in serving such economic objectives as increasing EU's competitiveness and economic growth. At the same time, it underlies the importance of the fight against IPR infringements that have serious effects not only on business but also on health, safety and environment (Official Journal of the European Union, 2019).

In EU decision-making, the ministers in the Council represent interests of their own countries. Since interests and priorities differ across member states, each country tries to project its own concerns and preferences in the negotiations of a trade agreement. For example, due to the objections raised by the Walloon Parliament, Belgium made its signing of CETA conditional upon an opinion to be delivered by the Court of Justice of the European Union (CJEU) on the compatibility of certain CETA provisions, especially those on investment, with EU law. France also wanted to assess the compatibility of CETA with its national law, while German opponents of CETA, who were mostly concerned about the agreement's potential effects on labor, environmental and consumer rights, applied to the German constitutional court to prevent German government from signing the agreement. However, at the end, the 'collective interest' of signing CETA prevailed in the Council. In order to clarify the controversial issues that were subject to public concerns, such as right to regulate, public services, investment protection, sustainable development, labor and environmental protection, a "Joint Interpretative Instrument" was signed by the EU and Canada, which became therefore an integral part of CETA (Council of the European Union, 2016b). In addition, thirty-eight statements comprising unilateral member state declarations, concerning their specific interests and positions on CETA, were attached to the agreement, despite not being legally binding.

Although they vary across countries, the attitudes of member states towards comprehensive economic integration agreements are generally more restrictive, compared to that of the Commission, since they are more directly responsible to their voters (Hübner, Deman, & Balik, 2017). In trade policy making, they have to seek an EU-level measure that offers maximum advantages for the Union and, at the same time, minimizes disadvantages for their own economies (Council of the European Union, 2018). Therefore, it can be said that the Council balances out common and national prerogatives, reflected by the Commission's and their own citizens' positions, as well as contrasting objectives such as pursuing free trade and protecting EU's fundamental standards. The significance of a balanced trade policy clearly emerges in a letter written by the ministers of twelve member states to Cecilia Malmström regarding negotiations of CETA and TTIP where they state that "we must push for a trade policy that also stands up for workers' rights, the environment, people's health and our democratic space" (Letter to Commissioner Cecilia Malmström, 2016).

99 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

To summarize, the Council reveals a relatively balanced position towards economic interests and values and its main priorities in terms of both normative and material aspects find a place in the final agreement.

IV. CONCLUSION

This study analyzed the influence of EU institutions in the common trade policy from a political-economy perspective. The results partly confirm the expectations concerning the orientations of the institutions and their impact on CETA. In line with the official discourses, the Parliament can be considered a value-based institution. The Commission seems to be slightly more economic-interest oriented but a closer look suggests that it has a rather balanced position between economic interests and values. The position of the Council as an intergovernmental forum seems to be balanced as well. The analysis also reveals that all of the institutions have had an impact on both the normative and the material aspects of CETA. Recent research (Gastinger & Adriaensen, 2019) also shows that the interests of the Council and the Parliament are driven by both normative and material concerns as regard to the chapters of TTIP. Our findings demonstrate that the positions of Commission, Council and Parliament towards CETA do not diverge in terms of value-based priorities. The most frequently emphasized values by the three institutions seem to converge, and they naturally emerge as the most salient values in CETA. The common concerns in question are environmental standards as well as social and labor rights. A similar inference can also be made for the representation of economic interests. The Commission's most referred economic interest is its support for EU companies. On the other hand, the Council and Parliament emphasize mostly protecting and promoting innovation. Both of these issues overlap with the most salient economic subjects in CETA. Thus, the economic interest-based priorities of Commission, Council and Parliament clearly find a prominent place in the agreement. Within the specific context of CETA, which is the most comprehensive free trade agreement signed by the EU and a highly industrialized country, it can be said that EU institutions played complementary roles in determining the overall position of the EU towards a neoliberal outcome, despite harsh debates on such new generation of trade agreements in both the European Parliament and in member states. Thus, the EU institutions not only seem to be complementary to each other, but they also tend to be in line with the neoliberal economic orientation in trade policy. In order to see whether these findings hold in different

contexts, similar studies investigating new generation trade agreements, such as the EU-Singapore agreement, can be conducted.

Our work has limitations related to the methodology employed. Given the interpretive nature of coding, it may raise questions, like several other qualitative studies, regarding its objectivity. On the other hand, the study makes an important contribution to the EU trade policy literature. By using a political-economic framework in analyzing a trade agreement between the EU and a developed country, it moves beyond the scholarly attention which has been, to a good extent, limited to examining EU's commercial relations with developing countries. Moreover, it tests the actual implementation of the policy rationale behind the EU's recently formulated trade strategy "Trade for All" on a concrete and comprehensive outcome.

101 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

REFERENCES

- Aggarwal, V., & Fogarty, E. 2004. *EU trade strategies: between regionalism and globalism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bartels, L. 2017. *Human rights, labour standards and environmental standards in CETA*. University of Cambridge Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series, no. 13.
- Billiet, S. 2009. Principal-agent analysis and the study of the EU: what about the EC's external relations? *Comparative European Politics*, 7(4): 435–454.
- Council of the European Union. 2015. Council conclusions on the EU's trade and investment policy.
- Council of the European Union. 2016a. Council conclusions on the EU and responsible global value chains.
- Council of the European Union. 2016b. Joint interpretative instrument on the comprehensive economic and trade agreement (CETA) between Canada and the European Union and its member states. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13541-2016-INIT/en/pdf>, June 8, 2019.
- Council of the European Union. 2018. The European council and the council - the house of the member states. https://www.consilium.europa.eu/media/33114/2016-8008_en_web.pdf, June 17, 2019.
- Damro, C. 2007. EU delegation and agency in international trade negotiations: a cautionary comparison. *Journal of Common Market Studies*, 45(4): 883–903.
- Damro, C. 2012. Market power Europe. *Journal of European Public Policy*, 19(5): 682–699.
- De Bièvre, D., & Dür, A. 2005. Constituency interests and delegation in European and American trade policy. *Comparative Political Studies*, 38(10): 1271–1296.
- Delreux, T., & Kerremans, B. 2010. How agents weaken their principals' incentives to control: the case of EU negotiators and EU member states in multilateral negotiations. *Journal of European Integration*, 32(4): 357-374.
- De Ville, F., & Orbie, J. 2014. The European Commission's neoliberal trade discourse since the crisis: legitimizing continuity through subtle discursive change. *The British Journal of Politics and International Relations*, 16(1): 149–167.
- Directorate-General for External Policies of the Union. 2014a. Negotiations on the EU-Canada comprehensive economic and trade agreement (CETA) concluded. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2014/536410/EXPO_IDA\(2014\)536410_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2014/536410/EXPO_IDA(2014)536410_EN.pdf), July 21, 2019.
- Directorate-General for External Policies of the Union. 2014b. The role of the EP in shaping the EU's trade policy after the entry into force of the treaty of Lisbon. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/briefing_note/join/2014/522336/EXPO-JOIN_SP\(2014\)522336_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/briefing_note/join/2014/522336/EXPO-JOIN_SP(2014)522336_EN.pdf), July 21, 2019.

- Dür, A. 2008. Bringing economic interests back into the study of EU trade policy-making. *British Journal of Politics and International Relations*, 10(1): 27–45.
- Elsig, M. 2007. The EU's choice of regulatory venues for trade negotiations: a tale of agency power? *Journal of Common Market Studies*, 45(4): 927–948.
- European Commission. 2015a. Trade for all - towards a more responsible trade and investment policy. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/october/tradoc_153846.pdf, May 12, 2019.
- European Commission. 2016a. European commission proposes signature and conclusion of EU-Canada trade deal. <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1524>, May 24, 2019.
- European Commission. 2016b. CETA – summary of the final negotiating results. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2014/december/tradoc_152982.pdf, June 12, 2019.
- European Commission. 2016c. Proposal for a council decision on the conclusion of the comprehensive economic and trade agreement between Canada of the one part, and the European Union and its member states, of the other part. COM(2016) 443 final.
- European Commission. 2017a. CETA factsheet - standards and values in CETA. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/september/tradoc_156061.pdf, July 14, 2019.
- European Commission. 2017b. Guide to the comprehensive economic and trade agreement (CETA) http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/september/tradoc_156062.pdf, July 14, 2019.
- European Parliament. 2010. Human rights, social and environmental standards in international trade agreements. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0434&language=EN>, May 25, 2109.
- European Parliament. 2015. Intellectual property rights: an EU action plan. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2015/06-09/0220/P8_TA-PROV\(2015\)0220_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2015/06-09/0220/P8_TA-PROV(2015)0220_EN.pdf), April 5, 2019.
- European Parliament. 2017. Impact of international trade and EU's trade policies on global value chains. http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0330_EN.html, May 17, 2019.
- European Parliament. 2018. Report on harnessing globalisation: trade aspects. http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0319_EN.pdf, April 5, 2019.
- Farrell, M. 2005. A triumph of realism over idealism? cooperation between the European Union and Africa. *Journal of European Integration*, 27(3): 263–283.
- Franchino, F. 2007. *The powers of the union: delegation in the EU*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Garcia-Duran Huet, P., & Eliasson, L. J. 2017. Supporters' responses to contested trade negotiations: the European Commission's rhetoric on the Transatlantic Trade and Investment Partnership. *Cambridge Review of International Affairs*, 30(5-6): 489-506.

103 The Role of EU Institutions in Common Trade Policy: An Assessment on EU-Canada Comprehensive Economic and Trade Agreement

- Gastinger, M., & Adriaensen, J. 2019. Of principal(s') interest? a disaggregated, multiple principals' approach to commission discretion. *Journal of Common Market Studies*, 57(2): 353–370.
- Grugel, J. B. 2004. New regionalism and modes of governance - comparing US and EU strategies in Latin America. *European Journal of International Relations*, 10(4): 603–626.
- Gstöhl, S., & De Bièvre, D. 2018. *The Trade Policy of the European Union*. London: Palgrave Education.
- Holden, P. 2017. Neo-liberalism by default? The European Union's trade and development policy in an era of crisis. *Journal of International Relations and Development*, 20: 381–407.
- Hurt, S. 2003. Co-operation and coercion? the Cotonou agreement between the European Union and ACP states and the end of the Lomé convention. *Third World Quarterly*, 24(1): 161–176.
- Hübner, K., Deman, A.-S. & Balik, T. 2017. EU and trade policymaking: the contentious case of CETA. *Journal of European Integration*, 39(7): 843-857.
- Krippendorff, K. 2004. *Content analysis: an introduction to its methodology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Langan, M. 2009. ACP–EU normative concessions from stabex to private sector development: why the European Union's moralised pursuit of a 'deep' trade agenda is nothing 'new' in ACP–EU Relations. *Perspectives on European Politics and Society*, 10(3): 416-440.
- Letter to Commissioner Cecilia Malmström. 2016.
<http://www.efddm5europa.com/Letter%20Member%20States%20to%20Malmstrom.pdf>, May 15, 2019.
- Malmström, C. 2015. Speech. CETA: Europe's next trade step.
http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/december/tradoc_154022.pdf, May 21, 2019.
- Malmström, C. 2016. Speech. An effective, progressive deal for Europe.
http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2016/september/tradoc_154955.pdf, May 21, 2019.
- Malmström, C. 2017. Speech. The opportunities of EU-Canada trade.
http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/march/tradoc_155446.pdf, May 21, 2019.
- Meunier, S. 2000. What single voice? European institutions and EU-US trade negotiations. *International Organization*, 54(1): 103–135.
- Official Journal of the European Union. 2019. Notices from European Union institutions, bodies, offices and agencies - council conclusions on the EU customs action plan to combat IPR infringements for the years 2018 to 2022. January 21. C 24/3.
- Orbie, J., and S. Khorana. 2015. Normative versus market power Europe? The EU-India trade agreement. *Asia Europe Journal*, 13(3): 253–264.
- Poletti, A., & De Bièvre, D. 2013. The political science of EU trade policy: a literature review with a research outlook. *Comparative European Politics*, 12(1): 101–119.

- Pollack, M. 2003. *The engines of European integration: delegation, agency, and agenda setting in the EU*. Oxford: Oxford University Press.
- Reichert, M. S., & Jungblut, M. E. B. 2007. European Union external trade policy: multilevel principal–agent relationships. *The Policy Studies Journal*, 35(3): 395-418.
- Roederer-Rynning, C., & Kallestrup, M. 2017. National parliaments and the new contentiousness of trade. *Journal of European Integration*, 39(7): 811-825.
- Saldaña, J. 2013. *The coding manual for qualitative researchers*. London: SAGE Publications.
- Siles-Brügge, G. 2011. Resisting protectionism after the crisis: strategic economic discourse and the EU–Korea free trade agreement. *New Political Economy*, 16(5): 627–653.
- Storey, A. 2006. Normative power Europe? economic partnership agreements and Africa. *Journal of Contemporary African Studies*, 24(3): 331-346.
- Weber, R. P. 1990. *Basic content analysis*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Woll, C. 2009. Trade policy lobbying in the European Union. Who Captures whom? In Coen, D., & Richardson, J. (Eds.), *Lobbying the European Union: institutions, actors, and issues*: 268–288. Oxford: Oxford University Press.
- Zimmermann, H. 2007. Realist power Europe? The EU in the negotiations about China’s and Russia’s WTO accession. *Journal of Common Market Studies*, 45(4): 813–832.

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL ALGILAR, AYRILMA NİYETİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR LİTERATÜR İNCELEMESİ*

Mustafa GÜNALAN**

Özet

Gerek küresel ya da ulusal ekonomik dalgalanmalar, gerekse işletmelerin uyguladıkları küçülme, birleşme, satın alma gibi farklı stratejilere bağlı olarak, çalışanların işlerini kaybetme endişesi ya da iş ortamındaki olumsuz değişiklikler olarak tanımlanabilecek olan iş güvencesizliği algılamaları muhtemel bir sonuçtur. Bu algı doğal olarak hem çalışanlar hem de işletmeler açısından çeşitli sonuçlar doğuracaktır. Bu çalışmada iş güvencesizliği üzerine bir literatür incelemesi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle iş güvencesizliğinin tanımı, özellikleri ve boyutları belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra iş güvencesizliğine karşı çalışanların gösterebilecekleri performans düşüklüğü, direnç ve ayrılma niyeti gibi tepkiler üzerinde durulmuştur. Son olarak literatürdeki çalışmaların sonuçları ele alınarak iş güvencesizliğinin örgütsel imaj ve destek algıları, işten ayrılma niyeti ve performans üzerindeki etkileri oraya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği, Örgütsel imaj, Örgütsel destek, İşten ayrılma niyeti, Performans.

Jel Kodları: M54, M19

*Bu çalışma, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 10.03.2016 tarihinde kabul edilmiş olan yazara ait Doktora Tezinden türetilmiştir.

**Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mgunalan@ksu.edu.tr, 0000-0002-1653-7801

Date of submission: 02-12-2019

Date of acceptance: 25-12-2019

A LITERATURE REVIEW ON THE EFFECTS OF JOB INSECURITY ON ORGANIZATIONAL PERCEPTIONS, INTENTION TO LEAVE AND PERFORMANCE

Abstract

Depending upon both global or national economic fluctuations and business strategies that firms may use such as downsizing, mergers, and acquisitions, workers could perceive job insecurity that might be defined as concern about losing job itself or important job features. Naturally, this perception will bring various results regarding both employees and employers. In this study, a literature review has been performed on job insecurity. Primarily, the definition, features, and dimensions of job insecurity were tried to be cleared and determined with the help of previous literature. Later, it was examined that workers' possible reactions to job insecurity such as decrease in performance, resistance, and intention to leave. Finally, the effects of job insecurity on organizational image and support perceptions, turnover intention, and performance were investigated according to results of previous studies.

Keywords: Job insecurity, Organizational image, Organizational support, Intention to leave, Performance

Jel Codes: M54, M19

I. GİRİŞ

Literatürde olumsuz olarak kabul edilen korku, endişe ve stres gibi duygulara yol açacağı düşünülen ve olumsuz bir algı olarak değerlendirilen önemli faktörlerden birisi iş güvencesizliğidir. İş güvencesizliği algısının temel sebebi olarak hem küresel hem de ulusal makroekonomik kriz ve dalgalanmalar ile şirketlerin uyguladıkları küçülme, yeniden yapılanma ve şirket birleşmeleri gibi stratejiler gösterilmektedir. Özellikle bu stratejilere bağlı olarak meydana gelen işten çıkarmaların ve maliyetleri azaltma bağlamında kaynak dağıtımındaki ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin çalışanlarda, sahip oldukları işin sürekliliği ve yapısı açısından güvencesizlik oluşmasına neden olduğu söylenebilir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 803). Negatif bir algı olarak değerlendirilmesine bağlı olarak iş güvencesizliğinin bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlarının olması muhtemeldir. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin olası sonuçlarının ele alınmasının literatüre bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Olumsuz bir algı olarak iş güvencesizliğinin, “*bireylerin kendilerini, diğer insanları, çevrelerini... nasıl değerlendirdiğini*” etkileyen ve dolayısıyla insanların bütün davranışlarına yön veren (Koç, 2013: 104) algıları olumsuz etkileyeceği düşünülebilir. Çalışanların emeklerini

ortaya koydukları ve yaşamlarının önemli bir kısmını içerisinde geçirdikleri işletmeleri nasıl görüp değerlendirdikleri ile ilgili olan örgütsel imaj ve destek, iş güvencesizliğinden olumsuz etkileneceği muhtemel algılar olarak değerlendirilebilir. Yine, özellikle işgörenlerle ilgili maliyetler açısından işten ayrılma niyeti (eğilimi) ve hem bireysel hem de örgütsel önemi olan performans değişkenlerinin de iş güvencesizliği ile ilişki ve etkileşimlerinin değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

II. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Genelde hem küresel hem de ulusal makroekonomik kriz ve dalgalanmalar ve özelde de şirketlerin uyguladıkları küçülme, yeniden yapılanma ve şirket birleşmeleri gibi stratejilerin, çalışanlarda sahip oldukları işin sürekliliği ve yapısı açısından güvencesizlik hissi oluşmasına neden olduğu söylenebilir (Ashford vd., 1989: 803). Yine sektörde baskın üretim ekonomisinden hizmet ekonomisine doğru hızlı geçişin ve yüksek teknolojiye dayalı sanayi gelişmelerinin, iş devamlılığı açısından birer tehdit oluşturdukları ve iş güvencesizliğini artıran etkenler oldukları söylenebilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Bu etkenler sadece işin devamlılığını değil aynı zamanda işin yapısını ve çalışanlardan beklenen yeterlilikleri de etkilemektedirler (Sverke ve Hellgren, 2002: 25). Öyle ki artık işletmeler çalışanlarla uzun dönemli sözleşmeler değil, esnek ya da kısa dönemli sözleşmeler yapmayı tercih etmektedirler (McLean, Kidder ve Gallagher, 1998: 712). Bununla birlikte işletmelerin çalışan sayısında azalmaya gitmeleriyle, işletmede kalan çalışanların iş yükü artmakta ve iş performansı değerlemelerinde belirsizlikler ortaya çıkabilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 26). Bu bağlamda, çalışanların iş güvencesizliğine reaksiyon göstermeleri ve bu reaksiyonların bireyin psikolojik ve fizyolojik iyiliği, örgüt verimliliği ve etkililiği açısından sonuçlar doğurması muhtemeldir.

II. I. İş Güvencesizliğinin Tanımı

İş güvencesizliği ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 438) iş güvencesizliğini, tehdit altındaki bir iş durumunda işte devamlılığı sağlama hususunda algılanan güçsüzlük olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde, Heaney, Israel ve House (1994: 1431) algıdan yola çıkarak bir tanım yapmış ve iş güvencesizliğinin var olan bir işin devamlılığı ile ilgili potansiyel bir tehdit algısı olduğunu belirtmiştir. İş güvencesizliği aynı zamanda bir bireyin bir iş durumunun devamlılığı ile ilgili olumsuz beklentileri (Davy, Kinicki

ve Scheck, 1997: 323) ve bir işin gelecekte var olup olmayacağı ile ilgili genel bir endişe olarak da ifade edilmiştir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587).

Yukarıda sayılan tanımların genel anlamda ortak özellikleri, iş güvencesizliğini bireyin o anki iş çevresi ile ilgili algısına ve yorumlarına dayanan öznel bir olay olarak kabul etmeleridir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Gerçek iş kaybının aksine, iş güvencesizliği stres yüklü bir olayın öngörülmesi ile ilişkilidir ve süreklilik arz eder. Bu stres yüklü olay, kişinin işi ile ilgili olumsuz algısıyla bağlantılı olduğundan, bizi iki sonuca götürür. Bunlardan birincisi çalışanlar aynı iş ortamında aynı nesnel durumla karşı karşıya kalmalarına rağmen, olay algıya dayalı olduğundan, iş güvencesizliği hissi bireyden bireye değişiklik gösterebilir. İkincisi, iş güvencesizliğinin bireyden bireye değişmesine dayalı olarak, yine bu bireylerin işin risk altında olmasına karşı gösterecekleri tepkiler de değişiklik gösterecektir (Sverke ve Hellgren, 2002: 27).

Çalışanların öznel tehdit algısı, nesnel tehdit unsurları olan çevresel verilerin bireyin düşünce sürecinde kullandığı bilgiye dönüşmesini içeren algı süreci sonucunda ortaya çıkacaktır. Çalışanlar bu süreçte, her biri ayrı yorum gerektiren, üç temel veriyi kullanırlar. Bunlar (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440);

1. Resmi İşletme Duyuruları: Bu duyurular, işletme menfaatine uygun bir şekilde çalışanların algılarını şekillendirmek amacıyla tasarlanmışlardır.
2. Kasıtsız (İstemsiz) Örgütsel İşaretler: Bunlar, çalışanlara düşünce sürecinde kullanacakları bazı kanıtlar veren ve çalışanlara ulaşmasında işletmedeki güç odaklarının aracılık etmediği işletme stratejilerini ilgilendiren bilgilerdir. Örneğin fabrika bakım bütçesinin azaltılması, fabrikanın yakında kapanacağı şeklinde yorumlanabilir.
3. İşletme İçi Dedikodular: Tehdit algısının var olduğu zaman dilimi içerisinde ve özellikle resmi mesajların az olduğu dönemlerde dedikodular sürekli bir artış gösterir. Çünkü çalışanları ilgilendiren nesnel verinin miktarına bağlı olarak, çalışanların öznel tehdit algısı değerlendirmelerinin geniş bir çapta çok çeşitli yorumlara neden olması muhtemeldir.

İşin devamlılığı ile ilgili bu olumsuz algı, işin kalıcı olarak kaybedilmesi endişesi ile birlikte, işe dair bazı önemli özelliklerinin kaybedilmesi endişesini de kapsar. Bununla birlikte, iş güvencesizliği algısından sadece gönülsüz iş kaybı durumlarında söz edilebilir. Çünkü kendi

isteği ile bir iş seçimi ya da değişikliği gerçekleştiren bireyde güçsüzlük hissi oluşmayacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 444). Bu bağlamda, Sverke ve Hellgren (2002: 27) iş güvencesizliğinin tanımını biraz daha genişleterek, iş güvencesizliğinin işyerindeki devamlılık ve güvenlikle ilgili esaslı ve istenmeyen bir değişiklik ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

II.II. İş Güvencesizliğinin Boyutları

İlgili literatür incelendiğinde, ilk dönemlerde iş güvencesizliğinin üstün körü bir yaklaşımla ele alındığı, araştırmacıların bu değişkene ikinci dereceden rastlantısal bir değişken olarak odaklandıkları ve iş güvencesizliğinin tek önermeli, teorik bir temele dayanmayan öz bildirim ölçekleri ile ölçüldüğü gözlenmektedir (Ashford vd., 1989: 804). Ancak, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 440) iş güvencesizliğini kavramsal olarak inceledikleri çalışmalarında iş güvencesizliğinin çok yönlü bir kavram olduğunu belirtmişlerdir.

İlgili literatürde iş güvencesizliği konusunda farklı boyutlar ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Roskies ve Louis-Guerin (1990: 350), iş güvencesizliğinin beş boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar, işe son verilmesi ihtimali (kısa dönem), zorunlu erken emeklilik, rütbe indirimi, çalışma şartlarının bozulması ve uzun dönem iş güvencesizliğidir. Yine, Borg ve Elizur (1992: 15), iş güvencesizliğini bilişsel iş güvencesizliği (iş kaybete ihtimalinin varlığı) ve duygusal iş güvencesizliği (iş kaybete korkusu) olmak üzere iki boyutta değerlendirmektedirler.

İş güvencesizliğinin duygusal yönünü ilk olarak Ashford vd., (1989: 812) dile getirmişler ancak geniş bir açıklama vermemişlerdir. Huang vd., (2010: 20), iş yerinde duygusal reaksiyonların etkisini açıklayan duygusal olaylar teorisinden (Affective Events Theory-AET) (Weiss ve Cropanzano, 1996: 1) hareketle, iş güvencesizliğinin duygusal boyutunu açıklamaya çalışmışlardır. Duygusal olaylar teorisine göre, iş yerinde yaşanan değerlendirme ya da bilişsel dayalı olumlu ya da olumsuz bir olay, iş tutumlarını ve davranışlarını şekillendirmeye etki eden duygusal reaksiyonlara neden olabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 1). Ancak Huang vd., (2010: 20), duygusal iş güvencesizliğini, bilişsel iş güvencesizliğinin bir sonucu (bağımlı değişken) ve yine bilişsel iş güvencesizliği ile bilişsel iş güvencesizliğine bağlı sonuçlar arasında bir aracı değişken olarak ele almışlardır.

Literatürde yer alan diğer iki iş güvencesizliği boyutu nitel iş güvencesizliği ve nicel iş güvencesizliğidir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 440) iş güvencesizliğinin işin kalıcı olarak kaybedilmesinden, işin öznel olarak önemli özelliklerinin kaybedilmesine kadar geniş bir

alandan ele alınabileceğini belirtmiş ve iş özelliklerinin kaybı ile ilgili iş güvencesizliğinin genelde göz ardı edilen bir konu olduğunu ifade etmişlerdir.

Buradan hareketle, ilk olarak Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999: 179) nitel ve nicel iş güvencesizliği boyutlarını ortaya koymuşlardır. Buna göre nicel iş güvencesizliği, hâli hazırda sahip olunan işe gelecekte sahip olunup olunmayacağı ile ilgili endişelerle ilgili iken; nitel iş güvencesizliği çalışma şartlarının bozulması, kariyer fırsatlarının yokluğu ve ücret artışlarının yokluğu gibi, çalışma ilişkisinin kalitesinin bozulması tehdidi ile ilgilidir (Hellgren vd., 1999: 182; Sverke ve Hellgren, 2002: 30).

II. III. İş Güvencesizliğine Karşı Tepkiler

İş güvencesizliği ile ilgili temel yazınlardan birini ortaya koymuş olan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 441), daha önce yapılmış olan çalışmaların sonuçlarından hareketle, iş güvencesizliği hissi karşısında çalışanların üç tür tepki göstereceklerini öngörmüşlerdir. Bu tepkilerden ilki performans düşüştür. Buna göre iş güvencesizliği hisseden çalışanın eforunda (performansında) bir düşme olacaktır (Ackerman, 1982: 48; Ashford vd., 1989: 809). Bununla birlikte literatürde iş güvencesizliğinin performansta bir düşüştten ziyade bir artışa neden olacağını savunan yazarlar da vardır (Ashford vd., 1989: 809). Ancak bu varsayım ampirik çalışmalarla desteklenmemiştir.

Çalışanların iş güvencesizliğine karşı göstereceği ikinci tepki türü değişime karşı dirençtir. Özellikle küçülme ve bununla birlikte yeniden yapılanma gibi örgütsel değişiklikler, öncelikle işin kaybedilmesi, ikinci aşamada ise iş ile ilgili özelliklerin kaybedilmesi ya da belirsiz hale gelmesi sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla küçülmeye giden işletmelerde çalışanların, tekrar edecek bir küçülme faaliyetine direnç göstermeleri beklenir. Yine, yeniden yapılanma sonucunda çalıştığı işin kendisi için önemli özelliklerinin ortadan kalkacağı ya da belirsizleşeceği düşüncesi ile niteliksel iş güvencesizliği yaşayan bir çalışanın, bu tür değişim çabalarına da direnç göstermesi muhtemeldir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441).

Çalışanların gösterecekleri üçüncü tepki türü ise işi bırakma eğilimidir. Diğer bütün stres kaynakları gibi, iş güvencesizliği de çalışanlarda geri çekilme davranışına sebep olabilir. İş güvencesizliği algılayan çalışan, bu stresin kaynağı olan iş yerinden uzaklaşma eğilimi içerisine girebilir. Daha açık bir ifadeyle çalışan iş güvencesizliği hissetmeyeceği, kendisini daha güvende hissedeceği yeni iş imkânları arayacaktır (Staufenbiel ve König, 2010: 112; Emberland ve Rundmo, 2010: 453).

Sverke, Hellgren ve Näswall (2002: 244) iş güvencesizliği algısı sonucunda gösterilecek tepkileri tepkinin odağı açısından bireysel ve örgütsel olarak ve tepkinin zamanlaması açısından ani ve uzun dönemli tepkiler olmak üzere bir sınıflamaya tabi tutmuş ve sekiz ayrı tepki türünden söz etmişlerdir. Buna göre, çalışanların iş güvencesizliğine karşı gösterecekleri ani tepkiler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılabilir. Odağı bireyin kendisi olan ani tepkiler iş tatmininin ve işe katılımın azalmasıdır. İş güvencesizliği karşısında odağı örgüt olan ani tepkiler ise örgütsel bağlılığın ve güvenin azalmasıdır. İş güvencesizliği karşısında odağı birey olan uzun dönemli tepkiler fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması iken; odağı örgüt olan uzun dönemli tepkiler performansın azalması ve işten ayrılma niyetinin artması şeklinde sınıflandırılmıştır.

Tablo I. İş Güvencesizliğine Karşı Tepki Türleri

		Tepki Odağı	
		Bireysel	Örgütsel
Reaksiyon Türü	Ani	İş Tutumları İş Tatmini İşe Katılım	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Örgütsel Güven
	Uzun Dönem	Sağlık Fiziksel Sağlık Psikolojik Sağlık	İşle İlgili Davranışlar Performans İşten Ayrılma Niyeti

Kaynak: Sverke vd. 2002: 244

II.IV. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliği kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar, iş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı sonuçların farklılığı açısından geniş bir alanda incelenebilir. İş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı sonuçları, çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığı ile ilgili sonuçlar ve çalışanın iş yeri tutumları ile ilgili sonuçlar olmak üzere iki farklı sınıflandırmada değerlendirmek mümkündür.

Literatürde iş güvencesizliğinin çalışanların bireysel sağlığı ile ilgili sonuçlarını inceleyen araştırmalar (Burgard, Brand ve House, 2009; Cheng vd., 2005; Green, 2011; Heaney vd., 1994; Hellgren ve Sverke, 2003; Mauno ve Kinnunen, 1999; Størseth, 2006;) geniş yer bulmaktadır. Örneğin Størseth (2006: 544, 548), 17-74 yaş aralığındaki 729 Norveçli çalışandan anket yöntemi ile topladığı verileri kullanarak algılanan iş güvencesizliğinin, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerindeki etkisini sorgulamıştır. Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre, iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel sağlıkları arasında anlamlı bir

ilişki bulunamazken; iş güvencesizliği ile çalışanların psikolojik sağlık durumları arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Benzer şekilde László vd., (2010: 867) 16 Avrupa ülkesinden 23.245 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada iş güvencesizliğinin birey sağlığı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İsrail, Hollanda, Polonya ve Rusya'da iş güvencesizliğinin anlamlı bir şekilde artış gösteren kötü sağlık riski ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna karşın Avusturya, Fransa, İtalya, İspanya ve İsviçre'de değişkenler arasına benzer ilişkiler ortaya çıkmasına rağmen ilişkilerin istatistiksel olarak anlamsız olduğu gözlemlenmiştir. Belçika ve İsveç'te ise iş güvencesizliği ile zayıf sağlık riski arasında hiçbir ilişki tespit edilmemiştir. Çalışmada ortaya çıkan bir diğer sonuç, adı geçen Avrupa ülkelerinde iş güvencesizliği ile zayıf sağlık riski arasındaki ilişkinin yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni duruma göre değişiklik göstermediğidir.

Çalışanların algıladığı iş güvencesizliğinin çalışan tutumları ile ilişkileri de literatürde geniş bir şekilde araştırılmıştır (Davy vd., 1997; Feather ve Rauter, 2004; Lim ve Loo, 2003; Probst ve Lawler, 2006; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Roskies ve Louis-Guerin, 1990; Sora, Caballer ve Peiró, 2010; Staufenbiel ve König, 2010). Örneğin Sora vd., (2010: 62, 64) İspanya'da gıda, perakende satış ve eğitim sektörlerinde faaliyet gösteren toplam 47 firmada görev alan 942 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre iş güvencesizliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahipken, işten ayrılma eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda iş güvencesizliği algılayan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşük; buna karşın işten ayrılma eğilimleri ise yüksektir.

İş güvencesizliği kavramı Türkiye'de de araştırmacıların ilgisini çekmiş ve birçok çalışmaya konu olmuş bir değişkendir. Türkiye'deki çalışmalarda da bazı araştırmacıların iş güvencesizliğinin çalışan sağlığı üzerine etkilerini (Çakır, 2007; Boya vd., 2008; Baran vd., 2009), bazı araştırmacıların da çalışanların iş tutumları üzerindeki etkilerini (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Çakır, 2007; Poyraz ve Kama, 2008) araştırdıkları görülmektedir. Örneğin, Baran vd., (2009: 971, 973) küçülmeye gitmiş bir Türk tersane işletmesinde çalışanlar üzerinde iş güvencesizliği ile çalışan sağlığı arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yürütmüşlerdir. Yazarlar çalışanlardan topladıkları 125 veri üzerinden iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara

göre iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Buna göre çalışanların iş güvencesizliği algı düzeyi yükseldikçe, fiziksel ve psikolojik rahatsızlık şikâyetleri de artış göstermektedir. Çalışmanın uluslararası çalışmalarla uyumlu olan önemli bir bulgusu da psikolojik sorunlarla iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin, fiziksel sorunlarla iş güvencesizliği arasındaki ilişkiden daha güçlü olmasıdır.

Bakan ve Büyükbeşe (2004: 40, 43, 46, 53) ise iş güvencesi ile çalışanların genel iş tutumları (motivasyon, iş tatmini, yöneticiden tatmin) arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmada analizler Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletmede çalışanlardan elde edilmiş 120 veri üzerinden yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre iş güvencesi ile motivasyon, iş tatmini ve yöneticiden tatmin değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler mevcuttur.

III. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ALGILAR, AYRILMA NİYETİ VE PERFORMANS ÜZERİNE ETKİLERİ

III.I. İş Güvencesizliğinin Örgütsel İmaj Algısına Etkisi

Gerçekleştirilen literatür taramasında iş güvencesizliğinin örgütsel imaj algısı ile ilişkisini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ne var ki, iş güvencesizliğinin bir stres kaynağı olduğu, araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur (Ashford vd., 1989: 807; Sverke ve Hellgren, 2002: 24). Yine iş güvencesizliğinin korku ve endişe gibi olumsuz duygular da içeren bir algı olduğu bilinmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 26, 27). Bu anlamda Vigoda-Gadot ve Ben-Zion (2004: 201, 213, 214)'un 244 İsrail askeri üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçları ele alınabilir. Bu araştırmanın sonuçları stres ile alternatif örgütün imajı arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterirken, yazarların beklentilerinin aksine stres ile şu an çalışılan örgütün imajı arasında bir ilişki ortaya koymamıştır. Ancak yazarlar, şu an çalışılan örgütün askeri birlikler olması dolayısıyla örgüt imajının kar amacı güden bir işletme gibi değerlendirilmemiş olabileceğini ve özel işletmelerde bu ilişkinin negatif olarak ortaya çıkma ihtimalinin yüksek olduğunu da çalışmalarında belirtmişlerdir.

Ayrıca, işletmelerin imajı ile işletme yöneticilerinin/liderlerin imajı iç içe geçmiş durumdadır (Sutton ve Callahan, 1987: 406). Dolayısıyla iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasında etkili olan ekonomik kriz dönemlerinde işletme ve yöneticilerin çalışanlarla olan

ilişkileri ve bir işletme stratejisi olarak küçülme ve yeniden yapılanma gibi uygulamalarda çalışanlar hem işletme hem de işletme yöneticileri ve liderlere karşı bir güvencesizlik algısı geliştirebilirler. Kaldı ki liderlerin, örgütleri üzerinde kontrol sahibi olmaları beklenir. Bu beklentiye bağlı olarak, eğer bir işletme kötü bir durum içerisine girerse (ekonomik kriz durumları ya da çalışanlar açısından küçülme gibi) iç ve dış paydaşlar yönetimin kontrolünü sorgulamaya başlayacaklardır (Sutton ve Callahan, 1987: 406). Bu durumun çalışanların algıladıkları lider ve örgüt imajına zarar vereceği düşünülebilir.

Bu bağlamda Somani ve Krishnan (2004: 7)'in çalışması bize önemli bilgiler sunmaktadır. Yazarlar Hindistan'da faaliyet gösteren çok uluslu bir banka çalışanlarının (n=70) katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada karizmatik liderliğin, organizasyon odaklı kurumsal imaj oluşturmada önemli bir etken olduğu sonucunu ortaya koyarak, lider imajı ile örgüt imajının nasıl iç içe geçmiş unsurlar olduğunu da göstermişlerdir.

III.II. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Destek Algısına Etkisi

Örgütsel destek algısı, bir örgütün, çalışanlarının artan iş çabaları ile övülme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılama durumu karşısında çalışanların örgüte katkılarına örgüt tarafından ne kadar değer verildiği ve yine örgüt tarafından çalışanlarının refahının ne boyutta dikkate alındığı konularında geliştirdikleri genel inançlar olarak tanımlanmıştır (Eisenberger vd., 1986: 500). İş güvencesizliği ise, çalışanların işini tamamen kaybetme korkusu ve işin önem atfedilen özelliklerini kaybetme endişesi olmak üzere iki boyutta değerlendirilmiştir (Hellgren vd., 1999: 179). Bu bilgiler doğrultusunda, işini kaybetme korkusu içerisinde olan ya da iş yerindeki huzuru ve rahatının işyerindeki bazı değişikliklerle bozulacağı endişesi içerisinde olan bir çalışanın, faaliyet gösterdiği işletme tarafından çalışmalarının takdir edildiği veya işletme tarafından refahının ve iyiliğinin göz önünde bulundurulduğu inancına sahip olmayacağı söylenebilir.

Literatürde bu düşünceyi destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Kozak vd., (2013: 102, 108), kuzey Almanya'da zihinsel engellilere hizmet veren 30 kuruluşta çalışan 409 personelin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş güvencesizliği ile amir desteği arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde Tian, Zhang ve Zou (2014: 32, 33), Çin'de faaliyet gösteren 10 gaziinoda çalışan 366 personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş güvencesizliği ile amir desteği arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Lee ve Peccei (2007: 670, 673) de 545 banka çalışanın katılımıyla

gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş güvencesizliği ile algılanan örgütsel destek arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Zeytinoglu, Denton ve Plenderleith (2011: 151, 153), Kanada’da faaliyet gösteren ve daha önce yeniden yapılanma süreci geçirmiş olduğu bilinen üç hastanede görev yapan 1396 hemşire üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Burada hastanelerin yeniden yapılanma süreci geçirmiş olmaları, çalışanların iş güvencesizliği ile ilgili görüşlerinin daha somut olması açısından önemlidir. Yazarların çoklu regresyon analizini kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesizliği algılanan örgütsel desteği negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

III. III. İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

İşletmelerin küresel/ülkesel ekonomik darboğazların ortaya çıkardığı zor şartlar dolayısıyla ya da verimlilik, kar maksimizasyonu ve esneklik sağlamak amacıyla uyguladıkları çeşitli stratejiler doğrultusunda gerek çalışan sayısındaki değişiklikler gerekse işletme içindeki çalışma şartlarındaki değişiklikler, çalışanların iş güvencesizliği hissetmelerine yol açabilir. İşini kaybedeceği endişesi içerisinde olan bir çalışanın, bir geri çekilme davranışı olarak –gizli ya da açık- bir işten ayrılma niyetine sahip olacağı söylenebilir. Benzer şekilde, işletmenin gerçekleştirdiği veya gerçekleştirebileceği değişiklikler doğrultusunda çalışma koşullarının kendisi aleyhine değişeceği algısına sahip olan bir çalışan, çalışma şartlarının daha olumlu olduğunu düşündüğü ulaşılabilir alternatif iş imkânlarını düşünme ve değerlendirme çabalarına girebilir.

Bu bağlamda, işten ayrılma niyetinin iş güvencesizliğine karşı gösterilebilecek temel reaksiyonlardan birisi olduğunu ileri süren Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 443), iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif bir ilişki öngörmenin beklenebilir bir durum olduğunu ve işin devam edip etmeyeceği konusunda endişe içinde olan bir çalışanın, daha güvenli kariyer fırsatları aramasının mantıklı bir davranış olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Rosenblatt ve Ruvio (1996: 589) iş güvencesizliğinin örgütsel sonuçlar üzerinde olumsuz etkilerinin olacağını, işinin tehdit altında olduğunu algılayan her çalışanın işten geri çekilerek kendini koruyacağını ve daha iyi bir bireysel gelecek için daha iyi fırsatları araştıracağını ileri sürmüşlerdir.

Rosenblatt ve Ruvio (1996: 590, 599) 385 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş güvencesizliğinin, öğretmenlerin işi bırakma niyeti üzerine etkilerini sorgulamışlardır. Çoklu regresyon analizi ile verilerin değerlendirildiği araştırmada iş güvencesizliğinin işi bırakma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yine Sora vd., (2010: 62, 65) İspanya’da faaliyet gösteren 17 gıda işletmesi, 10 perakende işletmesi ve 20 eğitim kuruluşunda çalışan toplam 942 personelin katıldığı araştırmada, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Probst ve Lawler (2006: 246, 249) 4’ü Çin ve 3’ü Amerikan olmak üzere 7 şirketin 1.090 çalışanı üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma yapmışlar ve bu çalışma kapsamında iş güvencesizliğinin iş tutumları (işten ayrılma eğilimi ve işten geri durma –work withdrawal) üzerindeki etkisini de incelemişlerdir. Bütün verilerin dâhil edildiği genel analizde iş güvencesizliğinin hem işten ayrılma eğilimi hem de işten geri durma tutumu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. İki ülkeden elde edilen verilerin karşılaştırılmasında ise Çinli çalışanların iş güvencesizliği karşısında hem işten ayrılma eğilimlerinin hem de işten geri durma tutumlarının, Amerikalı çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Laine vd., (2009: 423, 430) Belçika, Finlandiya, Fransa, Almanya, Britanya, İtalya, Hollanda, Polonya, Slovakya, İsveç ve Norveç olmak üzere 11 ülkede faaliyet gösteren 623 sağlık kuruluşu üzerinde kültürler arası bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu kuruluşlarda çalışan toplam 39.893 hemşire araştırmaya katılmıştır. Araştırmacılar verileri ikili lojistik regresyon yöntemiyle analiz etmişler ve nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği ve fiziksel olarak çalışamayacak duruma gelme endişesi olmak üzere iş güvencesizliğinin üç boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre Almanya, Britanya, Hollanda ve Polonya’da görev yapan hemşirelerin algıladıkları nicel iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, diğer ülkelerde anlamlı bir etkinin görülmediği belirtilmiştir. Nitel iş güvencesizliğinin Belçika, Almanya, Finlandiya, Fransa, Britanya, İtalya, Norveç ve Hollanda’da işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi görülürken, İsveç, Polonya ve Slovakya’da böyle bir etki görülmemiştir.

III. IV. İş Güvencesizliğinin Çalışan Performansına Etkisi

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 443) kendi çalışmalarından önceki araştırmalardan hareketle, iş güvencesizliğinin çalışan performansı üzerindeki etkilerinin farklılık gösterdiğini

belirtmişlerdir. İş güvencesizliğinin performans üzerindeki etkisinin pozitif olduğu çalışmaları değerlendirirken, yazarlar işi ile ilgili güvencesizlik hisseden çalışanın performansını artırarak işletme için vazgeçilmez bir çalışan olduğunu ortaya koyup işini güvence altına alma eğiliminde olacağını belirterek, bu sonuçların mantıklı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ne var ki yazarların ele aldığı çalışmalar içerisinde pozitif etki sonucuna ulaşan çalışmalar enderdir. Dolayısıyla yazarlar iş güvencesizliği terimi ile ilgili kavramsal bir netlik ortaya koymaya çalıştıkları araştırmalarında, ele aldıkları çalışmaların birçoğunda negatif etki sonucu ortaya çıktığından, iş güvencesizliği karşısında çalışanların göstereceği temel reaksiyonlardan birisi olarak çalışan performansının düşmesini göstermişlerdir.

İlginç bir şekilde Ashford vd., (1989: 809, 815) ABD’de endüstriyel temizlik elemanı, denetçi ve hemşirelerden oluşan toplam 183 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yüksek iş güvencesizliği algısının düşük performansa yol açacağı hipotezini ileri sürmüş olmalarına rağmen, gerçekleştirdikleri regresyon analizi sonucunda anlamlı bir etki bulamamışlardır. Staufenbiel ve König (2010: 104, 110) de orta ölçekli bir Alman şirketine çalışan 136 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş güvencesizliği ile üstlerin değerlendirdiği çalışan performansı arasında negatif bir ilişki bulmalarına rağmen, gerçekleştirdikleri yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarında iş güvencesizliğinin öz değerlemeli çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisini bulamamışlardır. Ancak Lee, Bobko ve Chen (2006: 518, 530) Çin’de çeşitli işletmelerde görev yapan 409 personelin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, iş güvencesizliğinin amir tarafından değerlendirilen çalışan performansı üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Cheng ve Chan (2008: 280, 287) iş güvencesizliğinin sonuçlarını inceleyen 133 çalışmayı değerlendirdikleri bir meta-analitik analiz gerçekleştirmişlerdir. İlk olarak ele alınan bu çalışmaların verileri üzerinden gerçekleştirilen meta analitik analiz, iş güvencesizliğinin çalışan performansı üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan önemli sonuçlardan bir tanesi de iş güvencesizliği çok sorulu ölçeklerle ölçüldüğünde güvencesizliğin performans üzerindeki etkisinin, tek soru ile ölçüldüğünde ortaya çıkan etkiden daha kuvvetli olduğudur. Bir diğer kayda değer sonuç, işçilerde (mavi yakalı çalışanlar) iş güvencesizliğinin performans üzerindeki negatif etkisinin, beyaz yakalı çalışanlara oranla daha belirgin olduğudur.

IV. SONUÇ

İş güvencesizliği, ekonomik dalgalanmalar, teknolojik gelişmeler ya da işletmelerin uyguladıkları çeşitli stratejilere bağlı olarak çalışanlarda ortaya çıkan işini tamamen kaybetme ya da sahip olduğu işin olumsuz anlamda çeşitli özelliklerini kaybetme endişesi şeklinde tanımlanabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, iş güvencesizliğinin gerçek iş kaybından farklı olduğudur. Nitekim gerçek iş kaybında çalışan işten zaten ayrılmıştır. İş güvencesizliğinde ise çalışan işten henüz ayrılmamıştır ancak gerçek ya da algısal sebeplerle işini kaybedeceği düşüncesindedir. Bu iki durumun hem çalışan hem de işletmeler için farklı olduğu ilgili literatürde üzerinde durulan bir ayrıntı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanlar iş güvencesizliği hissettiklerinde doğal olarak buna bir tepki göstireceklerdir. Bu tepkileri performans düşüşü, direnç gösterme ve işten ayrılma niyeti şeklinde tasnif edebiliriz. İş güvencesizliğinin çalışan performansı ile ilişkisi üzerinde farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bunlardan birincisi, iş güvencesizliği hisseden çalışanın örgütsel aidiyetini kaybedebileceği, işe yabancılaşabileceği ve dolayısıyla performansının düşeceği şeklindedir. Diğer bir görüş ise işini ya da iş özelliklerini kaybetme riski algılayan çalışanın bu kaybın önüne geçmek amacıyla işine daha sıkı sarılacağı ve performansının artacağı şeklindedir. Birinci görüş yapılan çalışmalarla desteklenmiş olmasına karşın ikinci görüş için literatürde ampirik bir destek bulunamamıştır. İş güvencesizliği ile performans ilişkisi gelecek çalışmalar açısından ilgi çekici bir alan olarak gözükmektedir. Özellikle farklı araştırma yöntemleri ile bu ilişkinin daha net bir şekilde ortaya koyulmasına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Yine iş güvencesizliği algısı küçülme ya da yeniden yapılanma gibi bir işletme stratejisine dayanıyorsa, çalışanlar bu değişime direnç göstereceklerdir. Değişime karşı direnç konusu organizasyon teorisi açısından yoğunlukla ele alınmış bir alandır. Ancak iş güvencesizliğine bir tepki olarak değişime direnç konusu araştırmacıların üzerinde durabilecekleri bir alandır.

İş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların literatürde bir yoğunluğa sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen genel kanı iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu şeklindedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği hisseden çalışanlar kendilerini daha güvende hissedebilecekleri bir iş

yeri arayışına gireceklerdir. Güvenlik ihtiyacının temel ihtiyaçlardan birisi olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç daha anlaşılabilir olmaktadır.

Çalışanların örgütsel imaj algılarının önemi ilgili literatürde ortaya koyulmuştur. Ne var ki, bu değişkenin iş güvencesizliğinden nasıl etkilendiğine dair, bu çalışma kapsamında, literatürde bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Oysa ki kendisine iş güvencesizliği hissettiren bir işletmenin imajının çalışan nezdinde zedeleneceği varsayılabilir. Dolayısıyla bu alandaki boşluğun gelecek çalışmalarda doldurulması gerekmektedir.

İş güvencesizliğinin örgütsel destek algısı üzerine etkisi ise literatürde, çok yoğun olmamakla birlikte, ele alınmıştır. Kısaca örgütsel desteğin çalışanın emek ve faaliyetlerinin işletme tarafında takdir edildiği ve çalışana özen gösterildiği algısı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iş güvencesizliğinin bu algıyı olumsuz etkileyeceği düşünülebilir. Nitekim ampirik çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir.

Sonuç olarak, genel anlamda bakıldığında iş güvencesizliği hem örgütsel hem de bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir olgudur. Dolayısıyla hem çalışanların bireysel olarak hem de örgütlerin bu algı sürecini muhtemel zararları bertaraf edecek şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda ele alındığında iş güvencesizliği alanı yeni çalışmalara açık geniş bir alandır.

REFERANSLAR

- Ackerman, L.S., (1982), Transition management: An in-depth look at managing complex change, *Organizational Dynamics*, 11 (Summer), 46-66.
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Temmuz-Aralık), 35-59.
- Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. & Yaşlıoğlu, M. (2009). An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health & safety. *Ege Academic Review*, 9 (3), 969-976.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13 (2), 13-26.
- Boya, F.Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y., De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46, 613-619.
- Burgard, S. A., Brand, J. E. & House, J.S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69, 777-785.
- Cheng, G.H.-L. & Chan, D.K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.
- Cheng, Y., Chen, C-W., Chen, C-J. & Chiang, T. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61, 41-52.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (12), 117-140.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J. & Scheck, C.L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Emberland, J.S. & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48, 452-459.
- Feather, N.T. & Rauter, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30, 265-276.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.

- Heaney, C.A., Israel, B.A. & House, J.S. (1994). Chronic Insecurity among automobile workers: Effect on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38, 1431-1437.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236.
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40 (1), 20-39.
- Koç, E. (2013). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri: Global ve Yerel Yaklaşım*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kozak, A., Kersten, M., Schillmöller, Z. & Nienhaus, A. (2013). Psychosocial work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 102-115.
- Laine, M., van der Heijden, B.I.J.M., Wickström, G., Hasselhorn, H-M. & Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the profession in Europe. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 420-438.
- László, K.D., Pikhart, H., Kopp, M.S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G. & Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70, 867-874.
- Lee, C., Bobko, P. & Chen, Z.X. (2006). Investigation of multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55(4), 512-540.
- Lee, J. & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 661-685.
- Lim, V.K.G. & Loo, G.L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 86-98.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2 (2), 147-171.
- McLean Parks, J., Kidder, D.L. & Gallagher, D.G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Probst, T.M. & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (2), 234-254.

- Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedences and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5), 345-359.
- Somani, A. & Krishnan, V.R. (2004). Impact of charismatic leadership and job involvement on corporate image building. *Management & Labour Studies*, 29 (1), 7-19.
- Sora, B., Caballer, A. & Peiró, J.M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149 (1), 59-72.
- Staufenbiel, T. & König, C.J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101-117.
- Størseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550.
- Sutton, R.I. & Callahan, A.L. (1987). The stigma of bankruptcy: Spoiled organizational image and its management. *Academy of Management Journal*, 30 (3), 405-436.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 21 (1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), 242-264.
- Tian, Q., Zhang, L. & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers – the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36.
- Vigoda-Gadot, E. & Ben-Zion, E. (2004). Bright shining stars: The mediating effect of organizational image on the relationship between work variables and army officers' intentions to leave the service for a job in high-tech industry", *Public Personnel Management*, 33 (2), 201-223.
- Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. 18, 1-74. Greenwich CT, USA: Elsevier Science/JAI Press.
- Zeytinoglu, I.U., Denton, M. & Plenderleith, J.M. (2011). Flexible employment and nurses' intention to leave the profession: The role of support at work. *Health Policy*, 99, 149-157.