



**T.C.**  
**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi**  
**Çanakkale Onsekiz Mart University**

**BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER  
FAKÜLTESİ DERGİSİ**

**JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND  
ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY**

**CİLT 2 • SAYI 1 • YIL 2021**  
**VOLUME 2 • NUMBER 1 • YEAR 2021**

**E-ISSN: 2757-573X**  
**<http://biibf.dergi.comu.edu.tr/>**  
**[biibfdergi@comu.edu.tr](mailto:biibfdergi@comu.edu.tr)**

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

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD) yılda Üç (Nisan, Ağustos ve Aralık) kez yayınlanan ulusal hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayımlanır veya yayımlanmaz.

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nde yayınlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. Dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz. Bu yayında yer alan tüm çalışmalar başvuru anında ve yayın öncesi olmak üzere iki kez iThenticate uygulaması aracılığıyla benzerlik taramasından geçirilmiştir.

**Yayın Türü:** Yaygın Süreli Yayın  
**Yayın Şekli:** 4 aylık (Nisan-Ağustos-Aralık) Türkçe ve İngilizce

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

***Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD)***  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale,  
Turkey Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736  
Web: [http:// biibf.dergi.comu.edu.tr](http://biibf.dergi.comu.edu.tr) / E-mail: [biibfdergi@comu.edu.tr](mailto:biibfdergi@comu.edu.tr)



Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD); *Index Copernicus International*, *ASSOS İndeks*, *Academic Resource Index*, *International Institute of Organized Research (I2OR)* ve *Journal Factor* tarafından indekslenmektedir

**E-ISSN: 2757-573X**

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

Cilt 2 • Sayı 1 • Yıl 2021 / Volume 2 • Number 1 • Year 2021

**E-ISSN: 2757-573X**

**SAHİBİ**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ercan SARIDOĞAN

**EDİTÖRLER**

Prof.Dr. Yusuf YİĞİT (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)  
Doç.Dr. Cüneyt KILIÇ (Baş Editör)-(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

**ALAN EDİTÖRLERİ**

Prof. Dr. Bünyamin BACAĞ (Çalışma Eko. ve End. İlişkileri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Hikmet YAVAŞ (Kamu Yönetimi- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Meliha ENER (İktisat-Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof.Dr. Nazan YELKİKALAN (İşletme- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Selçuk İPEK (Maliye- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Doç.Dr. Serdar KURT (Ekonometri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Soner KARAGÜL (Uluslararası İlişkiler- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

**DİL EDİTÖRÜ**

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

**YAZI İŞLERİ**

Arş. Gör. Bedirhan KALE (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

## DANIŐMA KURULU/Alfabetik Sıra ile

ACER Yücel (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)	KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KAYA İbrahim (İstanbul Üniversitesi)
AKCAN Ahmet Tayfur (Necmettin Erbakan Üniversitesi)	KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKDEMİR Ali (Arel Üniversitesi)	KURT Serdar (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	MURAT Sedat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Ahmet (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	ÖZEKİCİOĞLU Halil (Akdeniz Üniversitesi)
ADIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖZCAN Burcu (Fırat Üniversitesi)
AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SARIDOĞAN Ercan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
AYTEMİZ Levent (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	SART Gamze (İstanbul Üniversitesi)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SEREL Alpaslan (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)
BAYAR Yılmaz (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	ŐAHİN Levent (İstanbul Üniversitesi)
DARICI Burak (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	TAŞ Fatma (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	UŐUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÜLOĞLU Bülent (İstanbul Teknik Üniversitesi)	YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)	YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YİŐİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

## HAKEM KURULU/Alfabetik Sıra ile

AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KANTEN Selahattin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
AKCAN Ahmet Tayfur (Necmettin Erbakan Üniversitesi)	KANTEN Pelin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKYILDIZ Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKDEMİR Ali (İstanbul Arel Üniversitesi)	KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ALBAYRAK Barış (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KILINÇ SAVRUL Burcu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KURT Serdar (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KURT Ünzüle (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖZEKİCİOĞLU Halil (Akdeniz Üniversitesi)
AYDIN Ahmet (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	ÖZCAN Burcu (Fırat Üniversitesi)
BABA Gürol (Ankara Üniversitesi)	PAZARCIK Yener (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	POLAT K. Ebru (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BALAN Feyza (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SAVRUL Mesut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BAYAR Yılmaz (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	ŐAHİN Levent (İstanbul Üniversitesi)
DARICI Burak (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	TAN Sabri Sami (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
DİLBAZ A. Nur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TOPKAYA Özgür (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ELAGÖZ İsmail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TORUN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TUNALI Halil (İstanbul Üniversitesi)
EROĐLU Umut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	UŐUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
EROĐLU Filiz (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÖKTEPE Ahmet Orkun (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)	YAVUZ ATAĞLI Rüya (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
GÖRÜN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
GÜLER Ruhi (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YİŐİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)	YILDIRIM Tansoy Yavuz (Bandırma Onyedi Eylül Üniv.)
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YILDIZ Tayfun (Ardahan Üniversitesi)

**İÇİNDEKİLER / CONTENTS**

<b>İçindekiler / Contents.....</b>	<b>V</b>
<b>1980 Sonrası Türk Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz</b>	
An Econometric Analysis on the Relationship between Turkish Foreign Trade Policy and Economic Growth After 1980	
<b>Rüya ATAKLI YAVUZ, Bekir Bora KARAKAŞ.....</b>	<b>1-15</b>
<b>Türkiye’de COVID-19 Salgınının Tüketici ve Üretici Davranışları Üzerindeki Etkisi</b>	
Impact of COVID-19 Outbreak on Consumer and Producer Behavior in Turkey	
<b>Gülistan CAN, Figen KILIÇ.....</b>	<b>17-27</b>
<b>Cinsiyete Göre Türkiye’de İşsizlik Histerisi</b>	
Unemployment by Gender Hysteria in Turkey	
<b>Müşerref ÖNAL .....</b>	<b>29-41</b>
<b>Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunu: Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testlerinden Kanıtlar</b>	
Youth Unemployment Problem in Turkey Economy: Evidence from Structural Breaks Unit Root Tests	
<b>Mesut YÜCESAN.....</b>	<b>43-52</b>
<b>Marshall “Yardımları” : Türkiye’nin Dışa Bağımlılık Sürecine Etkileri</b>	
Marshall "Aid": The Effects of Turkey's Foreign Dependency Process	
<b>İsmail Cem AY.....</b>	<b>53-64</b>
<b>Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği</b>	
The Relation Between Perceived Organizational Support and Career and Work Life: The Example of Textile Sector Employees	
<b>Necmiye Tülin İRGE, İsmail Hakan OKAY.....</b>	<b>65-76</b>
<b>Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği</b>	
Evaluation of Cyberloafing in Organizations According to Demographic Characteristics of Employees: A Case Of Banking Sector	
<b>Lina KARABETYAN.....</b>	<b>77-87</b>

**Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekanın Girişimciliğe Etkisinde İnovasyon Eğiliminin Aracı Etkisi**

The Mediating Effect of Innovation Tendency on The Effect of Emotional Intelligence on Entrepreneurship in University Students

**Gamze SART**.....

**89-99**

**TR21 Bölgesi Özelinde Kayıt Dışı İstihdama Genel Bir Bakış**

An Overview of Informal Employment in TR21 Region

**Fatma Dila TAŞDEMİR**.....

**101-111**

**Kuantum Liderlik-Kolektif Yeterlik İlişkisi: Kuramsal Bir İnceleme**

Quantum Leadership-Collective Efficacy Nexus: A Theoretical Study

**Fahriye OBEN ÜRÜ, Ebru GÖZÜKARA, Yasin AKSOY**.....

**113-122**

## 1980 Sonrası Türk Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz<sup>a</sup>

*An Econometric Analysis on the Relationship between Turkish Foreign Trade Policy and Economic Growth After 1980*

Rüya ATAĞLI YAVUZ<sup>b</sup>

Bekir Bora KARAKAŞ<sup>c</sup>

### Özet

Tüm dünyada ve Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar Türkiye’ de dönemsel ekonomik koşullara uygun olarak şekillenen dış ticaret politikaları yer bulmuştur. 1980 öncesi korumacı nitelikte dış ticaret politikaları uygulanmış, 1980 sonrası neo-liberal politikalar ışığında dışa açık, ihracata dayalı ekonomi modelleri benimsenerek bu doğrultuda plan ve programlar uygulanmıştır.

Bu çalışmada, 1980-2018 arasındaki dönemde Türkiye’ de uygulanan dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin belirlenebilmesi amacıyla ekonometrik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre uzun dönemde uygulanan dış ticaret politikaları ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin yönünün belirlenebilmesi açısından uygulanan nedensellik analizi sonuçlarına göre 1980-2018 arasındaki dönemde Türkiye’ de ihracatın ekonomik büyümenin nedeni olduğu, ithalatın da ihracatın nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili dönemde ihracata dayalı sanayileşme modelinin geçerli olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Dış Ticaret, Politika, Ekonomik Büyüme, Analiz

**Jel Kodları:** C32, F13, O11.

### Abstract

Until today, foreign trade policies of the whole world and Republic of Turkey have been shaped in accordance with the periodic economic conditions. Before 1980, protection is trade policies were implemented. After 1980, in the light of neo-liberal policies, export-oriented economic models were adopted in Turkey. As a result, appropriate plans and programs were implemented in the direction of these policies.

In this study, an econometric analysis was carried out in order to determine the impact of trade policy on economic growth for the period 1980-2018 in Turkey. According to the analysis results, a meaningful relationship has been found between trade policies and economic growth in the long term. In the period between 1980-2018 according to the results of causality analysis applied to determine the direction of this relationship, exports were the cause of economic growth than imports were the cause of the exports. In the relevant period, it was observed that the export-based industrialization model was valid in Turkey.

**Keywords:** Foreign Trade, Policy, Economic Growth, Analysis

**Jel Codes:** C32, F13,O11.

**Başvuru:** 12.02.2021

**Kabul:** 05.03.2021

<sup>a</sup>Bu çalışma Dr. Öğr.Üyesi Rüya ATAĞLI YAVUZ danışmanlığında Bekir Bora Karakaş tarafından yazılan “Türk Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi (1980-2018): Ekonometrik Bir Analiz” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>b</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, İktisat Bölümü, Biga, Çanakkale, Türkiye. [ruyaatakli@comu.edu.tr](mailto:ruyaatakli@comu.edu.tr), 0000-0003-3147-333X.

<sup>c</sup>Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat ABD, Bandırma, Balıkesir, Türkiye. [bora.karakas@ktb.gov.tr](mailto:bora.karakas@ktb.gov.tr), 0000-0002-2414-1735.

## GİRİŞ

İktisatçılar açısından dış ticaret kavramı günümüze kadar önemi koruyarak özellikle üç alanda çalışmalara konu olmuş ve araştırılmıştır. Bu üç alan: dış ticaret teorileri, ampirik çalışmalar ve dış ticaret politikaları olarak sayılabilir. Ülkelerin ekonomi politikaları içerisinde dış ticarete ilişkin politikaların önemli bir yeri bulunmaktadır. Tüm dünyada ve Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar Türkiye’ de dönemsel ekonomik koşullara uygun olarak şekillenen dış ticaret politikaları uygulanmıştır.

Ülkelerde dış ticaret politikalarının kimler tarafından belirlendiği ülkelerin yapısal özelliklerine göre şekillenmektedir. Etkili gruplar arasında iş adamları, konunun uzmanları, vatandaşlar, işçi sınıfı, kamuoyu grupları sayılabilir (Jacobs ve Page, 2005: 107). Ana hatlarıyla dış ticaret politikaları, korumacı politikalar ile liberal anlayış çerçevesinde oluşturulan serbest dış ticaret politikalarından oluşmaktadır. Araştırmacılar açısından serbest dış ticaret politikaları ile korumacı politikalar arasındaki tercih sorunu uzun yıllardır devam etmektedir. Küreselleşme ile birlikte dış ticaret politikaları da zaman içerisinde şekil değiştirmektedir. Yerli üretimin ve üreticilerin korunması amacıyla belirli sektörlerde ve alanlarda uygulanan korumacı politikalar günden güne önemini kaybetmektedir. Bu tür politikaların yerine küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan iletişim odaklı ve teknoloji yoğunluklu ortamda yeni korumacılık olarak adlandırılan dış ticaret politikaları tercih edilmeye başlanmıştır. Bunun yanı sıra daha serbest bir ticaret ortamının yaratılması amacıyla serbest ticaret anlaşmaları ülkeler arasında sıklıkla kullanılan bir politik araç haline gelmiştir. Dönemsel dinamikler çerçevesinde şekillenen politika tercihleri ülkeler tarafından benimsenmiştir (Çütçü ve Yaşar, 2019: 266).

Dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkinliği, ülkelerin ticari koşullarına ve yapısal özelliklerine göre şekillenmektedir. Örneğin göreceli olarak küçük bir ekonomiye sahip olan ülkeler dünya fiyatlarını veri olarak kabul etmektedir. Bu durumda uygulayacakları ticari kısıtlamaların ekonomik büyüme üzerindeki etkileri de kısıtlı olacaktır. Ülkelerin sahip oldukları faktör donanımları, eksik rekabet piyasalarının varlığı, teknolojik gelişim düzeyleri, içsel büyüme dinamikleri gibi birçok faktör bu etkinliği belirlemektedir (Rodriguez ve Rodrik, 2000: 267-268). Ekonomik analizler içerisinde Grossman ve Helpman (1990), Romer (1990) ve Young (1991)’ in çalışmaları ile başlayan dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri konusundaki araştırmaların sayısızamanda içerisinde artmaktadır. Gerek ekonomik büyümenin motoru olması yönüyle gerekse önemli bir araç olması yönüyle uzun dönemde ticari açıklığın potansiyel olumlu etkisi bulunmaktadır. Mal ve hizmetlere, kaynaklara erişimin sağlanması, teknoloji ve bilgi yayılımı yoluyla toplam faktör verimliliğinin artırılması sayesinde bahsedilen olumlu etkiler ortaya çıkmaktadır (Keho, 2017: 1-2).

Bu çalışmada 1980 sonrası Türkiye’ de uygulanan ihracata dayalı sanayileşme modelini esas alan dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Öncelikle bu alanda yapılmış olan benzer nitelikteki çalışmaların incelenmesi amacıyla literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Sonrasında ise yapılacak çalışmanın yöntemi, veri seti, uygulanan testler hakkında bilgi verilmiştir. Bu bölümün ardından uygulama gerçekleştirilmiş ve sonuçları ortaya konularak yorum yapılmıştır.

## 1. LİTERATÜR TARAMASI

İktisatçılar, dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki olası etkilerinden dolayı bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Ticari dışa açıklık ve büyüme arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların 1960’lardan sonra yoğunlaştığı görülmektedir. 1980’lerin ortalarından itibaren de zaman serisi analizleri ağırlıklı olarak kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkinin farklı boyutları ele alınmıştır (Yapraklı, 2007: 100-101).

Ramos (2001), 1865-1998 dönemini kapsayan Portekiz ekonomisi için bu alanda bir analiz gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçlarına göre ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasında herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır.

Awokuse (2005), 1963-2001 dönemini kapsayan G. Kore için gerçekleştirmiş olduğu nedensellik analizi sonucunda ihracat ile ekonomik büyüme arasında çift taraflı nedensellik ilişkisine ulaşmıştır.

Tang (2006), Çin Halk Cumhuriyeti için ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir analiz gerçekleştirmiştir. Eşbütünleşme ve Granger nedensellik analizlerinin kullanıldığı çalışma sonuçlarına göre ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasında hem kısa hem de uzun dönemde ilişki bulunmamıştır. Ekonomik büyümeden ithalata doğru kısa dönemde tek taraflı nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Çetintaş ve Barışık (2009), 1995-2006 dönemini kapsayan geçiş ekonomilerini ele alan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan çalışmada panel eşbütünleşme ve nedensellik analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları ekonomik büyümenin ihracatın nedeni olduğu, büyümenin ithalat tarafından belirlendiğine işaret etmektedir.



Elbeydi, Hamuda ve Gazda (2010), Libya ekonomisi için 1980-2007 dönemini kapsayan bir analiz yapmışlardır. Analizde eşbütünleşme ve VECM yöntemleri uygulanmıştır. Sonuçlar, ihracat ve büyüme arasında uzun dönemde çift yönlü nedensellik ilişkisini göstermektedir.

Adhikary (2011), 1986-2008 döneminde Bangladeş ekonomisini ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Johanseneşbütünleşme ve Granger nedensellik analizlerini içeren çalışma sonuçları, ticari açıklık ile ekonomik büyümenin eşbütünleşik olduğunu, ticari açıklık ile ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisinin mevcut olduğunu göstermektedir.

Gül ve Kamacı (2012), gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerini ele alan 1980-2010, 1993-2010 dönemlerini kapsayan bir analiz gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada Pedroni eşbütünleşme ve Granger nedensellik analizleri uygulanmıştır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ihracattan ve ithalattan büyümeye doğru tek yönlü nedensellik bulunmuştur.

Sandalcılar (2012), 1970-2010 döneminde BRIC ülkelerini kapsayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Panel eşbütünleşme ve nedensellik analiz sonuçları ihracata dayalı büyüme hipotezinin geçerli olduğuna işaret etmektedir.

Şahbaz, Ağır ve Yanar (2014), 1994-2010 dönemi için 27 Asya ülke ekonomilerini ele alan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada panel eşbütünleşme ve nedensellik analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre incelenen ekonomilerde ihracata dayalı büyüme hipotezi geçerli bulunmuştur.

Şimşek (2003), Türkiye ekonomisi için 1960-2002 dönemini kapsayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada eşbütünleşme ve VECM analizleri gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar ekonomik büyümeden ihracata doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisini desteklemektedir.

Erdoğan (2006), 1923-2004 dönemi için Türkiye ekonomisini incelemiştir. Eşbütünleşme ve VECM metodlarının uygulandığı çalışma sonuçlarına göre uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisi ile ihracat ve ekonomik büyüme arasında çift taraflı bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Bozdağlıoğlu (2007), Türkiye ekonomisi için 1990-2007 dönemini kapsayan bir analiz gerçekleştirmiştir. Eşbütünleşme ilişkisinin analiz edildiği çalışmada ithalat ve ihracat arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Yapraklı (2007), Eşbütünleşme ve VECM metodlarını içeren Türkiye ekonomisi için 1990-2006 dönemini kapsayan çalışmada ticari açıklığın ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Aktaş (2009), Türkiye ekonomisi için 1996-2006 döneminde eşbütünleşme ve VECM analizlerini kullanarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçlarına göre ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasında hem uzun dönemde hem de kısa dönemde ilişki mevcuttur. Kısa dönemde ithalat, ihracat ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Yıldız ve Berber (2011), 1989-2007 döneminde Türkiye ekonomisi için gerçekleştirdikleri çalışmada eşbütünleşme ve VECM metodlarını uygulamışlar sonuçlar ithalata dayalı büyüme hipotezinin geçerli olduğunu göstermiştir. Bunun yanıdayatırım malı ithalatı ile büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Özcan ve Özçelebi (2013), gerçekleştirdikleri çalışmada Johanseneşbütünleşme analizini uygulayarak 2005-2011 döneminde Türkiye ekonomisini incelemişlerdir. Johanseneşbütünleşme metodu uygulanarak ihracat, ithalat, sanayi üretim endeksi ve reel döviz kuru arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar, ihracata dayalı büyüme hipotezinin geçerliliğini desteklemektedir.

Uçan ve Koçak (2014), Türkiye ekonomisinde 1990-2011 döneminde ithalat, ihracat ve büyüme arasındaki ilişkiyi Johanseneşbütünleşme ve hata düzeltme modeli ile incelemişlerdir. Dış ticaret ile büyüme arasında uzun dönemde ilişki bulunmuştur.

Aksu (2014), Granger ve Toda-Yamamoto nedensellik analizlerini kullanarak Türkiye ekonomisi için 1960-2011 döneminde ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme ilişkisini incelemiştir. Sonuçlara göre kısa ve uzun dönemde ihracattan büyümeye doğru tek yönlü, ithalat ve büyüme arasında ise çift yönlü nedensellik ilişkisi görülmüştür.

Yıldırım (2015), Türkiye'nin 1997:1-2013:4 dönemine ait ithalat, ihracat ve sanayi üretimi değişkenlerini kapsayan bir analiz gerçekleştirmiştir. Sonuçlara göre belirlenen değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi asimetric bulunmuş olup, ihracata dayalı büyüme hipotezinin geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik ve İlkay (2016), Türkiye ekonomisi için 1989-2015 dönemini kapsayan eşbütünleşme ve VECM metodlarını kullanarak bir analiz gerçekleştirmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre ihracat ile ithalat arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Çalışmada ithalat ihracatın Granger nedeni olarak bulunmuştur.

# 1980 Sonrası Türk Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz

Pata (2017), Toda-Yamamoto nedensellik, genelleştirilmiş etki-tepki ve varyans ayrıştırma analizleri yoluyla Türkiye ekonomisinde 1971-2014 dönemini incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre incelenen dönemde hem ihracata dayalı büyüme hipotezi hem de ithalata dayalı büyüme hipotezi geçerlidir.

İzgi ve Yılmaz (2018), Johansen bütünlük ve Granger nedensellik analizlerini kullanarak 1992-2016 dönemi Türkiye ekonomisinde ihracat ile ekonomik büyüme ilişkisini incelemiştir. Bulgular, ihracattan ekonomik büyümeye doğru tek taraflı nedensellik ilişkisini desteklemektedir.

Yurdakul ve Aydın (2018), gerçekleştirdikleri çalışmalarında Türkiye ekonomisi için 2003-2016 ve 2008-2016 dönemlerinde ihracata dayalı büyüme hipotezinin geçerliliğini sınamışlardır. Sonuçlara göre 2003-2016 döneminde nominal değerlere göre ihracata dayalı büyüme hipotezi geçerlidir. 2008-2016 dönemi için ihracata dayalı büyüme hipotezi geçerlidir.

Literatürde yer alan dış ticaret ve ekonomik büyüme ilişkisinin incelendiği çalışmalarda modellerin uygulandığı ülkelere ve zamana göre farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda ihracata dayalı büyüme modelinin geçerli olduğu bazılarındaki ithalata dayalı büyümenin geçerli olduğu şeklinde sonuçlar ortaya çıkmış bazen de değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum, ülkelerin yapısal farklılıkları ile dönem özelliklerine göre ilişkinin şekillendiğini ortaya koymaktadır.

## 2. YÖNTEM

Bu çalışmada, 1980-2018 arası döneme ait yıllık veriler kullanılarak dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Modelde kullanılan verilerin yıllık olması nedeniyle mevsimsel bir düzeltme uygulanmamıştır. Verilerin 1980 yılından itibaren alınmasının nedeni Türkiye’de bu tarihten itibaren dışa açık politikaların uygulanmaya başlaması ve ihracata dayalı sanayileşme modelinin benimsenmiş olmasıdır. Veriler, TÜİK ile Dünya Bankası veritabanlarından ve Kalkınma Bakanlığının uyumlaştırılmış raporlarından temin edilerek EViews 11 paket programı üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Modele Dahil Edilen Değişkenler

Veri Cinsi	Değişken adı	Değişken Tipi
GSYİH (USD)	(gsyih)	Bağımlı Değişken
İhracat (USD) /GSYİH (USD)	(ihr)	Bağımsız Değişken
İthalat (USD) /GSYİH (USD)	(ith)	Bağımsız Değişken
Yabancı Doğrudan Yatırımlar (USD) /GSYİH	(fdi)	Bağımsız Değişken

Modelde ekonomik büyümeyi temsilen USD cinsinden GSYİH esas alınmıştır. Ticari açıklığı temsilen ihracatın GSYİH’ ya oranı ile ithalatın GSYİH’ ya oranı etkilerinin görülebilmesi amacıyla modele dahil edilmiştir. Ayrıca 1980 sonrası Türkiye’ nin dış ticaret politikalarında ve kalkınma programlarında önemli yer tutan, literatürde de sıklıkla kullanılan sermaye birikimi açısından büyüme üzerinde etkisi olabileceği düşünülen yabancı doğrudan yatırımların GSYİH’ ya oranı da bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir.

Zaman serileri arasındaki uzun dönem ilişkisi incelenmeden önce söz konusu serilerin birim kök analizleri gerçekleştirilmiştir. Bunun nedeni zaman serisi analizlerinde serilerin durağan olması gerekliliğidir. Durağanlığın sağlanmadığı durumlarda sahte regresyon sorunu ortaya çıkabilmekte ve bu durum hatalı sonuçlara yol açabilmektedir. Birim kök analizleri arasından bu alanda sıklıkla kullanılan GDF (Geliştirilmiş Dickey Fuller) testleri uygulanmıştır.

Zaman serisi analizlerinde serilerin durağan olup olmadıklarının test edilmesine yönelik ilk çalışmalar Dickey ve Fuller (1979) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda sabit terim ya da trend içermeyen, sabit terimli ve trend içermeyen hem sabit terim hem de trend içeren modellerde bulunan hata terim değerleri beyaz gürültü olarak belirtilmiştir (Guajarati, 2008: 757). Bu durum serilerde bulunan hata terimlerinin ortalamasının ve birlikte değişimlerinin sıfır olduğu, varyans değerinin ise sabit olduğu anlamına gelmektedir.

Dickey-Fuller’in oluşturduğu denklemler şu şekildedir:

- Sabit ve trend içermeyen denklem:  $\Delta Y_t = \gamma Y_{(t-1)} + ut$
- Sabitli trendsiz denklem:  $\Delta Y_t = a + \gamma Y_{(t-1)} + ut$
- Sabit ve trend içeren denklem:  $\Delta Y_t = a + bt + \gamma Y_{(t-1)} + ut$

Sonuçlar değerlendirildiğinde;

H0:  $\gamma=0$  ( $p=1$ ) (seride birim kök mevcuttur.) (seri durağan değildir.)

H1:  $\gamma<0$  ( $p<1$ ) (seride birim kök yoktur.) (seri durağandır.)

Modelde otoregresif süreç sayısının (1) olduğu varsayılmaktadır. Ancak zaman serilerinde her zaman durum böyle olmaz. Dickey ve Fuller, 1981 yılında bu durumu konu alan bir makale yayınlamışlardır. Bu makalede denklem genişletilerek şu şekilde gösterilmiştir (Hanedar vd., 2005: 9):

Genişletilmiş (GDF) denklem:  $\Delta Y_t = a + bt + \gamma Y_{t-1} + c\sum \Delta Y_{t-1} + u_t$

Öncelikle birim kök içeren H0 hipotezi ile birim kök içermeyen H1 hipotezleri kurulmaktadır. Bu hipotezlerin oluşumundan sonra elde edilmiş olan  $\tau$  (Tau) istatistiği Mac-Kinnon tarafından geliştirilmiş olan tablo değerleriyle karşılaştırılmaktadır. H0 reddedilirse serinin durağan, H0 kabul edilirse durağan olmadığına karar verilmektedir.

Birim kök testlerinin yapılmasının ardından durağanlığın sağlanması sonucunda değişkenlere ait zaman serilerinin uzun dönem ilişkisinin ortaya konulması amacıyla eşbütünleşme analizi gerçekleştirilmektedir. Özellikle 1980'lerden itibaren bu tür analizlerin uygulamalı ekonomide önemli bir yeri bulunmaktadır. Sadece birim kök varsayımı tipik olarak güçlü teorik veya ampirik gerçeklerden çok kolaylığa dayanmaktadır. Bu varsayım zaman içinde birçok iktisatçı ve ekonometristi daha gerçekçi sonuçlara ulaşmak için entegre süreçlere odaklanmaya yöneltmiştir (Hjalmarsson ve Österholm, 2007: 3). Eşbütünleşme testleri ile uzun dönemde serilerin birlikte hareket edip etmediği ortaya konulmaktadır. Eğer incelenen dönem içerisinde birden fazla seri birlikte hareket ediyorsa bu serilerin eşbütünleşik olduğuna karar verilmektedir (Gövdere ve Can, 2015: 109). Birim kök testleri sonucunda birinci seviye değerlerinde aynı dereceden durağanlık sağlandıktan sonra Johansen eşbütünleşme analizi uygulanmıştır. Johansen eşbütünleşme analizinde İz (trace) istatistiği ile maksimum özdeğer (max-eigenvalue) istatistiğinden yararlanılarak eşbütünleşik vektör sayıları tahmin edilmektedir. Johansen testi VAR analizine dayanmakta olup denklem sistemi şu şekildedir:

$$Y_t = \sum_{i=1}^p A_i Y_{t-1} + \beta X_t + u_t$$

Burada ( $X_t$ ) ve ( $Y_t$ ) düzey değerlerinde durağan olmayan, birinci farkları alındığında durağan hale gelen I(1) seriler olmalıdır. Denklem 1. farkı alındıktan sonra denklem sistemi şu şekilde olmaktadır:

$$\Delta Y_t = \Pi Y_{t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} \tau_i Y_{t-1} + \beta X_t + v_t$$

$$\Pi = \sum_{i=1}^p A_i - I$$

$$\tau_i = - \sum_{j=i+1}^p A_j$$

$\Pi = \alpha\beta$  şeklinde ifade edilmektedir. ( $\alpha$ ) ve ( $\beta$ ) ( $k \times r$ ) boyutlu ve rankı ( $r$ ) olan iki matrisi ifade etmektedir (Akpolat ve Altıntaş, 2013: 123).

Seriler arasında uzun dönemli bir ilişkinin ortaya konulması durumunda ortaya çıkan artık terimler modele dahil edilerek kısa dönem analizi gerçekleştirilmiştir. Kısa dönem analizi sonucunda artık (hata) terimlerin sapma derecesi bulunarak dengeye gelme derecesi ortaya konulmuştur (Kocabyık, 2016: 47).

1980'lerin ortalarından itibaren dış ticaret ile ekonomik büyüme ilişkisi açısından üretim fonksiyonu içeren modellerin yerine zaman serileri kullanılarak nedensellik testlerini içeren modeller tercih edilmeye başlanmıştır (Yapraklı, 2007: 101).

İstatistik açısından nedensellik, bir zaman serisine ait olan değişkeninin gelecekteki tahmini değerlerinin, kendisinin veya ilişkili olduğu başka bir zaman serisine ait değişkenin geçmiş değerlerinden etkilenecek şekilde elde edilmesi olarak ifade edilmesidir. Granger nedensellik testlerinde kullanılan eşitlik şu şekildedir (Uzunöz ve Akçay, 2012: 8):

$$Y_t = \sum_{i=1}^m a_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^m B_i X_{t-i} + \varepsilon_{1t}$$

$$X_t = \sum_{i=1}^m Q_i X_{t-i} + \sum_{i=1}^m y_i Y_{t-i} + \varepsilon_{2t}$$

# 1980 Sonrası Türk Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz

Çalışmada, zaman serileri arasında ilişkinin tespit edilmesinin ardından bu ilişkinin yönünün belirlenmesi ve değişkenlerin diğer değişkenlerden etkilenme derecesini ortaya koyabilmek amacıyla Granger nedensellik testleri uygulanmıştır.

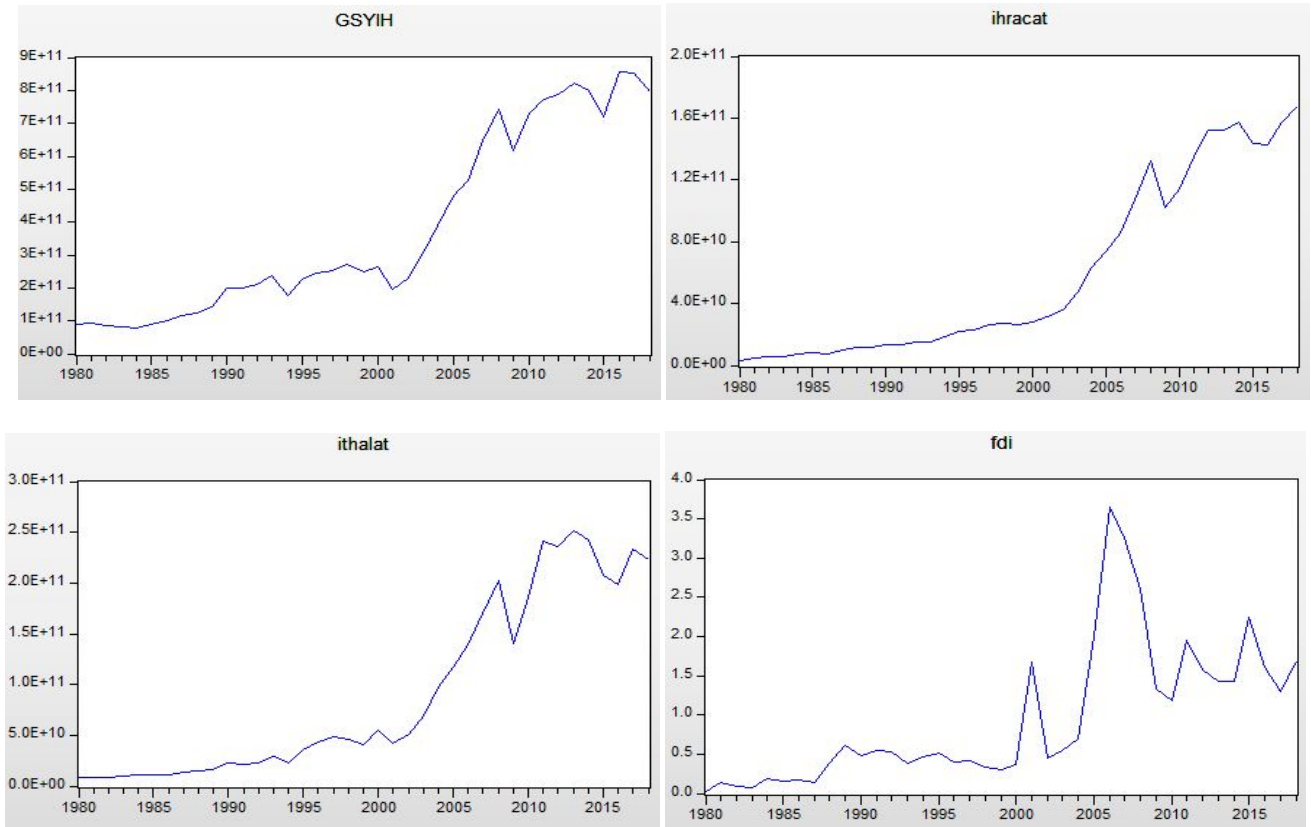
$$Y_t = \sum_{i=1}^m a_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^m B_i X_{t-i} + \varepsilon_{1t}$$

$$X_t = \sum_{i=1}^m Q_i X_{t-i} + \sum_{i=1}^m y_i Y_{t-i} + \varepsilon_{2t}$$

## 3.BULGULAR

Uygulamada öncelikle değişkenlerin durağanlığının tespiti açısından birim kök analizleri gerçekleştirilmiştir. Birim kök analiz sonuçlarına göre zaman serilerinin 1. fark seviyede I (1) durağan oldukları tespit edildikten sonra Johansen eşbütünlük testi uygulanmıştır. Eşbütünlük testinin sınanması amacıyla otokorelasyon testi, değişen varyans probleminin varlığına yönelik test ve normallik analizi yapılmıştır. Uzun dönem eşbütünlük sonuçlarının ortaya konulmasının ardından kısa dönem analizi için hata düzeltme modeli kurulmuştur. Sonrasında ise değişkenler arasında nedenselliğin yönünü belirleyebilmek amacıyla Granger Nedensellik Analizi uygulanmıştır.

### 3.1. Durağanlık Analizi Sonuçları



Şekil 1. Değişkenlere Ait Zaman Serilerinin Grafikleri

Değişkenlere ait zaman serilerinin grafikleri incelendiğinde görsel açıdan durağan olmadıkları gözlemlenmektedir. Ancak durağanlığın tespitinin grafiksel bir gösterimden ziyade istatistiksel bir teste dayandırılması gerekmektedir. Bu nedenle birim kök testleri uygulanmıştır.

Tablo 2. (gsyih) Değişkeni GDF Testi Sonuçları

Model	Seviye Değeri Test İstatistiği	Seviye Olasılık Değeri	Kritik Değerler %1 %5 %10	1. Fark Düzeyinde Test İstatistiği	1. Fark Düzeyi Olasılık Değeri	Kritik Değerler %1 %5 %10
Sabitli Model	-0.692152	0.8367	-3.621023 -2.943427 -2.610263	-6.023292	0.0000	-3.626784 -2.945842 -2.611531
Sabit ve Trend İçermeyen Model	2.437637	0.9956	-2.628961 -1.950117 -1.611339	-5.294463	0.0000	-2.630762 -1.950394 -1.611202
Sabitli ve Trendli Model	-2.255351	0.4469	-4.226815 -3.536601 -3.198312	-5.938978	0.0001	-4.234972 -3.540328 -3.202445

Tablo 2. incelendiğinde (gsyih) değişkeninin düzey değerlerde durağan olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak 1. fark seviyesinde GDF test sonuçlarına göre olasılık değerlerinde test istatistiği, kritik değerlerden mutlak değer açısından yüksek bulunmuştur. Bu nedenle 1. fark seviyesinde H0 hipotezinin reddedildiği H1 hipotezinin ise kabul edildiği görülmektedir. Bu seviyede tüm modeller için durağanlık koşulunun sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. (ihr) Değişkeni GDF Testi Sonuçları

Model	Seviye Değeri Test İstatistiği	Seviye Olasılık Değeri	Kritik Değerler %1 %5 %10	1. Fark Düzeyinde Test İstatistiği	1. Fark Düzeyi Olasılık Değeri	Kritik Değerler %1 %5 %10
Sabitli Model	-1.698293	0.4238	-3.621023 -2.943427 -2.610263	-5.656240	0.0000	-3.626784 -2.945842 -2.611531
Sabit ve Trend İçermeyen Model	-1.879273	0.0582	-2.628961 -1.950117 -1.611339	-5.288373	0.0000	-2.630762 -1.950394 -1.611202
Sabitli ve Trendli Model	-3.363828	0.0720	-4.226815 -3.536601 -3.198312	-5.465612	0.0004	-4.234972 -3.540328 -3.202445

Tablo 3. incelendiğinde (ihr) değişkeninin düzey değerlerde durağan olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak 1. fark seviyesinde GDF test sonuçlarına göre olasılık değerlerinde test istatistiği, kritik değerlerden mutlak değer açısından yüksek bulunmuştur. Bu nedenle 1.fark seviyesinde H0 hipotezinin reddedildiği H1 hipotezinin ise kabul edildiği görülmektedir. Bu seviyede tüm modeller için durağanlık koşulunun sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. (ith) Değişkeni GDF Testi Sonuçları

Model	Seviye Değeri Test İstatistiği	Seviye Olasılık Değeri	Kritik Değerler %1 %5 %10	1. Fark Düzeyinde Test İstatistiği	1. Fark Düzeyi Olasılık Değeri	Kritik Değerler %1 %5 %10
Sabitli Model	-1.291136	0.6234	-3.621023 -2.943427 -2.610263	-4.802411	0.0004	-3.626784 -2.945842 -2.611531
Sabit ve Trend İçermeyen Model	-1.930663	0.0521	-2.628961 -1.950117 -1.611339	-4.367732	0.0001	-2.630762 -1.950394 -1.611202
Sabitli ve Trendli Model	-2.249142	0.4499	-4.226815 -3.536601 -3.198312	-4.790153	0.0024	-4.234972 -3.540328 -3.202445

Tablo 4. incelendiğinde (ith) değişkeninin düzey değerlerde durağan olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak 1. fark seviyesinde GDF test sonuçlarına göre olasılık değerlerinde test istatistiği, kritik değerlerden mutlak değer açısından

# 1980 Sonrası Türk Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz

yüksek bulunmuştur. Bu nedenle 1. fark seviyesinde H0 hipotezinin reddedildiği H1 hipotezinin ise kabul edildiği görülmektedir. Bu seviyede tüm modeller için durağanlık koşulunun sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. (fdi) Değişkeni GDF Testi Sonuçları

Model	Seviye Değeri Test İstatistiği	Seviye Olasılık Değeri	Kritik Değerler %1 %5 %10	1. Fark Düzeyinde Test İstatistiği	1. Fark Düzeyi Olasılık Değeri	Kritik Değerler %1 %5 %10
Sabitli Model	-1.686357	0.4297	-3.621023 -2.943427 -2.610263	-5.676837	0.0000	-3.626784 -2.945842 -2.611531
Sabit Ve Trend İçermeyen Model	-2.018741	0.0430	-2.628961 -1.950117 -1.611339	-5.442968	0.0000	-2.630762 -1.950394 -1.611202
Sabitli Ve Trendli Model	-2.702573	0.2415	-4.226815 -3.536601 -3.198312	-5.749880	0.0002	-4.234972 -3.540328 -3.202445

Tablo 5. incelendiğinde (fdi) değişkeninin düzey değerlerde durağan olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak 1. fark seviyesinde GDF test sonuçlarına göre olasılık değerlerinde test istatistiği, kritik değerlerden mutlak değer açısından yüksek bulunmuştur. Bu nedenle 1.fark seviyesinde H0 hipotezinin reddedildiği H1 hipotezinin ise kabul edildiği görülmektedir. Bu seviyede durağanlık koşulunun sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Birim kök analizleri birlikte değerlendirildiğinde modele dahil edilen tüm seriler için 1. dereceden fark değerleri alındığında bu düzeyde durağanlık koşulunun I(1) sağlandığı görülmüştür.

### 3.2. Johansen Eşbütünleşme Analizi Sonuçları

Birim kök analizleri sonucunda durağanlığı sağlanan serilerin uzun dönem ilişkisini belirleyebilmek için eşbütünleşme analizi yapılabilmektedir. Durağanlık koşulunun sağlanmasının ardından eşbütünleşme analizinin gerçekleştirilebilmesi için gecikme uzunluğunun doğru bir biçimde belirlenmesi önemli bir koşuldur (Kocacıoğlu, 2016: 41-43).

Bu nedenle eşbütünleşme analizine başlamadan önce uygun olan gecikme uzunluğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-17.34121	NA	4.28e-05	1.293406	1.474801	1.354440
1	81.10576	167.0615	<b>2.92e-07*</b>	-3.703379	<b>-2.796405*</b>	<b>-3.398210*</b>
2	89.40797	12.07593	4.89e-07	-3.236846	-1.604293	-2.687542
3	99.58316	12.33357	7.87e-07	-2.883828	-0.525695	-2.090388
4	133.0508	<b>32.45352*</b>	3.53e-07	-3.942476	-0.858763	-2.904900
5	152.7556	14.33070	4.60e-07	-4.167004	-0.357712	-2.885293
6	172.2777	9.465294	9.48e-07	<b>-4.380469*</b>	0.154403	-2.854622

\* sembolü tavsiye edilen gecikme uzunluğunu göstermektedir.

LR: Likelihoodratio test istatistiği (%5 düzeyinde)

FPE: Son tahmin hata kriteri

AIC: Akaike bilgi kriteri

SC: Schwarz bilgi kriteri

HQ: Hannan-Quinn bilgi kriteri

Kriterlerin yoğunluğu açısından değerlendirildiğinde gecikme uzunluğu (1) olarak belirlenmiştir. Çalışmada tüm değişkenlerin durağanlığının aynı seviyede sağlanması sonucunda JohansenEşbütünleşme Analizinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo7. Johansen Eşbütünleşme Analizi Sonuçları

Gecikme Aralığı (Birinci Fark Düzeyinde): 1-1 H0: Eşbütünleşme ilişkisi bulunmamaktadır.				
İZ TEST İSTATİSTİĞİ SONUÇ TABLOSU				
Eşbütünleşme Sayısı	Özdeğer	İz İstatistiği	0.05 Kritik Değer	Olasılık
None *	0.557277	55.59324	47.85613	<b>0.0079</b>
At most 1	0.368037	25.44526	29.79707	0.1461
At most 2	0.174082	8.465081	15.49471	0.4171
At most 3	0.036831	1.388481	3.841465	0.2387
ÖZDEĞER TEST İSTATİSTİĞİ SONUÇ TABLOSU				
Eşbütünleşme Sayısı	Özdeğer	Max-Eigen İstatistiği	0.05 Kritik Değer	Olasılık
None *	0.557277	30.14798	27.58434	<b>0.0229</b>
At most 1	0.368037	16.98018	21.13162	0.1730
At most 2	0.174082	7.076599	14.26460	0.4801
At most 3	0.036831	1.388481	3.841465	0.2387

Normalize edilmiş eşbütünleşme katsayıları:

GSYİH	IHR	İTH	FDI
1.000000	-2.263677	1.364772	-0.468715
	(0.68012)	(0.71630)	(0.11603)

Yapılan eşbütünleşme analizi sonuçlarına göre eşbütünleşmenin olmadığını belirten H0 hipotezinin reddedildiği görülmüştür. Hem izdeğer hem de özdeğer istatistikleri (1) eşbütünleşik vektörü işaret etmektedir. Yani değişkenler arasında uzun dönemde (1) vektörel ilişki bulunmuştur.

Normalize edilmiş denklem incelendiğinde, ihracatı temsil eden “ihr” değişkeninde yaşanan %1’ lik artış, ekonomik büyümeyi temsil eden “gsyih” değişkenini %2,26 oranında arttırmakta, yabancı doğrudan yatırımları temsil eden “fdi” değişkeninde yaşanan %1’ lik artış ise %0,47 oranında arttırmaktadır. İthalatı temsil eden “ith” değişkeninde yaşanan %1’ lik artış ise “gsyih” değişkenini %1,36 oranında azaltmaktadır.

Uzun dönem ilişkisine ilişkin yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan denklem değerlendirildiğinde; ihracattaki artışın ekonomik büyüme üzerinde ölçek ekonomileri yaratması, yönetim, pazarlama, üretim alanlarında uzmanlaşma sağlaması, teknoloji transferi gibi katkıları nedeniyle pozitif katkı sağlayacağı şeklindeki görüşleri doğrular niteliktedir. İthalatın ülke ekonomisi üzerindeki verimlilik artışı ve çarpan katsayısı yoluyla yarattığı dolaylı pozitif etkisinden ziyade toplam talebi ve geliri düşürücü negatif doğrudan etkisi olduğu yönündeki görüşleri destekler nitelikte görünmektedir. Bunun yanında yabancı doğrudan yatırımların ülkelerin sermaye birikimine katkı sağladığı, üretim yoluyla ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkide bulunduğu yönündeki görüşler ile aynı doğrultuda bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Eşbütünleşme testinin geçerliliğinin sınanması amacıyla bazı testler uygulanmıştır. Serilerde normal dağılımın varlığı, otokorelasyon sorunu ve değişen varyans probleminin olup olmadığı konularında sına testleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 8. VAR Korelasyon LM Testleri

H0hipotezi: Gecikmedeğerindeserikorelasyon yok						
Lag	LRE* stat	df	Olasılık	Rao F-stat	df	Olasılık
1	12.93717	16	0.6773	0.801649	(16, 80.1)	0.6796
2	10.46701	16	0.8411	0.639248	(16, 80.1)	0.8424
H0hipotezi: Gecikmedeğerindeserikorelasyon yok						
Lag	LRE* stat	df	Olasılık	Rao F-stat	df	Olasılık
1	12.93717	16	0.6773	0.801649	(16, 80.1)	0.6796
2	26.46761	32	0.7426	0.804145	(32, 82.7)	0.7521

\*Edgeworth düzeltilmiş olasılık oranı istatistiği.

Otokorelasyonun varlığının tespit edilmesi amacıyla yapılan LM test sonucuna göre H0 hipotezinin geçerli olduğu kabul edilerek gecikme değerlerinde herhangi bir otokorelasyonun varlığına rastlanmamıştır.

# 1980 Sonrası Türk Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz

Tablo 9. VAR Değişen Varyans (Heteroskedasticity) Testleri

Ortak Test-H0 hipotezi: Sabit varyans mevcuttur.					
Ki-kare		df	Olasılık		
93.24731		80	0.1477		
Tekli Bileşenler:					
Bağımlı	R-Kare	F (8,29)	Olasılık	Ki-kare (8)Olasılık	Olasılık
res1*res1	0.334777	1.824297	0.1129	12.72151	0.1218
res2*res2	0.227280	1.066223	0.4128	8.636653	0.3739
res3*res3	0.153767	0.658690	0.7226	5.843146	0.6648
res4*res4	0.179165	0.791236	0.6145	6.808279	0.5575
res2*res1	0.290842	1.486694	0.2051	11.05199	0.1988
res3*res1	0.104907	0.424857	0.8965	3.986456	0.8583
res3*res2	0.173832	0.762726	0.6375	6.605605	0.5797
res4*res1	0.258225	1.261928	0.3009	9.812560	0.2784
res4*res2	0.474411	3.272020	0.0088	18.02761	0.0210
res4*res3	0.278322	1.398014	0.2390	10.57623	0.2269

VAR değişen varyans testlerinin olasılık değeri incelendiğinde sabit varyansın mevcut olduğu H0 Hipotezi kabul edilmiş olup değişen varyans sorununun bulunmadığı görülmüştür.

Tablo 10. VAR Normallik Testleri

Ortogonalizasyon: Cholesky (Lutkepohl)-H0 Hipotezi: Serinin hataterimleri normal dağılıma sahiptir				
Bileşen	Çarpıklık	Ki-kare	Df	Olasılık
1	-0.305684	0.591805	1	0.4417
2	-0.184762	0.216200	1	0.6420
3	0.361571	0.827979	1	0.3629
4	0.582989	2.152548	1	0.1423
Ortak		3.788532	4	0.4354
Bileşen	Basıklık	Ki-kare	Df	Olasılık
1	3.203177	0.065362	1	0.7982
2	2.110621	1.252408	1	0.2631
3	3.299952	0.142454	1	0.7059
4	3.112342	0.019983	1	0.8876
Ortak		1.480206	4	0.8301
Bileşen	Jarque-Bera	df	Olasılık	
1	0.657166	2	0.7199	
2	1.468608	2	0.4798	
3	0.970434	2	0.6156	
4	2.172530	2	0.3375	
Ortak	5.268738	8	0.7285	

Var normallik testinin olasılık değeri incelendiğinde H0 hipotezi kabul edilerek serilere ait hata terimlerinin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Uzun dönemde eşbütünlük ilişkisinin tespiti sonrasında yapılan sına testleri sonuçlarına göre otokorelasyon sorunu bulunmamış, değişen varyans problemi görülmemiştir. Ayrıca yapılan normallik testi sonuçları, serilere ait artıkların normal dağılıma sahip olduğuna işaret etmiştir.

### 3.3. Kısa Dönem Hata Düzeltme Modeli Sonuçları

Eşbütünlük testleri farkı alınmış serilere uygulandığında uzun dönemde bazı değer kayıpları oluşmaktadır. Değişkenler arasında uzun dönem ilişkisi tespit edildikten sonra değer kayıplarını bertaraf etmek amacıyla hata düzeltme modeli uygulanmıştır. Hata düzeltme modelinin uygulanabilmesi amacıyla modele hatanın bir gecikmeli değeri ilave edilmiştir.



Tablo 11. Hata Düzeltme Modeli Sonuçları

<b>Metot: EKK-BağımlıDeğişken: GSYİH</b>				
Değişken	Katsayılar	Standart hata	t-İstatistiği	Olasılık
IHR	-0.910408	0.346667	-2.626174	0.0127
ITH	1.923281	0.361173	5.325094	0.0000
FDI	0.365676	0.076160	4.801404	0.0000
C	27.90446	0.381983	73.05159	0.0000
<b>H0Hipotezi: HATATERIM i birim köke sahiptir.</b>				
<b>GecikmeUzunluğu: 0</b>			<b>t-istatistiği</b>	<b>Olasılık</b>
AugmentedDickey-Fuller test istatistiği			-3.285897	0.0017
Test kritik değerler:		1% level	-2.627238	
		5% level	-1.949856	
		10% level	-1.611469	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values.				
<b>Bağımlı değişken: D(GSYİH)</b>				
<b>Metot: EKK-H0 Hipotezi: Hata terimleri durağan değildir.</b>				
Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği	Olasılık
HATATERIM (-1)	<b>-0.178601</b>	0.060503	-2.951946	0.0058
C	0.069783	0.016137	4.324456	0.0001

Tablo11. incelendiğinde H0 hipotezinin reddedildiği görülmekte olup hata terimlerinin düzey değerinde durağanlığının sağlandığı görülmektedir.Hata düzeltme modeli sonuçlarına göre değişken katsayısı anlamlı bulunmuş olup kısa dönemde hata terimindeki 1 birimlik sapmanın yaklaşık %17,9 unun bir sonraki dönem dengeye geldiği görülmektedir.

### 3.4. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Bu bölümde 1980 sonrası uygulanan dışa açık ticaret politikaları ile ekonomik büyüme arasındaki neden-sonuç ilişkisinin yönünün uygulamalı olarak test edilebilmesi amacıyla Granger nedensellik testi uygulanmıştır. H0 Hipotezi nedensellik ilişkisinin bulunmadığı şeklinde kurulmuştur.

Tablo 12. VAR Granger Nedensellik Test Sonuçları

<b>H0 Hipotezi: Nedensellik ilişkisi mevcut değildir.</b>				
<b>Bağımlı Değişken: GSYİH</b>				
Değişken	Ki-kare	df	Olasılık	
IHR	4.518549	1	<b>0.0335</b>	
ITH	1.438444	1	0.2304	
FDI	1.533326	1	0.2156	
Tümü	15.37455	3	0.0015	
<b>Bağımlı Değişken: IHR</b>				
Değişken	Ki-kare	df	Olasılık	
GSYİH	0.802056	1	0.3705	
ITH	10.38153	1	<b>0.0013</b>	
FDI	1.665002	1	0.1969	
Tümü	28.63888	3	0.0000	
<b>Bağımlı Değişken: ITH</b>				
Değişken	Ki-kare	df	Olasılık	
GSYİH	2.752963	1	0.0971	
IHR	0.490726	1	0.4836	
FDI	1.329827	1	0.2488	
Tümü	2.770768	3	0.4283	
<b>Bağımlı Değişken: FDI</b>				
Değişken	Ki-kare	df	Olasılık	
GSYİH	2.602039	1	0.1067	
IHR	0.175920	1	0.6749	
ITH	0.616033	1	0.4325	
Tümü	12.08195	3	0.0071	



Şekil 2. Nedenselliğin Yönü

Granger nedensellik analizi sonuçları değerlendirildiğinde %5 anlam düzeyinde  $H_0$  hipotezi reddedilmekte ve ulaşılan sonuçlar, ihracattan büyüme doğru ve ithalattan ihracata doğru tek yönlü nedensellik ilişkisini işaret etmektedir. Diğer taraftan yabancı doğrudan yatırımlar ile diğer değişkenler arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunmamıştır. Sonuçlar, 1980 sonrası uygulanan politikalar ışığında ihracatın ekonomik büyümenin ithalatın da ihracatın nedeni olduğunu göstermektedir. Dış ticaretin Türkiye’deki yapısı göz önüne alındığında ihracatın ithalata bağımlılığı ithalat ile ihracat arasındaki nedensellik ilişkisini doğrular niteliktedir. Bunun yanında incelenen dönemde uygulanan dışa açık politikaların ekonomik büyümenin nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle analiz sonuçlarına göre incelenen dönemde Türkiye için ihracat odaklı büyüme modelinin geçerli olduğu söylenebilir.

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Dış ticaret politikaları ile ekonomik büyüme arasında hemen hemen bütün ekonomilerde önemli bir ilişki bulunmaktadır. Türkiye’de ekonomik büyümenin sağlanması amacıyla 1980 öncesi korumacı dış ticaret politikaları uygulanmış, 1980 sonrası neo-liberal politikalar ışığında dışa açık, ihracata dayalı ekonomi modelleri benimsenerek bu doğrultuda planlar ve programlar uygulanmıştır.

Ticari dışa açıklık ve büyüme arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar 1960’lardan sonra yoğunlaşmıştır. 1980’lerin ortalarından itibaren de zaman serisi analizleri yoğun şekilde kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkinin farklı boyutları ele alınmıştır. Literatürde yer alan dış ticaret ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda modellerin uygulandığı ülkelere ve zamana göre farklı sonuçlar ortaya konulmuştur. Bazı çalışmalarda ihracata dayalı büyüme modelinin geçerli olduğu bazılarında ithalata dayalı büyümenin geçerli olduğu sonuçlar ortaya çıkmış bazen de değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Bu çalışmada 1980 sonrası Türkiye’de uygulanan ihracata dayalı sanayileşme modelini esas alan dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada 1980-2018 arası döneme ait yıllık veriler kullanılarak dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Modelde ekonomik büyümeyi temsilen USD cinsinden GSYİH esas alınmıştır. Ticari açıklığı temsilen ihracatın GSYİH’ya oranı ile ithalatın GSYİH’ya oranı etkilerinin görülebilmesi amacıyla ayrı ayrı modele dahil edilmiştir. 1980 sonrası Türkiye’nin dış ticaret politikalarında ve kalkınma programlarında önemli yer tutan, literatürde de sıklıkla kullanılan sermaye birikimi açısından büyüme üzerinde etkisi olabileceği düşünülen yabancı doğrudan yatırımların GSYİH’ya oranı da bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir.

Uygulamada öncelikle değişkenlerin durağanlığının tespiti açısından birim kök analizleri yapılmıştır. Birim kök analiz sonuçlarına göre zaman serilerinin 1. fark seviyesinde  $I(1)$  durağan oldukları tespit edildikten sonra Johansen eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Eşbütünleşme testinin sınanması amacıyla otokorelasyon testi, değişen varyans probleminin varlığına yönelik test ve normallik analizi yapılmıştır. Uzun dönem eşbütünleşme sonuçlarının ortaya konulmasının ardından kısa dönem analizi için hata düzeltme modeli kurulmuştur. Sonrasında ise değişkenler arasında nedenselliğin yönünü belirleyebilmek amacıyla Granger Nedensellik Analizi uygulanmıştır.

Birim kök analizleri değerlendirildiğinde modele dahil edilen tüm seriler için 1. dereceden fark değerleri alındığında bu düzeyde durağanlık koşulunun  $I(1)$  sağlandığı görülmüştür.

Yapılan eşbütünleşme analizi sonuçlarına göre hem izdeğer hem de özdeğer istatistikleri (1) eşbütünleşik vektörü işaret etmektedir. Yani değişkenler arasında uzun dönemde (1) vektörel ilişki bulunmuştur. Normalize edilmiş denklem incelendiğinde, ihracatı temsil eden “ihr” değişkeninde yaşanan %1’lik artış, ekonomik büyümeyi temsil eden “gsyih” değişkenini %2,26 oranında arttırmakta, yabancı doğrudan yatırımları temsil eden “fdi” değişkeninde yaşanan %1’lik artış ise %0,47 oranında arttırmaktadır. İthalatı temsil eden “ith” değişkeninde yaşanan %1’lik artış ise “gsyih” değişkenini %1,36 oranında azaltmaktadır. Uzun dönem ilişkisine ilişkin yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan denklem değerlendirildiğinde; ihracattaki artışın ekonomik büyüme üzerinde ölçek ekonomileri yaratması, yönetim, pazarlama, üretim alanlarında uzmanlaşma sağlanması, teknoloji transferi gibi katkıları nedeniyle pozitif katkı sağlayacağı şeklindeki görüşleri doğrular niteliktedir. İthalatın ülke ekonomisi üzerindeki verimlilik artışı ve çarpan katsayısı yoluyla yarattığı dolaylı pozitif etkisinden ziyade toplam talebi ve geliri düşürücü negatif doğrudan etkisi olduğu yönündeki görüşleri destekler nitelikte görünmektedir. Bunun yanında yabancı doğrudan yatırımların ülkelerin sermaye birikimine katkı sağladığı, üretim yoluyla ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkide bulunduğu yönündeki görüşler ile aynı doğrultuda bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisinin tespiti sonrasında yapılan sınıma testleri sonuçlarına göre otokorelasyon sorunu bulunmamış, değişen varyans problemi görülmemiştir. Ayrıca yapılan normallik testi sonuçları, serilere ait artıkların normal dağılıma sahip olduğuna işaret etmiştir. Kısa dönem için yapılan hata düzeltme modeli sonuçlarına göre kısa dönemde hata terimlerindeki 1 birimlik sapmanın yaklaşık %17,9 unun bir sonraki dönem dengeye geldiği görülmektedir.

1980 sonrası uygulanan dışa açık ticaret politikaları ile ekonomik büyüme arasındaki neden-sonuç ilişkisinin yönünün uygulamalı olarak test edilebilmesi amacıyla Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Granger nedensellik analizi sonuçları değerlendirildiğinde %5 anlam düzeyinde ihracattan büyümeye doğru ve ithalattan ihracata doğru tek yönlü nedensellik bulunmuştur. Sonuçlar, 1980 sonrası uygulanan politikalar ışığında ihracatın ekonomik büyümenin ithalatın da ihracatın nedeni olduğunu göstermektedir. Dış ticaretin Türkiye’deki yapısı göz önüne alındığında ihracatın ithalata bağımlılığı ithalat ile ihracat arasındaki nedensellik ilişkisini doğrular niteliktedir. Bunun yanında incelenen dönemde uygulanan dışa açık politikaların ekonomik büyümenin nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de 1980-2018 döneminde uygulanan dış ticaret politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen ekonomik analiz bütün olarak değerlendirildiğinde; dış ticaret politikaları bileşimini temsil eden ihracat, ithalat, yabancı doğrudan yatırımlar ile ekonomik büyümeyi temsil eden GSYİH arasında uzun dönemde anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Nedensellik analizine göre ithalattan ihracata, ihracattan ekonomik büyümeye doğru anlamlı bir ilişki mevcuttur. Sonuçlar, Erdoğan (2006), Yapraklı (2007), Aktaş (2009), Özcan ve Özçelebi (2013), Aksu (2014), Uçan ve Koçak (2014), Pata (2017), İzgive Yılmaz (2018), Yurdakul ve Aydın (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda dış ticaret değişkenleri ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemdeki ilişkinin varlığı ve ihracata dayalı büyüme modelinin Türkiye’de geçerli olması açısından benzerlik göstermekte ve sonuçları desteklemektedir. Elde edilen sonuçlara göre incelenen dönemde ithalatın ihracatın kaynağı olduğu, dış ticaretin ekonomik büyümeye yol açtığı söylenebilir. İhracatın ekonomik büyümenin nedeni olarak ortaya çıkması, ihracata dayalı büyüme hipotezinin incelenen dönemde geçerli olduğunu desteklemektedir.

Gelişen iletişim ve teknoloji yoğunluklu piyasalarda ülkelerin rekabet gücünü arttırmaları ve gelişmiş ülkelerin seviyesine ulaşmaları açısından ihracata dayalı sanayileşme modelini esas alan büyüme modellerinin önemli yeri bulunmaktadır. Bu çerçevede 1980 öncesi ithal ikameciliği esas alan büyüme modellerinin 1980 sonrası yerini ihracata dayalı modellere bırakmasının Türkiye’nin rekabet gücü açısından olumlu bir gelişme olduğu ve istikrarlı yapıda ekonomik büyüme sağlaması açısından pozitif bir durum olduğu söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- ADHIKARY, B. K. (2011). “Fdi, Trade Openness, Capital Formation, and Economic Growth in Bangladesh: A Linkage Analysis”. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 16.
- AKPOLAT, A. G. & ALTINTAŞ, N. (2013). “EnerjiTüketimiile Reel GSYİH Arasındaki Eşbütünleşme ve Nedensellik İlişkisi: 1961-2010 Dönemi”. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2) ,115-127.
- AKSU, L. (2014). “Türkiye’de 1960-2009 Yıllarını Kapsayan Dış Ticaret Politikalarının İktisadi Büyüme Üzerindeki Etkilerinin Ekonometrik Analizi”. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (1), 375-426.
- AKTAŞ, C. (2009). “Türkiye'nin İhracat İthalat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik Analizi”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (18), 35-47.
- AWOKUSE, T. O. (2005). “Exports, Economic Growth and Causality in Korea”. *Applied Economics Letters*, 12(11), 693-696.
- BOZDAĞLIOĞLU, E. Y. (2007). “Türkiye’nin İthalat ve İhracatının Eşbütünleşme Yöntemi ile Analizi (1990-2007)”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 213-224.
- ÇELİK, T., & İLKAY, S. Ç. (2016). “Türkiye’de İhracat ve İthalat Arasındaki İlişkinin 1989-2015 Dönemi için Test Edilmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3).
- ÇETİNTAŞ, H. & BARIŞIK, S. (2009). “Export, Import and Economic Growth: The Case of Transition Economies”. *Transition Studies Review*, 15(4), 636-649.
- ÇÜTÇÜ, İ. & YAŞAR, M. (2019). “Ekonomik Büyüme ile Dış Ticaret Politikaları Arasındaki İlişki: Yapısal Kırımlı Testlerle Ekonometrik Bir Analiz”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 265-282.
- ELBEYDI, K. R. & HAMUDA, A. M., & GAZDA, V. (2010). “The Relationship Between Export and Economic Growth in Libya Arab Jamahiriya”. *Theoretical and Applied Economics*, 1(1), 69.

## 1980 Sonrası Türk Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz

---

- ERDOĞAN, S. (2006). "Türkiye'nin İhracat Yapısındaki Değişme ve Büyüme İlişkisi: Koentegrasyon ve Nedensellik Testi Uygulaması". Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2006(1), 30-39.
- GÖVDERE, B. & CAN, M. (2015). "Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneğinde Eşbütünleşme Analizi". Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1(2), 101-114.
- GUAJARATI, D. (2008). Basic Econometrics, McGraw-Hill, New York.
- GÜL, E. & KAMACI, A. (2012). "Dış Ticaretin Büyüme Üzerine Etkileri: Bir Panel Veri Analizi". Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İletme Fakültesi Dergisi, 4(3).
- HANEDAR, A. Ö. & AKKAYA, O. & BİZİM, Ç. (2005). Durağanlık Analizi, Birim Kök Testleri ve Trend. Dokuz Eylül Üniversitesi, 1-14.
- HJALMARSSON, E. & OSTERHOLM, P. (2007). Testing for Cointegration Using the Johansen Methodology When Variables are Near-Integrated. IMF Working Paper No. 07/141 Frb International Finance Discussion Paper No. 915.
- İZGİ, B. B. & YILMAZ, H. (2018). "Türkiye'de Ekonomik Büyüme, İhracat ve İthalat: Nedensellik İlişkisi (1992-2016)". İktisadi Yenilik Dergisi, 5(2), 54-74.
- JACOBS, L. R. & PAGE, B. I. (2005). "Who Influences US Foreign Policy?". American Political Science Review, 99(1), 107-123. doi:10.1017/S000305540505152X.
- KEHO, Y. (2017). "The Impact of Trade Openness on Economic Growth: The case of Coted'Ivoire". Cogent Economics & Finance, 5(1), 1332820.
- KOCABIYIK, T. (2016). "Johansen Eşbütünleşme Testinde Karar Aşamalarının Analizi". Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 40-50.
- ÖZCAN, B. & ÖZÇELEBİ, O. (2013). "İhracata Dayalı Büyüme Hipotezi Türkiye için Geçerli mi?" Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1), 1-14.
- PATA, U. K. (2017). "Türkiye'de Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme İlişkileri: Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi (1971-2014)". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 31(1), 119-134.
- RAMOS, F. F. R. (2001). "Exports, Imports, and Economic Growth in Portugal: Evidence From Causality and Cointegration Analysis". Economic Modelling, 18(4), 613-623.
- RODRIGUEZ, F. & RODRIK, D. (2000). "Trade Policy and Economic Growth: A Sceptic's Guide to the Cross-national Evidence". NBER Macroeconomics Annual, 2000, 15: 261-325.
- SANDALCILAR, A. R. (2012). "BRIC Ülkelerinde Ekonomik Büyüme ve İhracat Arasındaki İlişki: Panel Eşbütünleşme ve Panel Nedensellik". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 161-179.
- ŞAHBAZ, A. & AĞIR H. & YANAR, R. (2014). "Seçilmiş Asya Ülkeleri için İhracata Dayalı Büyüme Modeli: Panel Eşbütünleşme ve Nedensellik Analizi". Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 12(22), 24-46.
- ŞİMŞEK, M. (2003). "İhracata Dayalı-Büyüme Hipotezinin Türkiye Ekonomisi Verileri ile Analizi, 1960-2002". Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 43-63.
- TANG, T. C. (2006). "New Evidence on Export Expansion, Economic Growth and Causality in China." Applied Economics Letters, 13(12), 801-803.
- UÇAN, O. & KOÇAK, E. (2014). "Türkiye'de Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki". Academic Review of Economics & Administrative Sciences, 7(2).
- UZUNÖZ, M. & AKÇAY, Y. (2012). "Türkiye'de Büyüme ve Enerji Tüketimi Arasındaki Nedensellik İlişkisi: 1970-2010". Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 1-16.
- YAPRAKLI, S. (2007). "İhracat ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik: Türkiye Üzerine Ekonometrik Bir Analiz". ODTÜ Gelişme Dergisi, 34(1), 97-112.
- YILDIRIM, E. (2015). "İhracata Dayalı Büyüme İllüzyon Mu? Simetrik ve Asimetrik Nedensellik Testlerinden Kanıtlar". Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi 8(15): 21- 40.
- YILDIZ, E. B. & BERBER, M. (2011). "İthalata Dayalı Büyüme: 1989-2007 Türkiye Örneği". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25.

YURDAKUL, F. & AYDIN, M. (2018). "Ekonomik Büyüme ve Dış Ticaret Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Uygulama". Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 23-36.

# Türkiye’de COVID-19 Salgınının Tüketici ve Üretici Davranışları Üzerindeki Etkisi

*Impact of COVID-19 Outbreak on Consumer and Producer Behavior in Turkey*

Gülistan CAN<sup>a</sup>

Figen KILIÇ<sup>b</sup>

## Özet

İnsanlar olağanüstü bir durumla karşılaştığında, oluşan yeni durumdan daha az etkilenebilmek hatta avantaj sağlayabilmek için davranışlarını değiştirebilmektedirler. COVID-19 salgını bugün insanoğlunun içinde bulunduğu olağanüstü bir durumu yansıtmaktadır. Salgın bütün dünyayı sosyo-ekonomik, kültürel ve politik çapta etkilemektedir. Etkilerin şiddetini azaltmak ve hastalığın yayılmasını kontrol etmek adına karantina ve sosyal uzaklaşma zorunlulukları gibi çeşitli önlemler alınmıştır. Halk sağlığı için alınan önlemler ekonominin tüm unsurları ile bağlantılı olması nedeniyle ekonomik konjonktürü olumsuz yönde etkilenmiştir. Hükümetlerin makro düzeyde aldığı önlemler yanında her bir tüketici ve üreticinin bu salgın sürecinden daha az etkilenmek adına davranışlarında ve tutumlarında meydana getirdikleri değişimler de mikro düzeydeki önlemleri yansıtmaktadır. Üretici ve tüketicilerin davranışları ve tutumlarında meydana gelen değişim ekonomik dönüşümünde en önemli faktörleridir. Buradan hareketle yapılan bu çalışmada COVID-19 salgını sürecinde tüketici ve üreticilerin değişen karar ve davranışları incelenmiş ve gelecek adına öngörüler belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, Pandemi, Üretici Davranışı, Tüketici Davranışı

**Jel Kodları:** D01, D11, D21.

## Abstract

When people encounter an extraordinary situation, they can change their behavior to be less affected by the new situation and even gain advantage. The COVID-19 outbreak reflects the extraordinary situation that humanity is in today. The epidemic affects the whole world on a socio-economic, cultural and political scale. Various measures such as quarantine and social distancing have been taken to reduce the severity of the effects and control the spread of the disease. The economic conjuncture has been negatively affected as the measures taken for public health are related to all elements of the economy. In addition to the measures taken by the governments at the macro level, the changes in behavior and attitudes of each consumer and producer in order to be less affected by this epidemic process also reflect micro-level measures. The changes in the behavior and attitudes of producers and consumers is the most important factor in economic transformation. Based on this, in this research, the changing decisions and behaviors of consumers and producers during the COVID-19 outbreak were examined and predictions for the future were determined.

**Keywords:** COVID-19, Pandemic, Producer Behavior, Consumer Behavior

**Jel Codes:** D01, D11, D21.

**Başvuru:** 08.03.2021

**Kabul:** 07.04.2021

<sup>a</sup>Araştırma Görevlisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, İktisat Bölümü, Biga, Çanakkale, Türkiye. gulistancan@comu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9026-8729>.

<sup>b</sup>Öğretim Görevlisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga MYO, Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü, Biga, Çanakkale, Türkiye. figenkilic@comu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4578-4131>.

## GİRİŞ

Dünya, 1929 Büyük Ekonomik Buhranı ve onu takip eden İkinci Dünya Savaşı’ndan bu yana görülen en büyük insanlık trajedisıyla karşı karşıyadır. İlk defa Çin’de ortaya çıktığı tahmin edilen COVID-19 salgını kısa bir süre içinde neredeyse tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Bugüne kadar koronavirüs tüm dünyada 108 milyondan fazla insana bulaşmış ve 2,4 milyon insanın ölümüne neden olmuştur (<https://www.worldometers.info/coronavirus>, 2021).

COVID-19 Salgınına bağlı olarak oluşan ekonomik şartlar, ticaret, işsizlik, enflasyon, ekonomik büyüme gibi birçok makro ekonomik parametreyi olumsuz yönde etkilemiş ve etkilemeye de devam etmektedir. Bu salgının küreselleşmenin ortadan kalkmasının başlangıcı olacağı yönünde yaygın bir görüş hâkimdir. Dünya’nın salgın ile birlikte bir durgunlukla karşı karşıya kalacağı ve yaşanacak kayıpların, Birinci ve İkinci Dünya Savaşları’ndaki toplam kayıpları geçebileceği tahmin edilmektedir.

COVID-19 alışkanlıkları (rutinleri) büyük oranda değiştirmiştir. İnsanların sosyalleşmesini ve iş faaliyetlerini ciddi şekilde engellemiştir. Ayrıca, tüketiciler farklı ürünler için satın alma davranışlarını değiştirerek ve riskler hakkında daha bilinçli olarak yeni günlük rutinlerine kısa sürede alışmışlardır. Böylelikle, e-ticaret daha yaygın kullanılmaya başlanmıştır.

COVID-19 krizinin kaçınılmaz olarak ortaya çıkan tıbbi maliyetlerin yanı sıra, ekonomi üzerinde de ciddi olumsuz etkileri vardır. Salgının yayılmasının engellenmesine yönelik kısıtlamalar, üretim ve ihracatı büyük ölçüde bozduğu için olabilecek gelişmeler de yatırımcıların pazara olan güvenlerini yitirmeleri sebebiyle engellenmektedir. Salgının üretim ve harcama üzerindeki etkisine ek olarak, tüketici harcamalarında da olumsuz şoklar meydana getirmektedir. Özellikle, tüketiciler seyahatleri geciktirerek ve tüketimlerini erteleyerek ekonomiyi olumsuz yönde etkilemektedirler.

Sağlık hizmetleri gibi belirli sektörlerle olan talep artarken, hava taşımacılığı ve turizm gibi sektörlerle olan talebin önemli ölçüde düştüğü görülmektedir. Diğer yandan, çoğu sektör arz tarafında sorunlar ile karşılaşmaktadır. Hükümetler, temel olmayan endüstrilerin faaliyetlerini sınırlandırarak işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bu gibi durumlar, gelirlerde azalmalara dolayısıyla talepte ve arzda düşümlere neden olmaktadır. COVID-19, normal gıda tedarik zinciri işlevlerini de engellemiştir. Çiftçiler, işleme tesisleri, toptancılar ve perakendecilerden oluşan gıda tedarik zincirinde meydana gelen bozulmalar bu sektörlerin faaliyetlerini iflas noktasına kadar getirmiştir.

Bu çalışmanın amacı, COVID-19 Salgınının (pandemisinin) tüketici ve üretici davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu araştırma makalesi, kamu duyarlılığı, ürün bulunabilirliği, finansal tasarruflar ve sağlık riski gibi faktörlerin pandemi sırasında tüketici ve üretici davranışlarını nasıl etkilediğine odaklanmıştır. Buradan hareketle, çalışmada sırasıyla ilk olarak tarihsel süreçte ortaya çıkan pandemiler ve Covid-19 mevcut durum analizi, sonrasında Türkiye’de Covid-19 sürecinde tüketici ve üretici davranışlarında meydana gelen değişim ve son kısımda da sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

## 1. TARİHSEL SÜREÇTE PANDEMİLER VE COVID-19 MEVCUT DURUM ANALİZİ

Salgın hastalıkların geçmişi oldukça eskilere dayanmaktadır. Tarihin farklı dönemlerinde ortaya çıkmış ve insanlığı sosyo-ekonomik, politik ve kültürel anlamda etkileyen çok sayıda salgın olmuştur. Sanayi Devrimi’nden önce salgın hastalıkların sıklık derecesi daha az iken Sanayi Devrimi’nden sonra yaşanan sanayileşme, kentleşme, göç, küreselleşme ve küresel iklim değişikliği gibi nedenlere bağlı olarak sıklık derecelerinde artış yaşanmıştır.

Tarihsel süreçte ortaya çıkan salgınların ortaya çıkış tarihlerini ve neden oldukları tahmini ölüm sayılarını Tablo 1 yardımıyla incelemek mümkündür.

**Tablo 1.** Tarihsel Süreçte Ortaya Çıkan Salgınlar ve Neden Oldukları Ölümler

Zamanı	Adı	Tahmini Ölüm	Zamanı	Adı	Tahmini Ölüm
165-180	Antonie Salgını	5 milyon	1889-1890	Rus Gribi	1 milyon
541-542	Birinci Veba Salgını	30-50 milyon	1918-1919	İspanyol Gribi	40-50 milyon
735-737	Japonya Çiçek Salgını	1 milyon	1957-1958	Asya Gribi	1,1 milyon
1347-1351	İkinci Veba Salgını	200 milyon	1968-1970	Hong Kong Gribi	1 milyon
1520-	Yeni Çiçek Salgını	56 milyon	1981- Günümüz	HIV/AIDS	> 35 milyon
1629-1631	İtalya Vebası	1 milyon	2002-2004	SARS	770
1665-	Londra Büyük Vebası	100 bin	2009-2010	Domuz Gribi	200.000
1817-1923	Kolera Pandemileri 1-6	> 1 milyon	2014-2016	Ebola	11.000
1885-	Üçüncü Veba Salgını	12 milyon	2015-Günümüz	MERS	850
1800 sonu	Sarı Humma Salgını	100-150 bin	2019-Günümüz	Covid-19	2.395.405

**Not:** Covid-19 tahmini ölüm sayısı yazarlar tarafından (13.02.2021) tarihinde güncellenmiştir.

**Kaynak:** (Türk ve diğerleri, 2020: 614-615).

Tarihsel süreçte ilk defa kayıtlara geçen ve kitlesel ölümlere neden olan salgın MS 165-180 yılları arasında görülen Antonie Salgını'dır. Bu salgını; 541-542'de Birinci Veba (Justinianus) Salgını, 735-737'de Japonya Çiçek Salgını, 1347-135'de İkinci Veba Salgını, 1520'de Yeni Dünya Çiçek Salgını, 1629-1631'de İtalya Vebası, 1665'de Londra Büyük Vebası, 1817-1923'te Kolera Pandemileri 1-6, 1885'te Üçüncü Veba Salgını, 1800'lülerin sonunda Sarı Humma Salgını, 1889-1890'da Rus Gribi, 1918-1919'da İspanyol Gribi, 1957-1958'de Asya Gribi, 1968-1970'de Hong Kong Gribi, 1981'de ortaya çıkıp günümüze kadar gelen HIV/AIDS, 2002-2004'te SARS, 2009-2010'da Domuz Gribi, 2014-2016'da Ebola, 2015'da ortaya çıkıp günümüze kadar gelen MERS ve 2019'da ortaya çıkıp günümüze kadar gelen COVID-19 salgını takip etmiştir.

Salgın hastalıkların neden olduğu sosyal etkiler yanı sıra ekonomide meydana gelen olumsuzlukların oluşturduğu sosyal etkiler de oraya çıkmaktadır. Bu nedenle, sosyal etkiler ve ekonomik etkiler iç içe geçerek birbirini zincirleme bir biçimde etkiler durumdadır. Son yaşanan salgın olan COVID-19 da tüm dünyayı etkileyen bir krize dönerek köklü değişimler meydana getirmiştir. Sosyal yaşantıdaki değişmelerin yanı sıra ülke ekonomilerinde çok büyük etkilere sahip olmuştur. Çin başta olmak üzere diğer gelişmiş ülkelerde görülen yavaşlama tüm dünya ekonomilerini etkilemiştir.

Covid-19 salgınının, Aralık 2019'da Çin'in Hubei eyaletindeki Wuhan şehrinde ortaya çıkmış olduğu tahmin edilmektedir. Çin'de ortaya çıkan bu salgın, bugün itibarıyla neredeyse tüm dünyaya yayılmış durumdadır. Bazı ülkeler rapor edilen vakaları etkili bir şekilde tedavi edebilmiş olsa da, yeni vakaların nerede ve ne zaman ortaya çıkacağı belirsizliğini hala korumaktadır. Covid-19'un dünyaya getirdiği önemli halk sağlığı riskinin ortasında, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), hastalığa uluslararası müdahaleleri koordine etmek için acil durumu ilan etmiştir.

Güçlü bir şekilde entegre olan bir dünyada, salgın, meydana getirdiği sağlık sorunlarının ötesinde ekonomik etkileri de ortaya çıkarmıştır. Çin ekonomisinin üretim kesintileriyle yavaşlaması ile küresel tedarik zincirlerinin işleyişi de sekteye uğramıştır. Ülkeler arasında ulaşımın sınırlı ve hatta kısıtlı olması ile küresel ekonomik faaliyetler daha da yavaşlamıştır. En önemlisi, tüketiciler ve firmalar arasında bir miktar panik olağan tüketim kalıplarını bozmuş ve pazar anormallikleri yaratmıştır. Küresel finans piyasaları da değişikliklere duyarlı olmuş ve küresel hisse senedi endeksleri düşüşler gözlenmiştir.

Diğer yandan Covid-19 salgınının ekonomik şoku, 2008 yılının son çeyreğinde ABD'de konut piyasasında çıkan ve kısa sürede bütün dünya ya yayılan Küresel Finansal Kriziyle karşılaştırmaktadır. Bu kriz bazı açılardan benzer olsa da diğerlerinde çok farklıdır. Covid-19 salgını yarattığı tahribat çok daha kuvvetli etkilere sahiptir. Covid-19 krizi birçok yönden bu büyük krizden farklılık göstermektedir. En önemli farklılık bu pandemi öncesinde, bankacılık sektörü yeterli sermaye yapısına sahiptir ve ekonomik denge iyi durumdadır. Diğer önemli farklılık ise, 2008-09 yıllarında yaşanan krizde hükümetler ekonomiyi teşvik etmeye süratle geçebilmişlerdir fakat COVID-19 salgını önlemek için alınan önlemler krizi daha da arttırmaktadır (WTO, 2020a: 2-3). Bu noktada, kısmen kısırlı bir döngünün içine girilmektedir. Yaşanan ekonomik krizin sonlanması için pandeminin sona erdirilmesi gerekmektedir. Salgını önlemek için de alınan turizm yasakları, dış ticaret sınırlamaları, bazı sektörlerin işleyişlerinin sonlandırılması, tecrit gibi önlemler ekonomide çok sarsıcı etkiler yaratacak ve amaçlanan (kısa vadede) gerçekleşmeyecektir. Böyle aşılması güç bir kısırlı sarmalın içinde olan dünya, geçmişteki krizlerden çok farklı bir deneyim yaşamaktadır.

Diğer yandan pandemi ve beraberinde getirdiği kısıtlamalarla birlikte ekonomik faaliyetlerde gerçekleşen düşüş ile ortaya çıkan kamu finansman açıkları, faiz ve enflasyonu arttırmaktadır. Artan faiz oranları yatırım tasarruf düzeyinin düşmesine ve enflasyonun artması da sermayenin erimesine sebep olmaktadır. Yüksek enflasyon ve faiz oranları işsizliğin artmasına, üretimin azalmasına, ihracatın düşmesine ve böylelikle dış ticaret dengesinin bozulmasına sebebiyet vermektedir. Yüksek cari açık ve ekonomik daralma ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilemektedir (Akalin, 1994: 24).

UNCTAD, gayri safi yurtiçi hasılanın (GSYİH) 2020'de %4,3 oranında düşmesini ve 2021'de %4,1'lik bir küresel toparlanmanın gerçekleşmesini beklemektedir. Gelişmiş ekonomilerin 2020'de gelişmekte olan ülkelere göre sırasıyla -%5.8 ve -%2.1 oranında daha fazla etkilenmesi beklenirken 2021'de yine sırasıyla +%5.7'ye +%3.1 daha zayıf bir iyileşme yaşanması beklenmektedir (UNCTAD, 2020: 13).

## 2. TÜRKİYE'DE COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE GÖZLENEN TÜKETİCİ DAVRANIŞLARI

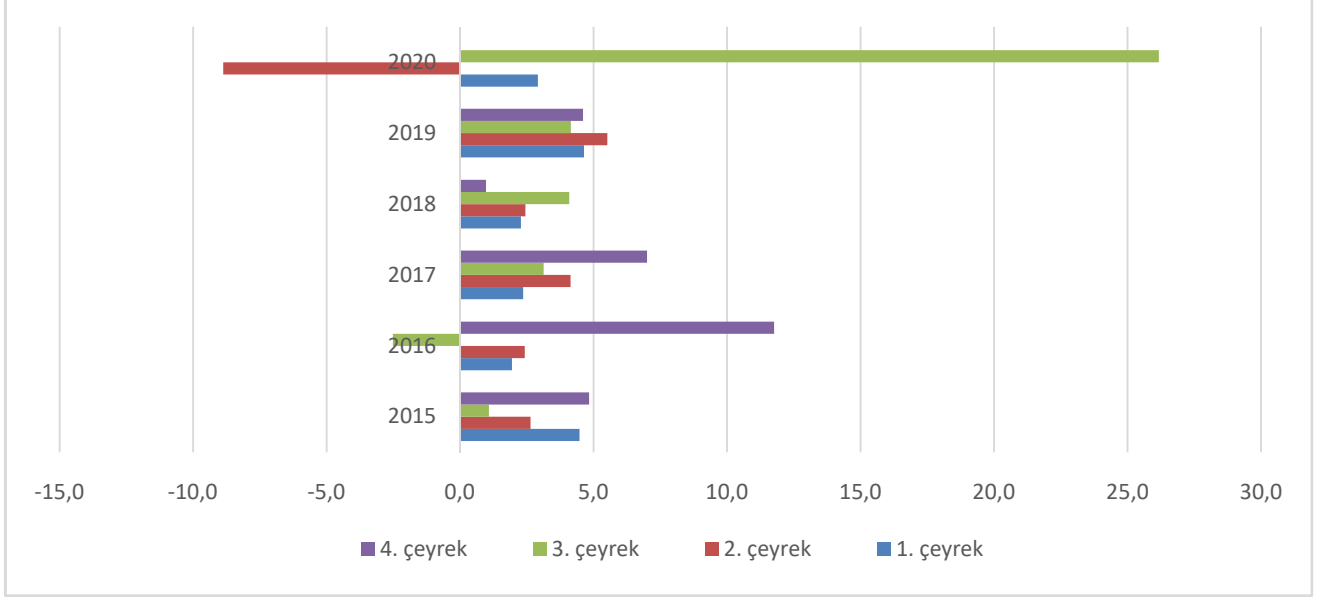
2020 ilkbaharından itibaren dünyayı ele geçiren Covid-19 pandemisi dolayısıyla birçok ülke, hastalığın yayılmasını önlemek ve durdurmak için ilkbaharından itibaren kilitlenme ve seyahat kısıtlamaları gibi aşırı önlemler almıştır. Bu tür politikalar, hem arz hem de talebi etkileyerek ekonomik daralmaya, iş kayıplarına ve gelir azalmasına yol açmıştır. Mağazaların, otellerin, restoranların ve diğer hizmetlerin kapanması nedeniyle mal ve hizmet talebindeki büyük düşüş, tüm dünyayı etkileyen işsizlikte ve firmaların iflasında önemli bir artış yaratmaktadır.

Ülke çapındaki kısıtlamalar nedeniyle insanların rutinleri büyük oranda değişmiştir. Dolayısıyla ürün tercihleri de değişikliğe uğramıştır. İnsanlar bu süreçte birlikte, kendilerine sunulan ürün ve hizmetlerin kullanımının daha fazla farkına



varmaya başlamıştır. Ayrıca çalışmalar, sağlık sektörü ürünlerinin satışlarında artış olduğu sonucuna varmıştır. Çünkü birçok tıbbi malzeme yeniden kullanılabilir değildir. Bu doğrultuda, sağlık riski bir bireyin davranışını değiştirebilir ve aynı şey bir hizmet veya ürün satın alma kararlarına da yansiyabilir çıkarımını yapmak mümkündür (Jha ve Pradhan, 2020: 3794).

**Şekil 1.**Türkiye’de Yerleşik Hanehalkı Tüketimindeki Değişim (2015-2020 Çeyreklik (%))

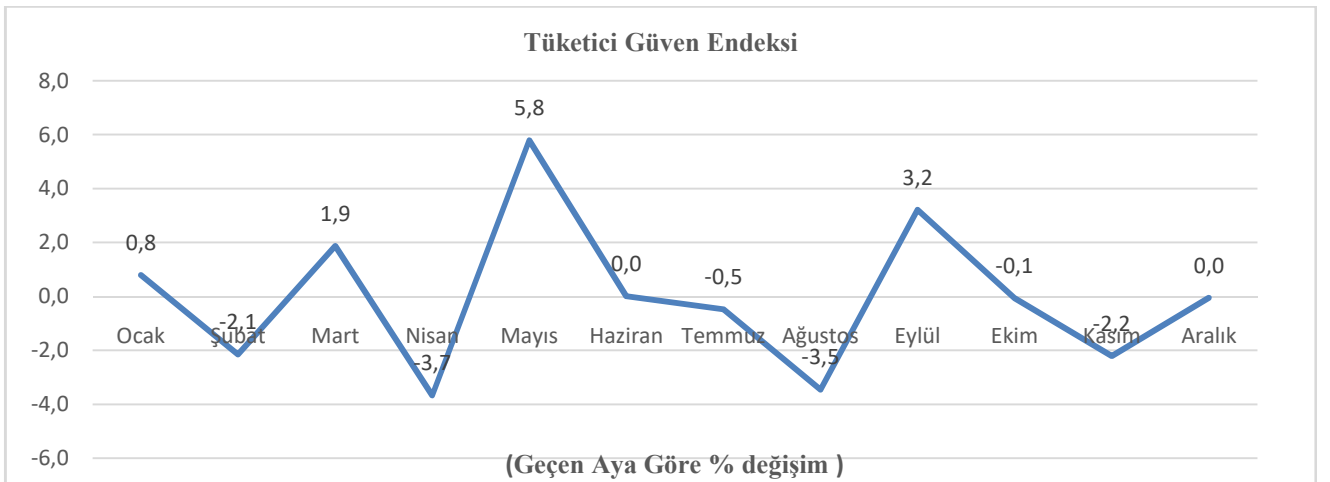


**Kaynak:** (<https://data.tuik.gov.tr/>)

Şekil 1’de 2015-2020 yılları arasındaki çeyrek dilimlerde hanehalkı tüketimindeki meydana gelen değişim yüzdesi gösterilmiştir. 2020 yılına gelindiğinde meydana gelen değişim tabloda çok net bir şekilde görülmektedir. İlk çeyrekte hanehalkı tüketimi normal seviyelerde gerçekleşirken ikinci çeyrekte Dünya’da ve Türkiye’de salgın hastalığın hızla yayılması ve devletlerin aldığı çeşitli tedbirlerle tüketim oranındaki değişim eksi seviyelerde gerçekleşmiştir. Bu süreçte tüketiciler harcama yapmak yerine tasarruf yönlü davranışlar sergilemişlerdir. İkinci çeyrek sonrasında kısıtlamaların sonlandırılması ve salgının seyrinde bir azalma olması ile birlikte tüketicilerin geleceğe yönelik beklentilerinde değişimler yaşanmış ve tüketimlerde önemli artışlar görülmüştür.

Bu süreçte, hemen hemen her bireyin mali durumu, geçim kaynağı ve demografisi Covid-19 salgından etkilenmiştir (Jha ve Pradhan, 2020: 3794). Tüketiciler, Covid-19’un sağlıklarına etkisinden ziyade ekonomik etkisinden daha endişelidirler. Toplumun %64’ü kişisel iş güvenliğine etkisi konusunda endişeli olduklarını ifade ederken, %88’i ekonomiye olan etkisinden endişeli olduklarını belirtmişlerdir (Accenture Survey, 2020: 4).

**Grafik 1.**Türkiye’de Tüketici Güven Endeksi Değişim Oranı (2020-%) (Mevsim Etkilerinden Arındırılmış)



**Kaynak:** (<https://data.tuik.gov.tr/>)

2020 yılının aylık tüketici güven endeksi incelendiğinde, salgının mart ayında ülkemizde etkilerini göstermesi ile tüketici güven endeksi oranları bir önceki aya göre ani bir düşüş göstermiştir. Mayıs sonu salgının azalmaya başlaması ile tüketici güven endeksinde bir önceki aya göre %5.8 oranında bir artış yaşanmıştır. Normalleşmenin ekonomik etkileri hazirandan sonraki aylarda özellikle eylül ayı gibi daha çok hissedilmiştir.

Bu bağlamda Sheth (2020), ani ve uzun vadeli pandemik etkilerin tüketici davranışına yansımalarını ele almıştır. Söz konusu yansımalar; gıda maddelerinin stoklanması (istifçilik), bastırılmış talebi, dijital teknolojiyi kucaklama gibi 3 önemli başlığı içermektedir (Sheth, 2020: 281).

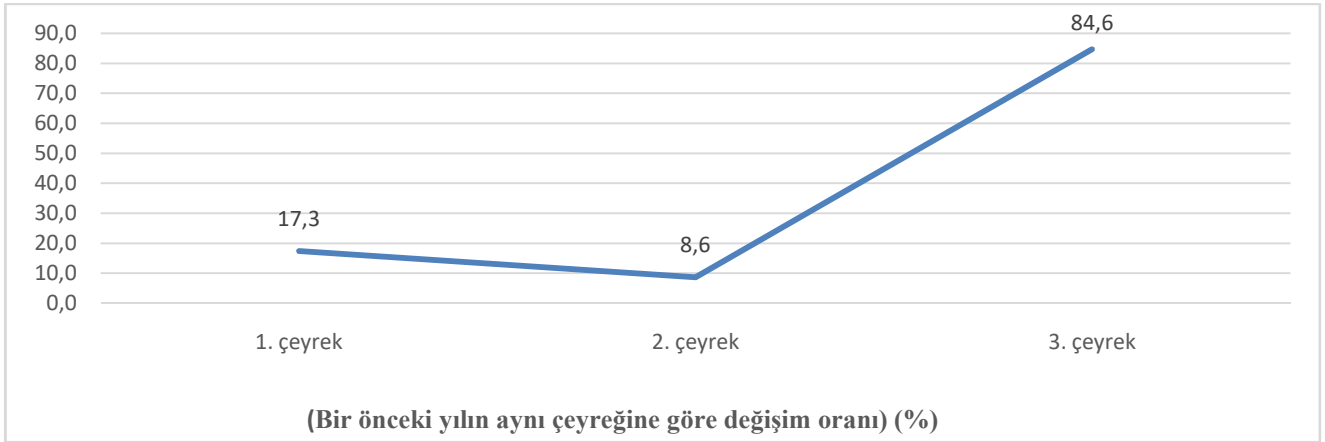
**1. İstifçilik;** Tüketiciler temel ürünleri günlük olarak stoklamaktadır (Sheth, 2020: 281). Bu davranış, tedarik zincirinde bir kıtlığa yol açabilmektedir (Sterman ve Dogan, 2015: 6). Bu istifçilik kapsamındaki ürünlere; tuvalet kağıdı, ekme, su, et, dezenfekte etme ve temizlik ürünleri dahildir.

İstifçilik, temel ihtiyaçlar için gelecekteki ürün tedariklerinin belirsizliğini ortadan kaldırmak amacı ile verilen yaygın bir tepkidir. İstifçilik, Venezuela örneğinde olduğu gibi bir ülke hiper enflasyon sürecinden geçtiğinde yaygın görülen bir uygulamadır. Böyle zamanlarda istifçiliğin yanı sıra, araçların fiyatları artırmak amacıyla ürünü istiflediği gri pazar gibi uygulamalar da ortaya çıkmaktadır. Ek olarak, istiflemenin yarattığı geçici ekstra talep, sahte ürünlerin pazarlanmasına neden olmaktadır (Sheth, 2020: 281). Bu panik satın alma davranışının, temel ya da gereksiz malların birikmesine neden olan belirsizlik zamanlarına verilen bir tepki olduğunu ifade etmek mümkündür (Sterman ve Dogan, 2015: 6).

**2. Bastırılmış Talep;** Belirsizlik ve kriz zamanlarında genel eğilim, zorunlu olmayan ürün veya hizmetlerin tüketimini ertelemektir. Bu ürün ve hizmetler genellikle; otomobiller, evler ve ev aletleri gibi büyük mallar ve konserler, sporlar, barlar ve restoranlar gibi isteğe bağlı hizmetlerden oluşmaktadır. Bu davranış, talebin bugünden geleceğe kaymasına neden olmaktadır (Sheth, 2020: 281).

Grafik 2 incelendiğinde, hanehalkının otomobil, ev aletleri gibi dayanıklı tüketim mallarına olan harcamaları mayıs sonu salgının azalmaya başlaması ile geçen yıla kıyasla çok keskin bir artış trendine girdiği görülmektedir. Bunun sebebi, tüketicinin mart- mayıs ayları itibarı ile bu mallara olan taleplerini bastırmaları ve salgının hafiflemesi ile bu malları tekrar satın almaya başlamalarıdır. Bir önceki yılın 2. Çeyreğine göre %8.6 artış ile başlayıp 3. Çeyreğe gelindiğinde bu oran %84.6'a ulaşmıştır.

**Grafik 2.**Türkiye'de Yerleşik ve Yerleşik Olmayan Hanehalkı Nihai Tüketim Harcamaları (2020-Dayanıklı Mallar)



**Kaynak:** (<https://data.tuik.gov.tr/>)

**3. Dijital teknolojinin benimsenmesi;** Karantina nedeniyle, birçok ülkede tüketiciler markete veya alışveriş merkezlerine gidememişlerdir. Bunun yerine, mağaza eve gelmiştir. İş ve eğitim için de aynı şey geçerli olmuştur. Bu durum, eğitim, sağlık, tüketim ve satın alma gibi birçok alanda önemli değişimlere sebep olmuştur. Aynı zamanda tüketici davranışlarında kişiselleştirme ve kolay erişimin de artışına neden olmuştur (Sheth, 2020: 281).

Pandeminin etkilerinin tüketici davranışlarına yansımalarının diğer boyutu, fiyat, iş belirsizliği ve ekonomik istikrarsızlığı içinde barındıran böyle bir ortamın resesyonda değişen satın alma davranışı üzerinde çok büyük bir etkiye sahip olmasıdır. Değişen satın alma davranışı ile tüketicilerin genellikle düşük fiyatlara yöneldiği daha büyük farkındalık oluşmaktadır. Çoğu durgunluk durumunda, harcanabilir gelir azaldıkça, fiyat daha kötü bir duruma gelmektedir (Hampson ve McGoldrick, 2013: 832).

Tüketici davranışlarının önemli düzeyde etkilediği sektör olan turizmin, küresel olarak en büyük sektörlerden biri olmasından kaynaklı (Ranasinghe vd., 2020: 2) hava ve deniz taşımacılığı, konaklama sektörü, eğlence vb. dahil olmak

üzere, insan ve mal hareketlerinin kısıtlanmasına dair alınan kararlar (Ranasinghe vd., 2020: 3) ve ekonomik istikrarsızlık, beklentilerdeki düşüklük gibi nedenler tatillere ayrılan bütçelerin düşük olmasına sebebiyet vererek turizmi etkilemiş ve dolayısıyla ülkelerin ekonomik göstergelerini önemli oranda etkilemiştir.

Turizmin, ülke ekonomilerinde önemli yere sahip olmasından dolayı, COVID-19 salgını sonrasında sosyo-ekonomik istikrarın tekrar kazanılmasında önemli bir yere sahip olması beklenmektedir (Ranasinghe vd., 2020: 2).

### **2.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi Bağlamında Tüketici Tercihleri**

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi, beş katmanlı bir piramit içinde hiyerarşik seviyeler halinde insan ihtiyaçları modelini içeren bir teoridir. Bireylerin daha yüksek ihtiyaçlarına ulaşabilmesi için, öncelikle hiyerarşideki daha alt seviyedeki ihtiyaçlarını gidermesi gerekmektedir. Hiyerarşinin en altından yukarıya doğru ihtiyaçları şu şekilde sıralamak mümkündür: fizyolojik, güvenlik, sevgi ve aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme (McLeod, 2020: 1).

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin ilk basamağında fizyolojik ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bu basamakta insanın yaşayabilmesi için gerekli en temel ihtiyaçları yer almaktadır. Bunlar; hava, su, yiyecek, barınak, giyim, sıcaklık, cinsellik, uyku gibi biyolojik ihtiyaçlardır. İnsan bedeninin en iyi biçimde çalışabilmesi için bu ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmektedir. Maslow, diğer ihtiyaçların bu ihtiyaçlar ile karşılaştırıldığında ikincil olduğunu ifade etmektedir (Maslow, 1954: 35-38).

COVID-19 gibi küresel boyutta salgınların olduğu dönemlerde bireylerin hayatta kalma güdüsü ile temel gereksinimlerine olan tüketimleri öncelik haline gelmektedir. Mali ve kişisel güvenlik, gıda ve tıbbi güvenlik de diğer önemli öncelikler arasında yer almaktadır (Accenture Survey, 2020: 11). Hijyen, temizlik ve temel ürünler için talep artarken, gerekli olmayan kategorilere olan talepte düşüş gözlenmiştir (Accenture Survey, 2020: 10).

Bu sık görülen tüketici davranışları, tüketicilerin alışverişlerinde gerçekleştirdikleri değişiklikleri anlamamıza olanak sağlamaktadır. En çarpıcı değişiklik kişisel hijyen ürünleri tüketimindedir. Bu konuda endişe duyanlar bu satın alma işlemlerini %50 artırırken, kayıtsız olanlar sadece %10,4 oranında arttırmıştır. Temizlik ürünleri ve konserve gıdalar sırasıyla, %25,2 ve %20,6 oranında net artış göstermiştir (Accenture Survey, 2020: 6).

Tarihe bakılacak olursa; her bir pandemi, doğrudan yaşamı, mali güvenliği ve gıda güvenliğini etkilediği için insanın birincil tepkileri üzerinde büyük etkiler meydana getirdiği gözlenmiştir (LeMay, 2020: 7). Örneğin, kolera, kara veba veya İspanyol gribi yaşandığı zamanlarda, ekonomik denge ve gıda tedarik sistemleri bozularak kıtlığa neden olmuştur (Le Go, 1988: 107-108). COVID-19 salgınında, birtakım farklılıklar olmasına rağmen, büyük ölçüde aynı profile uymaktadır. Bu kez, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler dışında gıda güvenliğinde önemli olumsuz etkiler görülmemiştir.

### **2.2. Pandemi Sürecinde Çevrimiçi Alışveriş**

Dijitalleşme gün geçtikçe daha da yaygın hale gelmektedir. Dijital teknolojiyi henüz tam olarak benimsememiş olan birçok kullanıcı bile, COVID-19 sayesinde artık bunu yapması gerekliliği ile karşı karşıya kalmıştır. Çevrimiçi bankacılık, çevrimiçi alışveriş gibi her türlü dijital deneyimin sanal engellerini düzene sokmak her zamankinden daha önemlidir. Aynı zamanda şirketler e-ticaretin öncelik haline getirilmesini defalarca ertelemişlerdir. Bu sebeple bu sektör henüz bu talep seviyesine hazır değildir.

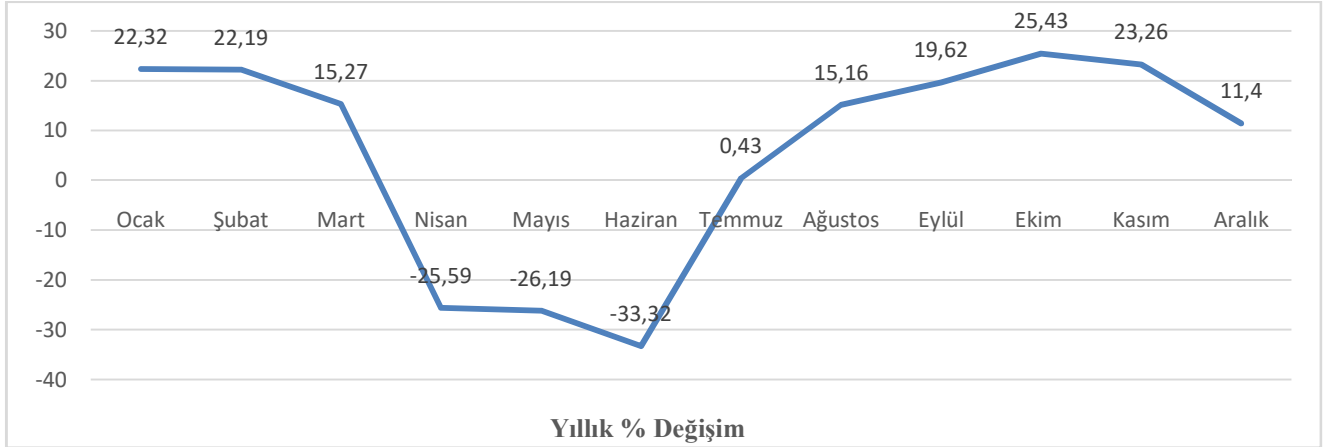
Yüz yüze temas içeren hizmetlere olan talep bu süreçte büyük oranda düşmüştür. Örneğin, JCB Co. Ltd. ve Nowcast Inc. şirketlerince ortaya konan kredi kartı işlem verileri 2020 yılının Şubat ayından bu yana, dışarıda yemek yeme, konaklama ve seyahat harcamalarının büyük oranda azaldığını ortaya koymaktadır. Mal tüketimi durumunda bile, bakkallar ve süpermarketler gibi yüz yüze temasın olduğu yerlere gitmek tercih edilmemiştir. Bir başka önemli değişiklik ise yüz yüze gerçekleştirilmeyen hizmet ve malların tüketiminde görülen artıştır. Veriler, film ve tiyatro gibi etkinlik harcamalarının büyük oranda düştüğünü, içerik dağıtımına yapılan harcamaların ise arttığını ortaya koymaktadır (Watanabe ve Omori, 2020: 219).

COVID-19 salgını nedeniyle e-ticaret önemli ölçüde artmıştır. Örneğin, Alibaba’nın çevrimiçi süpermarketi, virüsün yayılmaya başlaması ile siparişlerin yıldan yıla %220 oranında arttığını bildirmiştir. Amerika Birleşik Devletleri’nde, çevrimiçi teslimat hizmeti Instacart’ın aboneliklerinin en çok vaka görülen eyaletlerde 10-20 kat civarında arttığı ortaya çıkmıştır (Accenture Survey, 2020: 15).

Çevrimiçi tüketim, birçok açıdan fiziksel alışverişten daha mantıklıdır. Birincisi, mağazaya fiziksel olarak gitmek zorunda kalmamak nedeniyle nakliye vb. maliyetlerde bir düşüş meydana getirmektedir. İnternette karşımıza çıkan ürün ve hizmetlerin çeşitliliği, fiziksel mağazalardan çok daha fazladır. Ayrıca internette çok çeşitli fiyatlar mevcuttur. Bunun yanı sıra, çevrimiçi alışveriş satın almak istenen ürünlerin kalite ve fiyatlarının karşılaştırılmasına da olanak sağlamaktadır (Watanabe ve Omori, 2020: 220).

Artışında üstte belirtilen sebeplerin de etkili olduğu çevrimiçi alışverişte Türkiye’de sadece nisan ayında %20 artış görülmüştür. Mart- Mayıs ayları arasında 7 milyon kredi kartı ilk defa çevrimiçi alışverişler için kullanılmıştır. Mayıs sonunda çevrimiçi alışveriş kartlı harcamaların %33’üne ulaşmış ve rekor kırmıştır. Bu dönemde kredi kartı ile yapılan alışverişlerin 3’te 1’ini çevrimiçi alışverişler oluşturduğu gözlenmiştir (TOBB, 2020).

**Grafik 3.**Türkiye’de Kredi Kartı ile Yapılan Harcamalar (2020-% Değişim)



**Kaynak:** (<https://evds2.tcmb.gov.tr/>)

Çevrimiçi alışveriş yaparken ödeme aracı olarak büyük oranda kredi kartları kullanılmaktadır. Pandeminin ilk aşamalarında, dünyanın kendini bir bilinmezde içinde bulduğu zamanlarda, tüketiciler son derece ihtiyatlı davranmışlardır. Grafik 3’te de görüldüğü üzere salgının ilk aşamasında kredi kartı kullanımı oranları düşmüştür. Daha sonra pandeminin haziran ayından itibaren yavaşlaması ile kredi kartı ile yapılan harcamalar artış göstermiş ve V tipi bir toparlanma dönemine girilmiştir. Ekim ayına kadar sürekli bir artış trendinde olan kredi kartı ile yapılan harcamalar, ekim ayından sonra salgının yayılma hızının tekrar artması ile alınan tecrit kararları ve tüketicilerin beklentilerinde olumsuz yönlü değişimler beraberinde kredi kartı ile yapılan harcamalarda azalışlar meydana getirmiştir.

Kredi kartı kullanımının ve dijital ticarete yönelik eğilimin, salgın bittikten sonra da devam edeceği tahmin edilmektedir. Tüketicilerin çevrimiçi alışveriş yapma oranının salgından sonra %32’den %37’ye çıkacağı öngörülmekte olup bu alana artan yatırım ihtiyacının önemli düzeyde olduğu ortaya konulmaktadır (Accenture Survey, 2020: 12).

Salgın döneminde alışveriş yönteminde meydana gelen değişimin yanında yapılan alışverişin (satın alınan malın) niteliğinde de önemli değişimler yaşanmıştır. Banka kartı ve kredi kartı ile yapılan alışverişin harcama kalemlerine göre gelişimini aşağıdaki Tablo 2 yardımıyla incelemiş mümkündür.

**Tablo 2.** Banka Kartı Ve Kredi Kartı İle Yapılan Harcama Tutarının Yıllık Değişimleri (Aralık 2020-%)

Harcama Kalemi	Değişim (%)	Harcama Kalemi	Değişim (%)
Araba Kiralama	8	Mobilya ve Dekorasyon	23
Araç Kiralama-Satış/Servis/Yedek Parça	29	Müteahhit İşleri	46
Benzin ve Yakıt İstasyonları	1	Sağlık/Sağlık Ürünleri/Kozmetik	18
Çeşitli Gıda	30	Seyahat Acenteleri/Taşımacılık	-35
Doğrudan Pazarlama	14	Sigorta	14
Eğitim/Kırtasiye/Ofis Malzemeleri	-12	Telekomünikasyon	51
Elektrik-Elektronik Eşya, Bilgisayar	93	Yapı Malzemeleri, Hırdavat, Nalburiye	46
Giyim ve Aksesuar	-17	Yemek	-45
Havayolları	-41	Kamu/Vergi ödemeleri	-40
Hizmet Sektörleri	9	Bireysel Emeklilik	21
Konaklama	-41	Diğer	61
Kulüp/Dernek /Sosyal Hizmetler	9	İnternet Üzerinden Yapılan Alışverişler*	62
Kumarhane/İçkili Yerler	-91	Mektupla/Telefonla Yapılan Alışverişler*	34
Kuyumcular	-26	Gümrük Vergisi Ödemeleri*	-96
Market ve Alışveriş Merkezler	57	<b>Toplam</b>	<b>15</b>

(\*İnternet üzerinden yapılan alışverişler, mektupla/telefonla yapılan alışverişler ve gümrük vergisi ödemeleri ayrı bir harcama kalemi olmayıp, alışveriş yöntemini ifade etmektedir.

**Kaynak:**(TEPAV, 2020: 4).

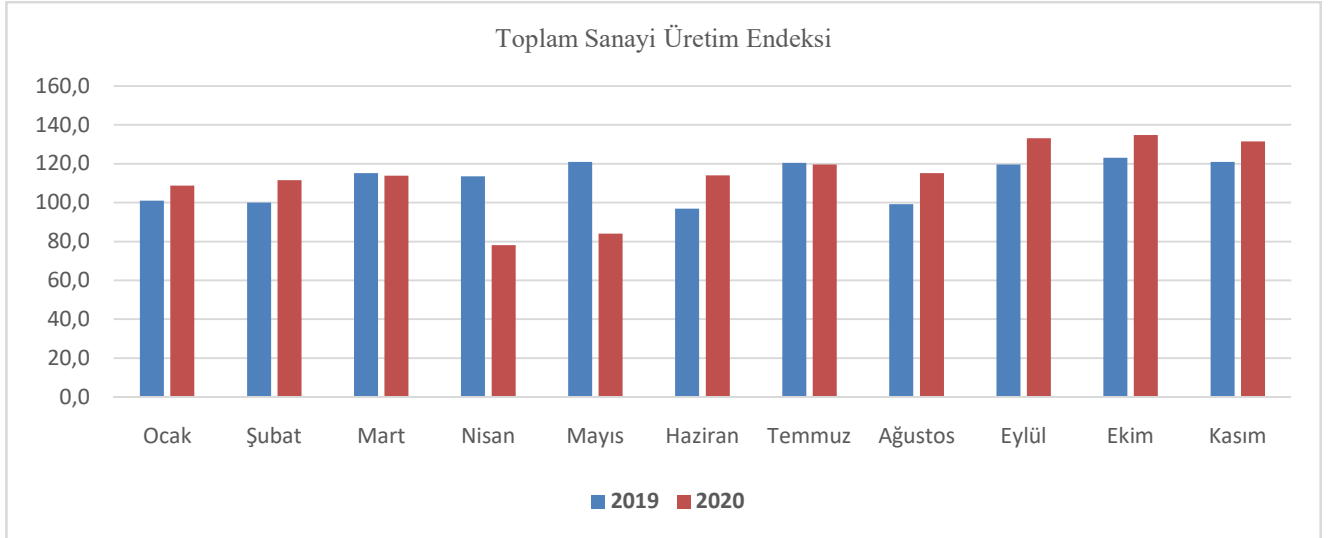
Tablo 2 incelendiğinde Türkiye’de 2020 yılında banka kartı ve kredi kartı ile harcama kalemlerinde önemli değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Bu dönemde bazı harcama kalemlerinde (Araç Kiralama-Satış/Servis/Yedek Parça, Benzin ve Yakıt İstasyonları, Çeşitli Gıda, Doğrudan Pazarlama, Elektrik-Elektronik Eşya, Bilgisayar, Hizmet Sektörleri, Kulüp/Dernek /Sosyal Hizmetler, Market ve Alışveriş Merkezler, Mobilya ve Dekorasyon, Müteahhit İşleri, Sağlık/Sağlık Ürünleri/Kozmetik, Sigorta, Telekomünikasyon, Yapı Malzemeleri, Hırdavat, Nalburiye ve Bireysel Emeklilik gibi) artışlar yaşanırken, bazı harcama kalemlerinde (Eğitim/Kırtasiye/Ofis Malzemeleri, Giyim ve Aksesuar, Havayolları, Kumarhane/İçkili Yerler, Konaklama, Kuyumcular, Seyahat Acenteleri/Taşımacılık, Yemek, Kamu/Vergi ödemeleri ve Gümrük Vergisi Ödemeleri gibi) ise azalışlar yaşanmıştır.

### 3. TÜRKİYE’DE COVID-19 SÜRECİNDE GÖZLENEN ÜRETİCİ DAVRANIŞLARI

Covid-19 salgının önlenmesi ve etkilerinin azaltılması amacı ile alınan bir takım sosyal mesafe, bazı sektörlerin faaliyetlerini durdurma kararı alınması ve seyahat kısıtları gibi önlemler davranışsal maliyetlere ek olarak doğrudan üretim kayıplarına sebebiyet vererek ekonomik faaliyetlerin ve toplam üretimin daralmasına yol açmaktadır. Salgının sebep olduğu panik ve toplam üretim kaybının gün bazında maliyeti salgının doğrudan maliyetinden daha fazla olacaktır (ULİSA, 2020: 7).

Toplam üretimin büyük bir payını oluşturan sanayi üretimi incelendiğinde pandemi döneminde üretimde daralma yaşandığı net bir şekilde görülmektedir. Şekil 2’ye bakıldığında Ocak ve Şubat aylarında 2019 yılına kıyasla artış trendinde olan sanayi üretim endeksi pandeminin mart ayında patlak vermesi ile 78.1 seviyelerine kadar düştüğü görülmektedir. Sonrasında kısıtlamaların sonlandırılması ile tekrar 2019 yılı seviyelerinin üzerine çıkmıştır.

Şekil 2. 2019-2020 Yıllarındaki Toplam Sanayi Üretim Endeksi



**Kaynak:**(<https://data.tuik.gov.tr/>)

Diğer yandan, dünyada birçok hükümet, temel endüstrilerin Covid-19 krizi süresi boyunca açık kalmasını zorunlu tutmuştur. Temel endüstriyi neyin oluşturduğu tartışma konusu olmuş ve belirlenen temel endüstrilerinde ülkeden ülkeye değişmesi muhtemel olmuştur (Rio-Chanona vd., 2020: 89).

Ekonomik kriz çoğunlukla talepte meydana gelen daralma ile ilişkilendirilmektedir. Mal ve hizmetlere olan talepte düşüş yaşayan şirketler, üretim faktörlerini ayarlayarak (Marques Santos vd., 2020: 20), yani üretimde azalma gerçekleştirerek işgücü seviyesinde azalmaya sebebiyet vermektedir. İşsizlik artınca tüketimde azalış gerçekleşerek (talepte meydana gelen azalma ile) arzda da azalma yaşanacaktır.

İşsizliği önlemede uygulanan çeşitli sübvansiyonlar etkili olsa da pandeminin işgücü piyasası üzerinde önemli düzeyde etki bırakacağı tahmin edilmektedir. Bilhassa, turizm gibi iş gücünün büyük bir bölümünü hizmet sektöründe barındıran ülke ekonomilerinin işsizlik probleminden daha çok etkileneceği tahmin edilmektedir. Avrupa’da 2019 yılında %6.7 olan işsizlik oranı 2020 yılında %9’a yükselmiş olup 2021 yılında tekrar düşüşe geçerek %8 seviyelerine geleceği öngörülmüştür (EC, 2020a).

Pandeminin etkisini azaltmak için alınan tecrit kararları da işgücü arzını olumsuz olarak etkilemiştir. Turizm, enerji gibi pek çok sektörde üretim çok düşük seviyelere gerilemiştir. Ayrıca, dünya piyasalarında oluşan belirsizlik havası ticaret hacmi üzerinde olumsuz etki yaratıp önemli ölçüde düşüren en önemli etkenlerden biridir.

Tüketici davranışlarında sözü geçen Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bu noktada da ortaya çıkmaktadır. İnsanların yaşamlarını sürdürmeleri için gerekli temel mal endüstrilerinde arz şokları yoktur. Bu endüstriler arasında, kamu hizmetleri ve hükümet gibi mecralarda talep şoku da görülmemektedir. Öte yandan sağlık talebi artarken ulaşım talebi azalmaktadır. Eğlence, oteller ve restoranlar gibi temel olmayan endüstriler, hem talep azalması hem de arz azalması yaşamaktadırlar. Bu sektörlerde talep şoku arz şokundan daha büyük gerçekleşir. İmalat, perakende gibi diğer temel olmayan endüstriler, talep şoklarından daha büyük olan arz şoklarına maruz kalmaktadır (Rio-Chanona vd., 2020: 79).

Covid-19 salgını ile, tüm gıda pazarlarında benzerine rastlanılmamış etkiler görülmüştür. Değer zinciri boyunca, perakendeciler her ürünü en az kesinti ile stoklayabilmiştir. Bu noktada gıda üretiminin ve dağıtımının tüm aşamalarını içeren gıda sistemleri arasındaki etkileşimlerin kısıtlanması ile hem arz hem de talepte şoklar yaşanmıştır (Butu vd., 2020: 2; Richards ve Rickard, 2020: 189).

Diğer tarım sektörlerinden bozulabilirlik konusunda ayrılan taze ürün endüstrisi, COVID-19'un perakende piyasasında büyük oranlı etkiler yaratmıştır. Hem Kanada'da hem de Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde istifçilik oldukça yaygın görülmektedir. Bununla birlikte tüketiciler, temel ihtiyaçlarını satın alamayacakları düşüncesiyle ileriye dönük satın alma davranışı gerçekleştirirler ancak sadece bozulmayan ürünleri stoklamaktadırlar. Böylece, perakendeciler stoklanamayan taze meyve ve sebze fiyatlarını makul düzeylerde tutabilmeyi başarmışlardır (Richards ve Rickard, 2020: 190).

Özetle salgın döneminde tüketicinin alışveriş yöntemi ve harcama kalemlerinde meydana gelen değişim bu süreçte bazı sektörlerin avantajlı konuma gelerek büyümesine bazı sektörlerin ise küçülmesine neden olmuştur. Bu süreçte büyüyen sektörleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Sağlık hizmetleri ve ilaç,
- Gıda ve gıda işleme,
- Perakende,
- Kişisel bakım ve hijyen ürünleri,
- Bilişim ve iletişim teknolojileri ve
- E-ticarettir.

Pandemi sürecinden olumsuz şekilde etkilenip de küçülen sektörleri ise;

- Turizm (Otel, lokanta, eğlence yerleri),
- Ulaşım (Hava, ve deniz taşımacılığı, daha düşük oranda kara taşımacılığı),
- Otomotiv (üretim-satış),
- İnşaat ve emlak,
- İmalat sanayi (özellikle dayanıklı tüketim malları..),
- Tekstil ve Konfeksiyon,
- Finansal Hizmetler,
- Enerji,
- Tarım,
- Eğitim,
- Yazılı medya ve matbaacılık,
- Sanat faaliyetleri, etkinlik ve organizasyon sektörü,
- Sağlık dışındaki serbest meslekler ve
- Denetim ve mali müşavirlik olarak sıralamak mümkündür (TÜRMOB, 2020: 61-65).

Sektör farklılıklarından, üretilen ürün ve hizmetlerin çeşidine, üretimin işgücü üzerindeki etkisinden, ürünlerin dayanıklılık sürelerine kadar birçok değişkeni içinde barındıran üretim sistemi ve bu sistemin ana unsuru olan üretici davranışları küresel krizin etkisiyle büyük oranda değişime uğramış ve uğramaya devam etmektedir.

#### 4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Küresel çapta etkili olan Covid-19 salgını birçok ekonomik unsuru etkilemesinin yanı sıra tüketici ve üretici davranışlarını da değiştirmiştir. Söz konusu değişim, tedarik zincirleri, perakende mağazaları ve işçiler için yeni sorunlar ortaya çıkarmıştır.

Salgının artmasıyla, hayatta kalmak gibi birincil güdüsünü gerçekleştirmeyi amaçlayan insan, ekonomik olarak beklentilerini en düşük noktaya getirmiştir. Beklentilerin düşmesi ile tüketiciler daha az tüketmeye daha fazla tasarruf etmeye başlamışlardır. Talep düşmesi ile arzda da düşüşler meydana gelmiştir. Öte yandan, küresel piyasalarda oluşan

belirsizlik arz talep dengesizliklerine neden olmuş ve ülkelerin ticaret hacmi üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu kriz, üretim, gelir, işgücü ve verimlilik kayıplarına neden olmaktadır. İşgücü kayıpları, turizm gibi iş gücünün önemli bir kısmını içinde bulunduran hizmet sektörlerinde yoğun bir şekilde görülmektedir. İşsizlik probleminin artması, kriz sonrasında bile ülke ekonomilerinin başa çıkmakta en çok zorlanacağı konular arasında yer alacağı tahmin edilmektedir.

Uygulanan karantinanın etkilerini en çok gösterdiği sektörler, restoran ve seyahat sektörü olmuştur. İnsanlar, hasta olup sağlıklarını kaybetmekten korktukları için harcamalarını özellikle bu sektörlerden azaltmışlardır. Otomobiller, sanat etkinlikleri ve emlak gibi diğer sektörler de orta düzeyde etkilenmiştir. Bu sektörlerin az etkilenmesinin sebebi, karantina uygulanması öncesinde de satın alma sıklığının da nadiren olmasıydı.

Tüketici davranışı üzerinde, pandeminin sebep olduğu ani ve uzun vadeli davranış şekli değişiklikleri görülmüştür. Bunlar, istifçilik, bastırılmış talebi, dijital teknolojiyi kucaklamak olarak ifade edilebilmektedir.

Salgını önlemek için uygulanan kısıtlamaların sonucu olarak hareket alanı azalan tüketici ve üreticilerin çevrimiçi bankacılık ve alışveriş gibi alanlara taleplerinde artış gözlenmiştir. Aynı zamanda çevrimiçi alışveriş, kişiselleştirmeyi ve kolay erişimi de arttırmıştır. Bu konuda daha sonra yapılacak çalışmalarda, çevrimiçi alışverişin planlı tüketim ile plansız tüketimi ve tüketicinin satın alma dürtüsünü ne yönde etkilediğini açıklar nitelikte olması aydınlatıcı olabilir.

COVID-19 gibi küresel boyutta bir salgının olduğu böyle zamanlarda hayatın temel gereksinimlerine olan ihtiyaçlar öncelik haline gelmektedir. Bu noktadan hareketle Maslow’ün ihtiyaçlar hiyerarşisi diyagramı baz alınarak bu kriz zamanlarında tüketicilerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürmeye yönelik davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Temel tüketim mallarına yönelerek “gerekli” olmayan malların tüketimini erteleme eğilimine girilmiştir. Böyle bir ortamda, bir ürün tüketicilerin tahmini bütçesini aştığında, insanların harcama yapmaktan uzak durdukları gözlenmiştir. Bunun nedeni, belirsizliğin hakim olduğu karantina şartlarında insanların daha temkinli ürün satın alma eğiliminde olmalarıdır. Tüketimini ertelenmesi, talebin bugünden geleceğe taşınmasına sebep olmaktadır. Bastırılmış talebin, GSYİH büyümesi üzerindeki etkisi incelenirken, bastırılmış talebin kapsamı ile ilgili tüketici davranışında çok az sayıda araştırma olduğu tespit edilmiştir.

### KAYNAKÇA

- ACCENTURE SURVEY, (2020). How COVID-19 Will Permanently Change Consumer Behavior, <https://www.accenture.com/us-en/insights/consumer-goods-services/coronavirus-consumer-behavior-research>, 22.11.2020.
- AKALIN, G., (1994). Kamu Kesimi Finansman Açıkları ve Ekonomik Dengeler Üzerine Etkileri, X. Türkiye Maliye Sempozyumu, 17-31, [http://www.maliyesempozyumu.org/wp-content/uploads/2016/11/Maliye-Sempozyumu\\_10.pdf](http://www.maliyesempozyumu.org/wp-content/uploads/2016/11/Maliye-Sempozyumu_10.pdf), 19.11.2020.
- BUTU, A., BRUMĂ, I. S., TANASĂ, L., RODINO, S., DINU VASILIU, C., DOBOŞ, S., & BUTU, M. (2020). The impact of covid-19 crisis upon the consumer buying behavior of fresh vegetables directly from local producers. Case study: The quarantined area of suceava county, Romania. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5485.
- EUROPEAN COMMISSION (EC), (2020a). Spring 2020 Economic Forecast: A Deep and Uneven Recession, An Uncertain Recovery, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_79](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_79), 08.12.2020.
- HAMPSON, D. P. & MCGOLDRICK, P. J. (2013). A typology of adaptive shopping patterns in recession. *Journal of Business Research*, 66(7), 831-838.
- JHA, S., & PRADHAN, V. (2020). Factors causing change in customer behaviour during COVID-19 Pandemic. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 3792-3804.
- LE GOFF, J., (1988). *Mediaeval Civilization, 400–1500*. Wiley–Blackwell, Oxford, UK; New York, USA:
- LEMAY, M.C., (2020). *Global Pandemic Threats: A Reference Handbook*.: ABC-CLIO, Santa Barbara, CA, USA.
- MARQUES SANTOS, A., MADRID GONZÁLEZ, C., HAEGEMAN, K., & RAINOLDI, A., (2020). *Behavioural changes in tourism in times of COVID-19*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- MASLOW, A. H., (1954). *Motivation and Personality*. Harper&Row Publishers, New York.
- MCLEOD, S., (2020). Maslow's Hierarchy of Needs, <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>, 01.12.2020.

- RANASINGHE, R., DAMUNUPOLA, A., WIJESUNDARA, S., KARUNARATHNA, C., NAWARATHNA, D., GAMAGE, S., & IDROOS, A. A. (2020). Tourism after Corona: Impacts of Covid 19 Pandemic and Way Forward for Tourism, Hotel and Mice Industry in Sri Lanka. *Hotel and Mice Industry in Sri Lanka (April 22, 2020)*.
- RICHARDS, T. J., & RICKARD, B. (2020). COVID-19 impact on fruit and vegetable markets. *Canadian Journal of Agricultural Economics/ Revue canadienne d'agroeconomie*, 68(2), 189-194.
- RIO-CHANONA, R.; MEALY, P.; PICHLER, A.; LAFOND, F.; FARMER, J.D., (2020). Covid Economics Vetted and Real-Time Papers: *Supply and Demand*. CEPR Press, England.
- SHETH, J., (2020). Impact of Covid-19 on consumer behavior: Will the old habits return or die? *J. Bus. Res.*, 117, 280–283.7
- STERMAN, J.D. & DOGAN, G., (2015). I'm not hoarding, I'm just tocking up before the hoarders get here: Behavioral causes of phanto mordering in supply chains. *J. Oper. Manag.*, 39, 6–22.
- TCMB, (2020). Kredikartı ve Hanehalkı Harcama Verileri, <https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/dashboard/5409>, 22.11.2020.
- TEPAV (2020). COVID-19'un Tüketici Harcamalarına Etkisi. *TEPAV Değerlendirme Notu*, Sayı:18.
- TOBB, (2020). Visa ve TOBB Harcamalar Araştırması <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=26021&lst=MansetListesi>, (Erişim Tarihi: 21.12.2020).
- TÜRK, A.; BİNGÜL, B. A. & Ak, R., (2020). Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences 2020 Special Issue*, 612-632.
- TÜRMOB (2020). Korona Salgınının Türkiye Ekonomisine Etkisi Değerlendirmeler ve Öneriler Raporu. *TÜRMOB Yayınları*-503.
- UNCTAD, (2020). Impact of the COVID-19 Pandemic on Trade and Development, [https://unctad.org/system/files/official-document/osg2020d1\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/osg2020d1_en.pdf), 21.11.2020.
- ULISA, (2020). Kovid-19 (Koronavirüs) Salgınının Ekonomik Etkileri, [https://aybu.edu.tr/yulisa/content\\_detail.aspx?MENUID=286&ICERIKID=657&src=0](https://aybu.edu.tr/yulisa/content_detail.aspx?MENUID=286&ICERIKID=657&src=0), 06.12.2020.
- WATANABE, T.,& OMORI, Y., (2020). Online consumption during the covid-19 crisis: Evidence from Japan. *Covid Economics*, 38(16), 218-252.
- WORLD METERS (2021). COVID-19 Coronavirus Pandemic, <https://www.worldometers.info/coronavirus>, 13.02.2021
- WORLD TRADE ORGANIZATION (WTO), (2020a). Trade Statistics And Outlook: Trade Set To Plunge As COVID-19 Pandemic Upends Global Economy, [https://www.wto.org/english/news\\_e/pres20\\_e/pr855\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/news_e/pres20_e/pr855_e.pdf), 18.11.2020.



## Cinsiyete Göre Türkiye’de İşsizlik Histerisi

*Unemployment by Gender Hysteria in Turkey*

Müşerref ÖNAL<sup>a</sup>

### Özet

Ülkeler yıllar içerisinde belirli sebeplerle ekonomik krizler yaşamakta ve akabinde ekonomik konjonktür dalgalı seyretilmektedir. İlgili dalgalanma çoğu zaman vatandaşların işlerini kaybetmesine sebebiyet vermekte ve işsizlik oranlarını artırıcı seyir göstermektedir. Böylesi bir durumda “işsizlik histerisi” kavramı literatürde kullanılır kılınmıştır. İşsizlik histerisi, O. Blanchard ve L. Summer’ın yapmış oldukları çalışma neticesinde 1986 yılı itibarıyla literatürde yer edinmiştir. İlgili çalışma dahilinde işsizlik histerisi; işsizlik oranlarındaki artışın mevcut şok geçtikten sonra eski haline dönememesi olarak ifade edilebilir. Piyasaların ilgili şok sonrası eski haline dönmesi ülkelerin gelişmişlik düzeylerini göstermesi yönüyle önem arz etmektedir. Çalışmada ilgili tanımdan hareketle Türkiye’nin 1988-2019 yılları arası işsizlik histerisi Augmented Dickey Fuller, Phillips-Perron, Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS), Ng-Perron Birim Kök testlerinden yararlanarak hesaplanmıştır. İlgili testler Türkiye’de histeri teorisinin hem kadınlarda hem de erkeklerde geçerli olduğunu buna ek olarak kadınların histeri seviyesinin erkeklere oranla yüksek seyrettiği gözlemlenmiştir. İlgili gözlem sonucunda kadınlarda istihdam sorunu tespit edilerek bu çerçevede politikalar geliştirilmesi gerekliliği çalışmanın sonuç bölümünde vurgulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşsizlik Histerisi, Cinsiyet Eşitsizliği, Birim Kök Testi

**Jel Kodları:** E24, J16, C22.

### Abstract

Years have been experiencing economic crises for certain reasons, and then the economic conjuncture fluctuates. The relevant fluctuation causes citizens to lose their jobs over time and increases unemployment rates. In such a situation, the concept of "unemployment hysteria" has been used in the literature. Unemployment hysteria has taken place in the literature as of 1986 as a result of the study of O. Blanchard and L. Summer. Unemployment hysteria within the relevant work; It can be expressed as the recovery in unemployment rates after the current shock has passed. Its recovery after the current shock is important for the developed levels of the countries. The definitions in the Labor movement Turkey's 1988-2019 work unemployment hysteria Augmented Dickey-Fuller, Phillips-Perron, Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS), Ng-Perron Unit benefiting from stem test was calculated unemployment hysteria. Related tests both in men and women of hysteria in Turkey has been observed that unemployment remains high compared to men, in addition to the level of hysteria but in addition it is available. In the related observation, the necessity of policies in this context, which is embodied in women, was seen on the front.

**Key Words:** Unemployment Hysteria, Gender Inequality, Unit Root Test

**Jel Codes:** E24, J16, C22.

**Başvuru:** 17.03.2021

**Kabul:** 15.04.2021

<sup>a</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi-ÖNAL-Müşerref, Necmettin Erbakan Üniversitesi, onal-muserref@yandex.com, <https://orcid.org/0000-0002-5334-8743>.

## GİRİŞ

İşsizlik ülke ekonomilerinin üzerine en çok çalışma ve politika geliştirdiği konu olmakla birlikte gerek istihdam oranlarının artırılması gerekse üretim faaliyetlerinin artırılması ile minimize edilmeye çalışılmıştır. İşsizlik durumları belli dönemlerde artış göstermekle birlikte ilgili dönemler çoğunlukla ekonomik kriz gözlemlenen dönemler olmuştur. Kriz dönemleri ekonominin istikrarlı seyrini değiştirmekte, bir diğer ifadeyle ekonomik dalgalanmaya sebebiyet vermektedir. İlgili ekonomik dalgalanma neticesinde ise işsizlik oranları artış göstermektedir. İşsizlik oranları yükselim göstermiş olmakla birlikte mevcut kriz iklimi değişim göstermesine rağmen işsizlik oranlarında eskiye rücu gözlemlenememiştir. İşbu kriz ortamlarından sonra işsizlik oranlarında görülemeyen eskiye dönüş “işsizlik histerisi” olarak tanımlanmaktadır. Histeri teorisi Blanchard ve Summers’ın 1986 yılında gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde literatürde yer almaya başlamıştır.

Literatürdeki diğer çalışmalarda işsizlik histerisi terimi sıklıkla kullanılmaktadır. Bununla birlikte kriz dönemlerinin etkisi akabinde işsizlikte eski oranlara dönüşün sağlanacağını ifade eden doğal işsizlik oranı hipotezi de çalışmalarda kullanılmamıştır.

Çalışma 1988-2019 yılları arasında bahsi geçen işsizlik histerisinin cinsiyete bağlı mevcudiyetini araştırmak amacıyla hareket etmektedir. İlgili amaç nezdinde Türkiye’nin 1988-2019 yılları arası kadın ve erkek işsizlik oranları Dünya Bankası veri havuzundan alınan rakamlardan hareketle ekonometrik analize tabii tutulacaktır.

Histeri araştırması noktasında 4 farklı testten yararlanılacak olup ilgili testler; Augmented Dickey Fuller (ADF Birim Kök Testi), Phillips Perron, Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) ve Ng-Perron testleridir. Literatüre katkı sağlayan diğer akademik çalışmalar incelendiğinde ADF Birim Kök Testi ve Phillip-Perron testleri sıklıkla uygulanmakta olduğu görülmüş olup Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) ve Ng-Perron testlerinin ADF ve PP testleri ile bir arada olduğu bir çalışmaya rastlanmamıştır. İlgili çalışma bahsi geçen 4 farklı testi bünyesinde barındırması noktasında diğer testlerden ayrılmakta ve buradan hareketle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1.LİTERATÜR TARAMASI

İlgili bölümde işsizlik histerisi temelinde yapılmış olan akademik çalışmalar araştırılmış olup Tablo 1’de işsizlik histerisi araştıran 40 çalışmaya yer verilmiştir. Literatüre katkı sağlayan ve işsizlik histerisi temelinde gerçekleştirilen çalışmalar gözlemlendiğinde ilgili çalışmaların çoğunda işsizlik histerisinin varlığından bahsedilmekte, bir başka ifadeyle kriz dönemleri geçse dahi işsizlik oranları değişim göstermemekte ve eski haline dönmemektedir. Literatürde yer alan 40 çalışma incelendiğinde ADF Birim Kök Testi ve Phillips-Perron testine sıklıkla yer verildiği görülmekte ancak çalışmamızda yer alan 4 test; ADF Birim Kök Testi, Phillips-Perron Birim Kök Testi, Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) ve Ng-Perron Birim Kök testlerinin bir arada yer aldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmamız bahsi geçen dört teste bir arada yer vermesi yönüyle literatürdeki diğer çalışmalardan ayrılmaktadır.

Tablo 1. İşsizlik Histerisi Akademik Çalışmalar

Yazar	Yayın Yılı	Ülke	Yıllar	Veriler	Uyg.Testler	Sonuç
Brunello, G.	1990	Japonya	1955-1987	İşsizlik Oranları	Augmented Dickey Fuller	Histeri Teorisi Japonya’da Geçerlidir.
Mitchell, W. F.	1993	ORCD Ülkeleri	1960:01-1991:03	İşsizlik Oranları	Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi	Histeri Teorisi Ülkelerin Çoğu İçin Geçerlidir.
Arestis, P. Mariscal, I. B. F.	1999	26 OECD Ülkeleri	1960:01-1997:03 (Çeyrek)	İşsizlik Oranları	Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi	22 Ülkede İşsizlik Histerisi Vardır ve 4 Ülkede Histeri Teorisi Geçerli Değildir.
Camarero, M. Tamarit, C.	2004	Merkezi ve DoğuAvrupa Ülkeleri	1991-01-2003:11	İşsizlik Oranları	Carrion-İsilvestre (2005) PANKPSS Testi	Histeri Teorisi Geçerli Değildir.
Lee Vd.	2010	9 Asya Ülkeleri	1976-2004	İşsizlik Oranları	Lee veStrazicich (2003) (LM), Im Vd. (2005) Testleri	7 Ülkede Histeri Teorisi Geçerli 2 Ülkede Histeri Teorisi Geçerli Değildir.
Koçyiğit, A., Bayat, T. Tüfekçi, A.	2011	Türkiye	1923-2010	İşsizlik Oranları	Augmented Dickey Fuller	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Ener, M Arca, F.	2011	Türkiye ve 15 AB Ülkeleri	1985-2005	İşsizlik Oranları	Panel Birim Kök Testleri	Histeri Teorisi Geçerli Değildir.

Saraç, T. B.	2014	Türkiye	2005:01 2013:07	Mevsim Etkisinden Arındırılmış Genel İşsizlik Oranı İşgücüne Katılma Oranı	Doğrusal Birim Kök Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Doğru, B.	2014	Euro Bölgesi Ülkeleri(12 AB Ülkesi)	1980- 2012	İşsizlik Oranları	SURADF ve CADF Panel Birim Kök Testleri	9 Ülkede Histeri Teorisi Geçerli Değildir. 3 Ülkede Histeri Teorisi Geçerlidir.
Bayrakdar, S.	2015	Türkiye	2000- 2013	İşsizlik Oranları	PhillipPerron AugmentedDickey Fuller KPSS Birim Kök Testi Lee Strazich Birim Kök Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Özkan, Y. Altınsoy, A.	2015	Türkiye	1988- 2014	İşsizlik Oranları	FOURIER ADF ve FOURIER KSS Birim Kök Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Ağazade, S.	2016	Türkiye	2005:01- 2015:09	İşsizlik Oranları Tarım Dışı İşsizlik Oranları Genç Nüfusta İşsizlik Oranları	ADF Birim Kök Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Erdoğan, S. Doğan, C.	2016	MENA Ülkeleri	1991- 2014	Doğal İşsizlik Oranları	CADF Panel Birim Kök Testi CIPS Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Kahyaoglu, H., Tuzun, O., Ceylan, F. Ekinci R.	2016	Türkiye ve AB Ülkeleri	2001:01- 2015:04	İşsizlik Oranları Doğal İşsizlik Oranları	Forurier ADF Testi Forurier IPS Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Koçbulut, Ö. Bolat, S.	2017	Balkan Ülkeleri	2004:01- 2016:01	İşsizlik Oranları	SURADF Panel Birim Kök Testi CADF Panel Birim Kök Testi PANKPSS Testi	Balkan Ülkelerinde Histeri Teorisi Geçerli Değildir.
Taş, S. Uğur, B.	2017	Türkiye	1980- 2013	İşsizlik Oranları	AugmentedDickey- Fuller PhillipsPerron Lee Strazich Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Tekin, İ.	2017	Türkiye	2005- 2017	İşgücüne Katılım Oranı İstihdam Oranı Genç İşsizlik Oranı Tarım Dışı İşsizlik Oranı	Fourier Birim Kök Testi ADF Durağanlık Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Yalçınkaya, Ö.	2017	OECD Ülkeleri	1980- 2015	Doğal İşsizlik Oranları	Yeni Nesil Panel Birim Kök Testleri	Histeri Teorisi Geçerli Değildir.
Yıldırım, S.	2017	Türkiye	1923- 2010	İşsizlik Oranları	Çoklu Kırılmalı Birim Kök Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Yavuzaslan, K., Damar, Ö., Sönmez, B., Özdaş, B., Uyar, N. Akilotu, E.	2017	Türkiye	2005M1- 2017M2	Genç İşsizlik Oranları	Birim Kök Testleri	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Meng, M., Strazicich, M. C. Lee, J.	2017	14 OECD Ülkesi	1983:01- 2013:03 (Çeyrek)	İşsizlik Oranları	Doğrusal, Doğrusal olmayan ve FourierBirim Kök Testleri	10 Ülke İçin Histeri Teorisi Geçerli Değildir. 4 Ülke İçin Histeri Teorisi Geçerlidir.

## Cinsiyete Göre Türkiye’de İşsizlik Histerisi

Akcan, A. T.	2018	Türkiye	2005-2017	Tarım Sektörü İşsizlik Oranları Tarım Dışı Sektör İşsizlik Oranları	AugmentedDickey-Fuller Birim Kök Testi PhillipsPerron Birim Kök Testi	Her İki Sektörde De Histeri Teorisi Geçerlidir.
Çelik, C. Küçükkale, Y.	2018	Türkiye	1988S2-2015S1	Genel İşsizlik Oranları Kadın İşsizliği Erkek İşsizliği Genç İşsizliği Tarım Dışı İşsizlik	NAIRU	Türkiye’de Histeri Teorisi Geçerlidir.
Koyuncu, T.	2018	N-11 Ülkeleri	1991-2017	İşsizlik Oranları	AugmentedDickey-Fuller Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Akcan, A. T.	2019	Türkiye	2005:01-2017:06	Genel İşsizlik Oranları Genç İşsizlik Oranları	AugmentedDickey-Fuller Birim Kök Testi PhillipsPerron Birim Kök Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Çelik, H.	2019	Türkiye ve Komşu Ülkeler	1991-2017	15-64 Yaş Arası İşsizlik Oranları	CADF Panel Birim Kök Testi	Suriye, Azerbaycan, Gürcistan, Yunanistan Ve Türkiye’de Histeri Teorisi Geçerlidir. Irak, İran, Bulgaristan Ve Ermenistan İçin İse Histeri Teorisi Geçerli Değildir.
Sigeze, Ç., Coşkun, N. Ballı, E.	2019	AB Ülkeleri	1991-2016	İşsizlik Oranları	Fourier KPSS Panel Durağanlık Testi	Histeri Teorisi Letonya, Belçika, Kıbrıs ve İsveç Nezdinde Geçerli Değil Diğer AB Ülkeleri Ve Türkiye İçin Geçerlidir.
Yaya, O. S., Ogbonna, A. E. Mudida, R.	2019	Afrika Ülkeleri	1991-2017	İşsizlik Oranları	Fourier Birim Kök Testi	İlgili Ülkelerin 7’si İçin Histeri Teorisi Geçerlidir.
Aydın, M.	2020	Türkiye	2005:01-2018:10	İşsizlik Oranları	Dalgacık Tabanlı Birim Kök Testi	Türkiye İçin İncelenen Dönemde Histeri Teorisi Geçerli Değildir.
Çemrek, F. Şeker, T.	2020	Türkiye	2005:01-2019:06	15 Yaş Üzeri İşsizlik Oranları	Zivot-Andrews Birim Kök Testi Lee ve Strazicich Testi	Histeri Teorisi Geçerlidir.
Çiçen, Y. B.	2020	Türkiye	2005-2014	Bekar Erkek İşsizlik Oranları Bekar Kadın İşsizlik Oranları Evli Erkek İşsizlik Oranları Evli Kadın İşsizlik Oranları	Fourier KPSS Durağanlık Testi	Bekâr Erkek ve Evli Kadınlar İçin Histeri Teorisi Geçerlidir. Evli Erkek ve Bekâr Kadınlar İse Histeri Teorisi Geçerli Değildir.

## 2.METOT VE YÖNTEM

Çalışma, 1988-2019 yılları arası kadın ve erkeklerde işsizlik histerisi durumunu araştırmayı amaçlamaktadır. İlgili amaçtan hareketle çalışmada Dünya Bankası veri havuzundan 1988-2019 yıllarına ait yıllık kadın ve erkek işsizlik oranlarından yararlanılmaktadır. İlgili veriler yıllık olması sebebiyle mevsimsel etkilerden arındırma işlemi gerçekleştirilmemiştir. Çalışma dahilinde veriler 4 farklı test ile test edilmiştir.

İlgili testlerden ilki ve literatür dahilinde araştırmalarda en çok kullanılan test; D. Dickey ve W. Fuller (1979) tarafından literatüre katılan ve ismini araştırmacılarının adından alan Dickey Fuller testinin genişletilmiş hâli olan Augmented Dickey-Fuller Birim Kök Testidir. Araştırmaların genelinde durağanlık ve trend durağanlık olmak üzere iki önemli kıstas dahilinde hesaplanan test, ilgili çalışmada durağanlık ve trend durağanlık kıstaslarına ek olarak trend ve sabit terim içermeyen

kıstasını da analize dahil etmektedir. Dickey Fuller Birim Kök Testi ile Augmented Dickey Fuller Birim Kök Testi aynı formül ile formülize edilen iki test olarak ifade edilebilir.

$Y_t = Y(t-1) + ut$  şeklinde modellenen ilgili test belirli aşamalar dahilinde hesaplama sürecini sürdürmektedir. İlgili aşamalar;

$$(1) \Delta Y_t = (\rho - 1) Y(t-1) + ut$$

$$(2) \hat{\rho} = (\rho - 1) \quad \text{sabit terimsiz}$$

$$(3) \Delta Y_t = \hat{\rho} Y(t-1) + ut \quad \text{olmak üzere 3 farklı aşamada gösterilmiştir.}$$

Bahsi geçen denklemlere ek olarak başka hesaplama şekline de Dickey Fuller Testi nezdinde bahsedilebilmektedir. İlgili denklemler sabit terimli ve sabit terim-eğilim katsayılı olarak iki farklı şekilde karakterize edilmiştir. İlgili denklemler sırasıyla (1), (2) ve (3) şeklinde ifade edilmektedir.

$$(1) \Delta Y_t = \beta_1 + \hat{\rho} Y(t-1) + ut$$

$$(2) \Delta Y_t = \beta_1 + \beta_2 t + \hat{\rho} Y(t-1) + ut$$

İlgili denklemler vasıtasıyla varılmakta olan veriler  $H_0$  Hipotezini vermesi yönüyle önem arz etmektedir. İlgili denklemler neticesinde  $H_0$  ve  $H_1$  değerleri iki farklı yorumlamaya tabi tutulacaktır. İlgili yorumlar aşağıda gösterilmektedir.

$$H_0: \quad \hat{\rho} \geq 0 \quad \text{Seride birim kök vardır ve veri durağan değildir.}$$

$$H_1: \quad \hat{\rho} < 0 \quad \text{Seride birim kök yoktur ve veri durağandır.}$$

Bir diğer test ise Augmented Dickey Fuller birim Kök Testinden sonra literatürde en çok kaynak teşkil eden test olan Phillips Perron Birim Kök Testidir. 1988 yılında Dickey-Fuller Birim Kök Testide hesaplama eksikliklerinden yola çıkılarak literatüre kazandırılmış bir başka analiz yöntemi olarak ifade edilmektedir. Dickey-Fuller ile hata terimlerini konumlandırılmış olması noktasında farklılık göstermektedir. Phillip Perron Birim Kök Testi de durağan, durağan ve trend olmak üzere birden fazla denklem ile ifade edilmektedir. İlgili denklemler aşağıda gösterilmektedir.

$$Y_t = \hat{\rho} Y(t-1) + \epsilon_t$$

$$Y_t = \beta_1 + \hat{\rho} Y(t-1) + \epsilon_t \quad \text{sabit terimli}$$

$$Y_t = \beta_1 + \hat{\rho} Y(t-1) + \beta_2 (t - T/2) + \epsilon_t \quad \text{sabit terimli ve eğilim katsayılı.}$$

Üçüncü olarak uygulanacak olan test, Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) olarak literatürde histeri çalışmalarında kullanılan bir başka test olarak ifade edilebilmektedir. İlgili test Augmented Dickey Fuller ve Phillips-Perron testlerinden farklı bir temele dayanmaktadır. İlgili testte  $H_0$  ve  $H_1$  hipotezinden hareketle durağanlık durumunun mevcudiyeti analiz edilecektir (Çelik ve Taş, 2007:16). İlgili hipotez  $H_0$  hipotezinde birim kök olması yönüyle diğer hipotezlerden ayrılmaktadır (Kwiatkowski vd., 1992:159-178). İlgili durum aşağıdaki denklemlerle açıkça gösterilmektedir.

Modellerdeki,  $\mu_t$ :  $\mu t - 1 + ut$  ve  $ut \sim \text{IID}(0, \sigma^2)$  olarak kabul edilmektedir

$$\text{Sabit Terimli ve Trend İçermeyen: } Y_t = \alpha + \mu t + Y_t = \alpha + \mu t + \epsilon_t$$

$$\text{Sabit Terimli ve Trend İçeren: } Y_t = \alpha + \beta t + \mu t + \epsilon_t$$

$$H_0: \quad \sigma^2 = 0 \quad \text{Seride birim kök yoktur ve durağandır.}$$

$$H_1: \quad \sigma^2 \neq 0 \quad \text{Seride birim kök vardır ve durağan değildir.}$$

Dördüncü ve çalışma dahilinde uygulanacak olan son test ise Ng-Perron birim kök testidir. İlgili test 2001 yılında literatüre katkı sağlaması amacıyla çalışmalara dahil edilmiş olmakla birlikte M-Testi olarak da isimlendirilmesi yönüyle önemli bir yere sahiptir. İlgili test gerçekleştirilirken aşağıdaki denklemden yararlanılmaktadır. Denklemler sırasıyla  $MZ\alpha$ ,  $MZt$ ,  $MSB$  ve  $MPT$  olmak üzere 4 farklı hesaplamada değerlendirilmektedir. Buna ek olarak Ng-Perron Testi sabit ile sabit ve trend içeren model olmak üzere iki kıstas altında incelenmektedir.

Ng-Perron testi nezdinde uygulanan denklemler aşağıda ifade edilmiştir.

$$Y_t = \beta_0 Y_{t-1} + \sum \beta_j \Delta Y_{t-j} + \epsilon_t k$$

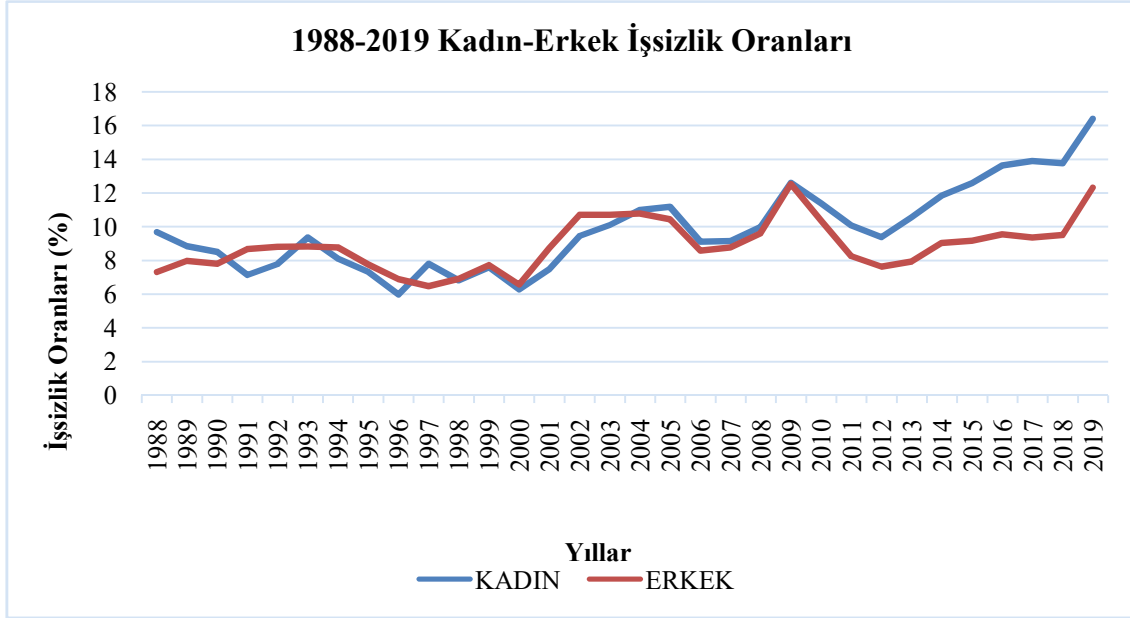
$$MZ\alpha = Z\alpha(T/2) / (\sum 1 - 1) / 2$$

$$MZt = MSB * MZ\alpha$$

İlgili testlerden hareketle çalışmanın bir sonraki bölümünde testler işsizlik verileri nezdinde gerçekleştirilerek histeri analizi gerçekleştirilecektir.

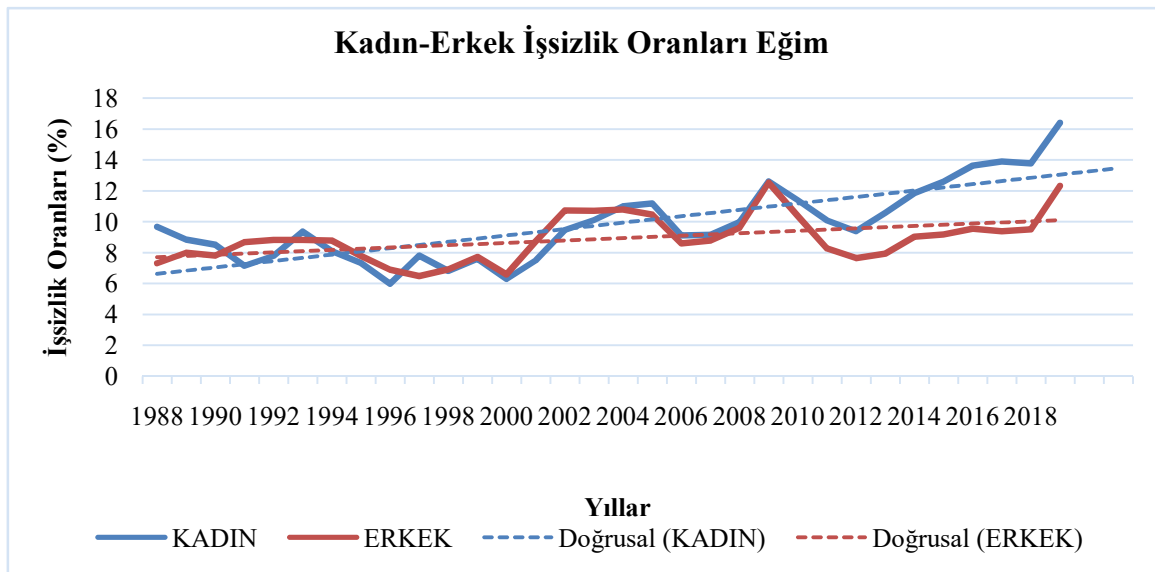
### 3. AMPİRİK BULGULAR

Tablo 2. 1988-2019 Yılları Arası Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları



Tablo 2 cinsiyete dayalı işsizlik histerisinin 1988-2019 yılları arasında mevcudiyetini çizgi grafik dahilinde göstermektedir. İlgili grafik 1988-2019 yılları arasında kadın erkek işsizlik oranlarını Dünya Bankası veri havuzu doğrultusunda içermektedir. İlgili grafikte 1988 yılında erkeklerde %7,30 seviyelerinde seyreden işsizlik oranınının 2009’da - ki 2008 ekonomik krizi akabinde işsizlik oranlarını göstermesi yönüyle önem arz etmektedir- %12,53 seviyesine yükselim gösterdiği 2019 yılına gelindiğinde ise %12,33 seviyelerinde seyrettiği gözlemlenmektedir. Aynı yıllarda kadın işsizlik oranları grafik dahilinde incelendiğinde 1988 yılında %9,68 seviyelerinde gözlemlenen işsizlik oranları 2009 yılında %12,60 ve 2019 senesinde %16,40 seviyelerine yükseldiği gözlemlenmektedir. İlgili grafik incelendiğinde görülmektedir ki kadın ve erkek işsizlik oranları yıllara oranla yüksek seyretmekle birlikte kadınların işsizlik oranları erkeklere oranlar daha yüksek seyir göstermektedir. İşsizlik oranlarının seyri Tablo 2 ‘de görülmekle birlikte daha açık bir şekilde analiz edilmesi amacıyla erkek ve kadınların işsizlik oranları Tablo 3’te eğim ile ifade edilecektir.

Tablo 3. 1988-2019 Yılları Arası Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (Eğim)



Tablo 3 incelendiğinde görülmektedir ki kadınların işsizlik oranları eğimi erkeklerin işsizlik oranına göre 2000’li yıllara kadar benzer şekilde seyretmektedir. 2008’e yaklaşıldığı taktirde ekonomik istikrarda meydana gelen bozulma ve ekonomik krizin ülke genelinde hakimiyeti işsizlik oranlarını etkilemiştir. İlgili etki grafik nezdinde gözlemlenebilmekle birlikte 2008’li yıllardan sonra kadın erkek işsizlik oranlarındaki sürekli yükseliş eğilimi ve cinsiyete bağlı farklılık oranlar nezdinde dahi histerinin görünürlüğü ifade etmektedir.

Yıllara oranla cinsiyete dayalı ilgili işsizlik verileri çalışma dahilinde Augmented Dickey Fuller, Phillips-Perron, Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) ve Ng-Perron Birim Kök Testlerinden yararlanılarak işsizlik histerisi mevcudiyeti analiz edilecektir.

İlgili testlerden ilki Augmented Dickey Fuller Birim kök testi olmakla birlikte ilgili analiz sonucu 3 ayrı kıstas altında incelenecektir. İlgili kıstaslar sabit, sabit ve trend, ne sabit ne trend olmak üzere 3 farklı kıstas olarak belirtilebilir. İlgili analizlerin hepsi aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Augmented Dickey Fuller Sabit Terim İçeren Model (Kadın-Erkek)

		Augmented Dickey Fuller	
		t-Statistic	Prob.
<b>ADF Test İstatistik</b>		-0,1365	0,9366
<b>KADIN</b>	%1 Kritik Değer	-3,6617	
	%5 Kritik Değer	-2,9604	
	%10 Kritik Değer	-2,6192	
		t-Statistic	Prob.
<b>ADF Test İstatistik</b>		-1,9771	0,2948
<b>ERKEK</b>	%1 Kritik Değer	-3,6612	
	%5 Kritik Değer	-2,9604	
	%10 Kritik Değer	-2,6192	

ADF Birim Kök Testi, sabit terim içeren kıstas dahilinde analiz edildiğinde kadınlarda prob. değeri 0,9366 seviyesinde seyretmektedir. İlgili rakam değerlendirildiği taktirde 0,05 sınırı üzerinde seyretmesi sebebinden hareketle ilgili testin sabit terim içeren kıstasına göre kadınlarda işsizlik histerisinden bahsedilebileceği görülmektedir.

ADF Birim Kök Testi sabit terim içeren kıstas dahilinde erkeklerin işsizlik oranları dikkate alınarak analiz edildiğinde ise prob. değeri 0,2948 olarak gözlemlenmektedir. İlgili gözlem değerlendirildiği taktirde işsizlik histerisinin mevcudiyeti kabul edilmektedir. Buna ek olarak söylenebilir ki; kadınlarda histeri seviyesi erkeklere oranla daha yüksek seyretmektedir.

**Tablo 5.** Augmented Dickey Fuller Sabit Terim ve Trend İçeren Model (Kadın-Erkek)

		Augmented Dickey Fuller	
		t-Statistic	Prob.
<b>ADF Test İstatistik</b>		-2,3395	0,4018
<b>KADIN</b>	%1 Kritik Değer	-4,2846	
	%5 Kritik Değer	-3,5629	
	%10 Kritik Değer	-3,2153	
		t-Statistic	Prob.
<b>ADF Test İstatistik</b>		-3,1516	0,1132
<b>ERKEK</b>	%1 Kritik Değer	-4,2846	
	%5 Kritik Değer	-3,5629	
	%10 Kritik Değer	-3,2153	

ADF Birim Kök Testi, sabit ve trend içeren model nezdinde incelendiğinde kadınlarda prob. değeri %0,4018 seviyesinde seyretmekte dolayısıyla kadınlarda 1988-2019 yılları arasında ADF Birim kök testine göre işsizlik histerisinden bahsedilebilmektedir. Aynı oran erkekler için incelendiğinde ise %0,1132 seviyesinde seyretmekte ve işsizlik histerisinden bahsedilebilmektedir. İlgili sabit ve trend içeren model sonuçlarına bakıldığında kadınlardaki histeri seviyesinin erkeklere oranla daha yüksek seyrettiği söylenebilmektedir.

**Tablo 6.** Augmented Dickey Fuller Sabit Terim ve Trend İçermeyen Model

<b>Augmented Dickey Fuller</b>			
		<b>t-Statistic</b>	<b>Prob.</b>
	<b>ADF Test İstatistik</b>	0,8923	0,8960
<b>KADIN</b>	%1 Kritik Değer	-2,6417	
	%5 Kritik Değer	-1,9521	
	%10 Kritik Değer	-1,6104	
	<b>ADF Test İstatistik</b>	0,4338	0,8016
<b>ERKEK</b>	%1 Kritik Değer	-2,6417	
	%5 Kritik Değer	-1,9521	
	%10 Kritik Değer	-1,6104	

İlgili analiz son kıstas olan Sabit Terim ve Trend İçermeyen model çerçevesinde hesaplandığı taktirde ADF Birim kök testi kadınlarda %0,8960 ve erkeklerde %0,8016 seviyesinde seyretmektedir. Cinsiyetlere göre işsizlik histerisinden bahsedilmektedir. İlgili kıstas altında yapılan analizde kadın ve erkek histeri seviyesi birbirine diğer kıstaslara oranla daha yakın seyretmektedir.

Bir diğer test olan Phillips-Perron Testi de çalışma dahilinde histeri etkisini ölçümlemek amacıyla kullanılacaktır. Phillips-Perron testi ismini testi ortaya koyan araştırmacılar Peter Phillips ve Pierre Perron’dan almaktadır. 1988 yılında P. Phillip ve P. Perron tarafından ortaya konan test, birim kök testi olarak literatürde ifade edilmektedir. Phillips-Perron testi, Augmented Dickey Fuller testinde olduğu gibi 3 farklı kıstas altında incelenecek ve her kıstas nezdinde kadın ve erkeklerde işsizlik histerisi mevcudiyeti değerlendirilecektir. İlgili kıstaslar; sabit terim içeren, hem sabit hem trend terim içeren ve her ikisini de içermeyen olmak üzere 3 grupta değerlendirilecektir.

**Tablo 7.** Phillips-Perron Sabit Terim İçeren Model (Kadın-Erkek)

<b>Phillips-Perron</b>			
		<b>t-Statistic</b>	<b>Prob.</b>
	<b>Phillips-Perron</b>	0,3837	0,9789
<b>KADIN</b>	%1 Kritik Değer	-3,6617	
	%5 Kritik Değer	-2,9604	
	%10 Kritik Değer	-2,6192	
	<b>Phillips-Perron</b>	-1,8632	0,3444
<b>ERKEK</b>	%1 Kritik Değer	-3,6617	
	%5 Kritik Değer	-2,9604	
	%10 Kritik Değer	-2,6192	

Tablo 7, sabit terim kıstası altında kadın ve erkeklerdeki işsizlik histerisini göstermek amacıyla hesaplanmıştır. İlgili hesaplamada kadınlarda Phillips-Perron testinde prob. değeri 0,9789 ve erkeklerde de prob. değeri 0,3444 olarak hesaplanmıştır. İlgili hesaplama sonucunda her iki değer de 0,05 değerinden yüksek olduğu ve kadın ve erkeklerde sabit kıstas altında işsizlik histerisinden bahsedilebilir olduğu görülmektedir.

**Tablo 8.** Phillips-Perron Sabit Terim ve Trend İçeren Model (Kadın-Erkek)

<b>Phillips-Perron</b>			
		<b>t-Statistic</b>	<b>Prob.</b>
	<b>Phillips-Perron</b>	-1,5367	0,7945
<b>KADIN</b>	%1 Kritik Değer	-4,2846	
	%5 Kritik Değer	-3,5629	
	%10 Kritik Değer	-3,2152	
	<b>Phillips-Perron</b>	-2,2718	0,4359
<b>ERKEK</b>	%1 Kritik Değer	-4,2846	
	%5 Kritik Değer	-3,5629	
	%10 Kritik Değer	-3,2152	

Phillips-Perron testi sabit terim ve trend içeren kıstas çerçevesinde hesaplamaya tutulduğunda ise kadınlarda prob. değeri 0,7945 olarak görülmekte ve işsizlik histerisinden bahsedilebilmektedir. Aynı oran erkeklerin prob. değeri göz



önüne alınarak değerlendirildiği takdirde 0,4359 olarak işsizlik histerisinin var olduğunu ifade etmektedir. Burada da kadınların prob. değerinin erkeklerin değerinden yüksek seyrettiği ve histeri seviyesinin ilgili kıstas altında da kadınlarda daha yoğun gözlemlendiği görülmektedir.

**Tablo 9.** Phillips-Perron Sabit Terim ve Trend İçermeyen Model (Kadın-Erkek)

		Phillips-Perron	
		t-Statistic	Prob.
<b>Phillips-Perron</b>		-1,6292	0,9720
<b>KADIN</b>	%1 Kritik Değer	-2,6417	
	%5 Kritik Değer	-1,9521	
	%10 Kritik Değer	-1,6104	
		t-Statistic	Prob.
<b>Phillips-Perron</b>		1,3975	0,9562
<b>ERKEK</b>	%1 Kritik Değer	-2,6417	
	%5 Kritik Değer	-1,9521	
	%10 Kritik Değer	-1,6104	

Phillips-Perron Testi sabit terim ve trend içermeyen model çerçevesinde analiz edildiğinde kadınlarda prob. değeri 0,972 ve erkeklerde aynı değer 0,9562 olarak gözlemlenmektedir. Buradan hareketle diğer iki kıstas altında erkek ve kadınlar arasındaki prob. değeri farkı arasında yüksek oranlı değişiklik bulunmasına rağmen sabit ve trend içermeyen model çerçevesinde aradaki fark daha az olarak gözlemlenmektedir.

Üçüncü test olan Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin testi ismini araştırmacılarından almakla birlikte ilgili çalışma literatüre 1992 yılında bahsi geçen araştırmacılar tarafından kazanılmıştır. Diğer testlerden hipotez yorumu noktasında ayrılmakla birlikte KPSS testinde  $H_0$ , durağan olmakta ve histeri gözlemlenmemektedir. Aynı değerlendirme  $H_1$  hipotezi çerçevesinde yapıldığında ise birim kök vardır, durağan değildir ve işsizlik histerisi vardır yorumu yapılmaktadır.

**Tablo 10.** KPSS Sabit Terim İçeren Model (Kadın-Erkek)

KPSS Birim Kök Testi		
	KADIN	ERKEK
	LM-Stat	LM-Stat
<b>KPSS Birim Kök Testi</b>	0,6137	0,3955
%1 Kritik Değer	0,7390	0,7390
%5 Kritik Değer	0,4630	0,4630
%10 Kritik Değer	0,3470	0,3470

Tablo 10'da KPSS testi kadınlar nezdinde incelendiğinde görülmektedir ki istatistik değeri 0,61374 olarak görülmektedir. İlgili değer kritik değerler ile karşılaştırıldığı takdirde değer kritik değerlerden büyük olması serinin durağan olmadığını ifade ederken değer kritik değerlerden küçük olması serinin durağan olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle söylenebilir ki %1 kritik değer 0,61374 < 0,739 olarak gözlemlenmekte ve %1 kritik değerde serinin durağan olduğu, birim kök içermediği ve işsizlik histerisi olmadığı gözlemlenmektedir. %5 ve %10 kritik değerler incelendiğinde ise ilgili değerlerin 0,61374 'den büyük olmasından hareketle %5 ve %10 anlamlılık düzeyinde serinin durağan olmadığı ifade edilmektedir.

Sabit terim içeren KPSS modelinin 1. dereceden farkı alındığı takdirde ilgili rakamlar %1 kritik değer için (0,500 < 0,739) seri durağan, %5 kritik değer için (0,500 > 0,463) seri durağan değil ve %10 kritik değer için (0,500 > 0,347) seri durağan değildir. KPSS modelinin sabit terim içeren modelde 2. dereceden farkı alındığı takdirde ise; istatistik değeri 0,194719 ile %1, %5 ve %10 kritik değerlerinden küçük olarak gözlemlenmekte ve seri durağan olarak ifade edilmektedir.

Aynı tablo içerisinde yer alan KPSS oranları erkekler nezdinde incelendiği takdirde istatistik değeri; 0,395558 olarak görülmektedir. Buradan hareketle söylenebilir ki %1 kritik değer 0,395558 < 0,739 olarak gözlemlenmekte ve %1 kritik değerde serinin durağan olduğu, birim kök içermediği ve işsizlik histerisi olmadığı gözlemlenmektedir. %5 kritik değeri incelendiğinde ise 0,395558 < 0,463000 'den küçük olmasından hareketle %5 anlamlılık düzeyinde de serinin durağan

## Cinsiyete Göre Türkiye’de İşsizlik Histerisi

olduğu görülmektedir. %10 kritik değer çerçevesinde analiz gerçekleştirildiği taktirde ise  $0,395558 > 0,347000$  olması sebebiyle %10 anlamlılık düzeyinde seri durağan değildir ve işsizlik histerisi vardır.

Sabit terim içeren KPSS modelinin 1. dereceden farkı alındığı taktirde ilgili rakamlar %1 kritik değer için  $(0,269 < 0,739)$  seri durağan, %5 kritik değer için  $(0,269 < 0,463)$  seri durağan ve %10 kritik değer için  $(0,269 < 0,347)$  seri durağandır. Burada serinin ancak 1. Dereceden farkının alınması neticesinde durağan olarak ifade edilebildiği görülmektedir.

**Tablo 11.** KPSS Sabit ve Trend Terim İçeren Model (Kadın-Erkek)

KPSS Birim Kök Testi		
	KADIN	ERKEK
	LM-Stat	LM-Stat
<b>KPSS Birim Kök Testi</b>	0,1580	0,0739
%1 Kritik Değer	0,2160	0,2160
%5 Kritik Değer	0,1460	0,1460
%10 Kritik Değer	0,1190	0,1190

KPSS testi sabit ve trend terim içeren model olarak bir başka kıstas altında analiz edilebilmektedir. İlgili analiz değerlendirmeye alındığı taktirde kadınlar nezdinde 0,158018 istatistik değerinin %5 ve %10 kritik değerinden yüksek olarak ilgili anlamlılık düzeyinde serinin durağan olmadığı ve %1 kritik değer nezdinde serinin  $0,158018 < 0,216$  ile durağan olduğu ifade edilmektedir.

Kadınlarda KPSS testinin 1. dereceden farkı alındığı taktirde istatistik değeri 0,279851 olarak değerlendirilmekte ve %1, %5, %10 kritik değer nezdinde seri durağan değildir, işsizlik histerisi vardır sonucuna ulaşılmaktadır.

KPSS testi, erkekler nezdinde ve sabit-trend içermeyen model kıstası altında uygulandığı taktirde istatistik değeri 0,07389 olarak değer almaktadır. İlgili değer %1, %5 ve %10 kritik değerinden küçük olmakla birlikte üç anlamlılık düzeyinde de seri durağan olarak analiz edilmektedir. Testin 1. dereceden farkı alındığı taktirde istatistik değeri 0,212284 olarak hesaplanmaktadır.

İlgili değer %1 kritik değer ile mukayese edildiği taktirde 0,216000’den -az da olsa- küçük olması sebebiyle seri durağan olarak ifade edilmektedir. Aynı değer %5 ve %10 anlamlılık düzeyinde değerlendirilince durağan değil yorumuna varılmakta ve ilgili anlamlılık düzeyinde işsizlik histerisinin varlığından bahsedilebilmektedir.

Dördüncü ve çalışma nezdinde incelemeye tabii tutulacak son test ise Ng-Perron Birim Kök Testi olarak ifade edilebilir. İlgili test 2001 yılında ismini yazarlarından alarak geliştirilmiş bir test olarak ifade edilmektedir. Buna ek olarak ilgili testin Phillips-Perron testinin geliştirilmiş hali olması önem arz etmektedir. Çalışma dahilinde iki kıstas incelenecek olup bahsi geçen kıstaslar sabit ve hem sabit hem trend olmak üzere iki grupta incelenmektedir.

**Tablo 12.** Ng-Perron, Sabit Terim İçeren Model (Kadın-Erkek)

Ng-Perron Birim Kök Testi					
		MZ $\alpha$	MZt	MSB	MPT
KADIN	<b>Ng-Perron</b>	-1,1687	-0,3741	0,3201	10,1773
	%1 Kritik Değer	-13,8000	-2,5800	0,1740	1,7800
	%5 Kritik Değer	-8,1000	-1,9800	0,2330	3,1700
	%10 Kritik Değer	-5,7000	-1,6200	0,2750	4,4500
ERKEK	<b>Ng-Perron</b>	-7,11547	-1,5391	0,2163	4,5587
	%1 Kritik Değer	-13,8000	-2,5800	0,1740	1,7800
	%5 Kritik Değer	-8,1000	-1,9800	0,2330	3,1700
	%10 Kritik Değer	-5,7000	-1,6200	0,2750	4,4500

İlgili test yorumlanırken 4 farklı değer dikkate alınmalıdır. İlgili değerler; MZ $\alpha$ , MZt, MSB ve MPT olmak üzere 4 tanedir. Değerler yorumlanırken istatistik değerlerin kritik değerlerden büyük ve küçük oluşu dikkate alınmalıdır.

Ng-Perron testi sabitlik içeren model kıstası altında hesaplandığı taktirde kadınlarda  $MZ\alpha$  istatistik değeri (-1,16867) %1, %5 ve %10 kritik değerlerden daha yüksek seyretmektedir. Yine kadınlarda  $MZt$ ,  $MSB$  ve  $MPT$  değerleri incelendiği taktirde istatistik değerlerinin kritik değerlerden yüksek seyrettiği görülmektedir. İstatistik değerinin kritik değerlerden yüksek olması serinin durağan olmadığı ve histeri etkisinin mevcudiyetini ispatlamaktadır.

Ng-Perron testi sabit terim içeren model dahilinde erkeklerde görülen 1988-2019 yılları arası kapsayan işsizlik oranları dikkate alınarak hesaplandığında ise erkeklerde  $MZ\alpha$ ,  $MZt$ ,  $MSB$  ve  $MPT$  istatistik değeri kadınlarda görüldüğü gibi kritik değerlerden yüksek seyrettiği gözlemlenmektedir. Bu durumdan hareketle sabit terim dikkate alındığı taktirde seri durağan değildir ve 1988-2019 yılları arasında işsizlik histerisi mevcuttur.

**Tablo 13.** Ng-Perron, Sabit ve Trend Terim İçeren Model (Kadın-Erkek)

		Ng-Perron Birim Kök Testi			
		$MZ\alpha$	$MZt$	$MSB$	$MPT$
KADIN	Ng-Perron	-6,99415	-1,6173	0,2312	13,2854
	%1 Kritik Değer	-23,8000	-3,4200	0,1430	4,0300
	%5 Kritik Değer	-17,3000	-2,9100	0,1680	5,4800
	%10 Kritik Değer	-14,2000	-2,6200	0,1850	6,6700
		$MZ\alpha$	$MZt$	$MSB$	$MPT$
ERKEK	Ng-Perron	-9,8857	-2,11559	0,2140	9,6743
	%1 Kritik Değer	-23,8000	-3,4200	0,1430	4,0300
	%5 Kritik Değer	-17,3000	-2,9100	0,1680	5,4800
	%10 Kritik Değer	-14,2000	-2,6200	0,1850	6,6700

Tablo 13, işsizlik oranlarının Ng-Perron testi temelinde ve sabit-trend içeren model kıstasında hesaplamasını ifade etmektedir. İlgili değerler incelendiğinde  $MZ\alpha$  değerinin -6,99415 ile %1 kritik değer -23,800, %5 kritik değer -17,300 ve %10 kritik değer -14,200 değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlarda  $MZ\alpha$  istatistik değeri incelendiğinde seri durağan değildir sonucuna ulaşılmaktadır. Kadınlarda aynı gözlem;  $MZt$ ,  $MSB$  ve  $MPT$  değerleri çerçevesinde incelendiğinde aynı durumun diğer 3 istatistik için de geçerli olduğu görülmektedir. Buradan hareketle söylenebilir ki; kadınlarda 1988-2019 yılları arasında işsizlik histerisi mevcuttur.

Ng-Perron analizi erkeklerde işsizlik oranları dikkate alınarak hesaplandığında ise 4 temel istatistik değeri olan  $MZ\alpha$ ,  $MZt$ ,  $MSB$  ve  $MPT$  istatistik değeri kadınlarda %1, %5 ve %10 kritik değerlerden yüksek olması sebebiyle seri durağan değildir. İşsizlik histerisi vardır.

#### 4.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşsizlik histerisi literatür dahilinde araştırılan konular arasında yer almakta ve gerçekleştirilen araştırmalarda ekonometrik analizlerden faydalanılmaktadır.İlgili çalışmada birim kök testleri arasında sayılan Augmented Dickey Fuller, Phillips-Perron, Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) ve Ng-Perron birim kök testleri uygulanarak 1988-2019 yılları arasında histeri etkisi değerlendirilmiştir. İlgili hesaplama neticesinde işsizlik histerisinin mevcut olduğu gözlemlenmekle birlikte ekonomik krizler sonrası Türkiye ekonomisinde kriz ortamından uzaklaşılsa dahi işsizlik oranlarının eskiye dönmediği ifade edilmektedir.

İşsizlik histeri noktasında Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalarda çoğunluk işsizlik histerisinin mevcudiyetini ifade etmekte ve çalışma sonucu bu yönüyle literatürdeki diğer çalışmaları destekler nitelik göstermektedir.

Çalışmanın kapsamı kadın ve erkek olmak üzere iki ayrı grupta histeri etkisini hesaplamayı amaçlamaktadır. İlgili amaç doğrultusunda gerçekleştirilen hesaplamalar neticesinde her iki cinsiyet için de işsizlik histerisinden bahsedilmekle birlikte kadınlarda hesaplanan işsizlik histerisi oranlarının erkeklere oranla daha yüksek seyrettiği gözlemlenmektedir. Buradan hareketle ekonomik kriz dönemlerinde işlerini kaybeden kadınların kriz ortamı kalktıktan sonra iş bulma imkanlarının erkeklere oranla daha düşük seyrettiği söylenebilir.

İşsizlik histeri hesaplaması noktasında varılan bu sonuç kadınlar nezdinde gerçekleştirilen istihdam politikalarına ağırlık verilmesi ve akabinde kadınların işsizlik oranlarının minimize edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Çalışma neticesinde Türkiye’de 1988-2019 yılları arasında işsizlik histerisinin kadın ve erkek olmak üzere her iki cinsiyet grubu için de geçerli olduğu ve kadınlardaki histeri etkisinin erkeklere oranla daha yüksek seyrettiği ifade edilmektedir. Devlet bazlı gerçekleştirilecek olan istihdam politikaları ile mevcut işsizlik oranlarının minimize edilmesi

buna ek olarak kriz ortamına hazırlıklı olma noktasında gerçekleştirilecek tedbir politikaları ile histeri düzeyinin gelecek yıllarda minimize edilmesinin amaçlanması gerekliliği düşünülmektedir. İlgili düzenlemeler yetkili kurumlar tarafından gerçekleştirildiği takdirde histeri düzeyi minimize edilebilecek ve uzun vadede histeri etkisi ortadan kaldırılabilir.

### KAYNAKÇA.

- AĞAZADE, S. (2016). “Türkiye İçin İşsizlik Histerisine Karşın Doğal Oran Hipotezinin Doğrusal Dışı Yöntemlerle Sınanması”, *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(2): 28-46
- AKCAN, A.T. (2018). “Tarım ve Tarım Dışı Sektörde İşsizlik Histerisi”, *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 24(1): 21-32
- AKCAN, A.T. (2019). “Türkiye’de Gençlerin İşsizlik Histerisi”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1): 31-47
- ARESTİS, P. & I. B. F. MARİSCAL. (1999). “Unit Roots and Structural Breaks in OECD
- AYDIN, M. (2020). “Türkiye için İşsizlik Histerisi Hipotezinin Dalgacık Tabanlı Birim Kök Testleri ile Sınanması”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(1): 171-186
- BAYRAKDAR, S. (2015). “Türkiye için İşsizlik Histerisi ya da Doğal İşsizlik Oranı Hipotezinin Geçerliliğinin Sınanması”, *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 45-61
- BLANCHARD, O.& LAWRENCE S. (1986). “Hysteresis and the European Unemployment Problem”, *NBER Working Paper Series*, (1): 1-78
- BRUNELLO, G. (1990). “Hysteresis and The Japanese Unemployment Problem: A
- CAMARERO, M. & TAMARİT, C. (2004). “Hysteresis vs. Natural Rate of Unemployment: New Evidence for Oecd Countries”, *Economics Letters*, 84(3): 413-417.
- CHANG, M. J. & SU, C. Y. (2014). “Hysteresis Versus Natural Rate in Taiwan’s
- CHENG, K. M.& DURMAZ, N.&KİM, H. &STERN, M.L. (2012). “Hysteresis vs. Natural Rate of Us Unemployment”, *Economic Modelling*, 29(2): 428-434. Srinivasan, N. ve Mitra, P. (2012). “Hysteresis in Unemployment: Factor Fiction?”, *Economics Letters*, 115(3): 419-422
- ÇELİK, C. & KÜÇÜKKALE, Y. (2018). “İşgücü Piyasasına Yönelik Histeri Etkisi: Ratchet Modeli ile Türkiye Örneği”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, :21-40
- ÇELİK, H. (2019). “İşsizlik Histerisi Geçerliliğinin Türkiye ve Komşu Ülkeleri için İncelenmesi”, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(15): 41-68
- ÇELİK, T.T. & TAŞ, O. (2007). “Etkin piyasa hipotezi ve gelişmekte olan hisse senedi piyasaları”, *İTÜ Dergisi*, 4(2): 11-22
- ÇEMREK, F. & ŞEKER, T. (2020). “Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranlarının Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testleri ile İncelenmesi”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*: 117-132
- ÇİÇEN, Y.B. (2020). “Global Krizde Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre İşsizlik Histerisi: Türkiye için Fourier Durağanlık Analizi”, *Akademik Hassasiyetler*, 7(13): 505-525
- DİCKEY, D. & FULLER, W. (1979). “Distribution of The Estimation for Autoregressive Time Series with a UnitRoot” *Journal of the American Statistical Association*: 427-431
- DOĞRU, B. (2014). “Euro Bölgesinde İşsizlik Histerezisinin İkinci Nesil Panel Birim Kök Testleri ile Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3): 77-86
- ELLIOTT, G.& ROTHENBERG, T.J. & STOCK, J.H. (1996). “Efficient Tests For An Autoregressive Unit Root” *Econometrica* (64): 813–836.
- ENER, M. & ARICA F. (2011). “Unemployment Hysteresis in Turkey and 15 EU Countries: A Panel Approach”, *Research Journal of Economics, Business and ICT*, 1: 65-71
- ERDOĞAN, S. & DOĞAN, C. (2016). “İşsizlik Histerisi ve Doğal İşsizlik Oranı Yaklaşımlarının MENA Ülkeleri için Ampirik Bir Analizi”, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 41-50
- EvidencefromLinearandNonlinearUnitRootTestsandTestswithNonnormalErrors”. *Empirical Economics* 53 (4): 1399-1414.

- GÖKTAŞ, Ö. (2008). “Türkiye Ekonomisinde Bütçe Açığının Sürdürülebilirliğinin Analizi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, (8): 45-64.
- KAHYAOĞLU, H.& TUZUN, O.& CEYLAN, F. & EKİNCİ R. (2016). “İşsizlik Histerisinin Geçerliliği: Türkiye ve Seçilmiş AB Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(4): 103-128
- KOÇBULUT, Ö. & BOLAT, S. (2017). “Balkan Ülkelerinde İşsizlik Histerisi ve Doğal Oran Hipotezinin Geçerliliği: Ampirik Bir Değerlendirme”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 8(16): 295-317
- KOÇYİĞİT, A.& BAYAT, T. & TÜFEKÇİ, A. (2011). “Türkiye’de İşsizlik Histerisi Ve Star Modelleri Uygulaması”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 31(2): 45-60
- KOYUNCU, T. (2018). “2008 Krizi ve İşsizliğe Etkisi Üzerine Bir Uygulama: N-11 Ülkeleri”, Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi, 3(2): 195-207
- KWİATKOWSKİ, D.& PHİLLİPS, P.C.& SCHMİDT, P. & SHİN, Y. (1992), “Testing The Null Hypothesis of Stationarity Against the Alternative of a Unit Root: How Sure Are We That The Economic Time Series Have a UnitRoot?”, Journal of Econometrics, (54): 159-178.
- LEE, H.Y.& WU, J.L. & LİN, C.H. (2010). “Hysteresis in East Asian Unemployment”,
- MENG, M.& STRAZÍCICH, M. C. & Lee, J. (2017). “Hysteresis in Unemployment?”
- MİTCHELL, W. F. (1993). “Testing for Unit Roots and Persistence in OECD New Findings from Fourier ADF Test”. Economic Research-Ekonomska
- ÖZKAN, Y. & ALTINSOY, A. (2015). “İşsizlik ve İstihdamda Histeri Etkisi Türkiye, 1988-2014”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3: 123-130
- PHİLLİPS P. & PERRON, P. (1988). “Testing for Unit Roots in Time Series Regression”, Journal of Biometrika: 335-346 Preliminary Investigation”. Oxford Economic Papers 42 (3): 483-500.
- Rates in Africa: New Findings From Fourier ADF Test”. Quality&Quantity,: 1-15
- SARAÇ, T. B. (2014). “İşsizlikte Histeri Etkisi: Türkiye Örneği”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 14(3): 335-344
- SİGEZE, Ç.& COŞKUN, N. & BALLI, E. (2019). “AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşsizlik Histerisinin Fourier-KPSS Birim Kök Testi ile İncelenmesi”, İzmir İktisat Dergisi, 34(1): 15-24
- TAŞ, S. & UĞUR, B. (2017). “Türkiye’de İşsizlik Histerisi mi, Yoksa Doğal Oran Hipotezi mi Geçerlidir?”, Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1): 25-45
- TEKİN, İ. (2017). “Türkiye’de İşsizlik Histerisi: Fourier Fonksiyonlu Durağanlık Sınamaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33(1): 97-127
- Unemployment Rates. Applied Economics, 25 (12): 1489-1501.
- Unemployment: Evidence From The Educational Attainment Categories, Economics Letters, 65(2): 149-156.
- YAVUZASLAN, K.& DAMAR, Ö.& SÖNMEZ, B.& ÖZDAŞ, B.& UYAR, N. & AKILOTU, E. (2017). “Türkiye’de Genç İşsizliğinin, İşsizlik Histerisi Hipotezi Çerçevesinde Yapısal Kırılmalar Testi ile Analizi”, Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 2(2): 21-32
- YAYA, O. S.& OGBONNA, A. E. & MUDİDA, R. (2019). “Hysteresis of Unemployment
- YILDIRIM, S. (2011). “Türkiye’de Histeri Hipotezinin Geçerliliğinin Çoklu Yapısal Kırılmalı CKP Birim Kök Testiyle Sınanması”, Akdeniz İİBF Dergisi, 11(22): 28-47

## Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunu: Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testlerinden Kanıtlar

*Youth Unemployment Problem in Turkey Economy: Evidence from Structural Breaks Unit Root Tests*

Mesut YÜCESAN<sup>a</sup>

### Özet

Bu çalışmada Türkiye ekonomisi özelinde genç işsizlik sorununun kalıcı olup olmadığı diğer bir ifade ile işsizlik histerisi yaklaşımının geçerli olup olmadığı araştırılmıştır. Ekonometrik analizde ADF "Augmented Dickey-Fuller" ve PP "Philips-Perron" gibi geleneksel birim kök testlerine ek olarak sırası ile bir yapısal kırılmalı ve iki yapısal kırılmalı Zivot ve Andrews (1992) (ZA), Lee-Strazicich (2003) (LS), Narayan-Popp (2010) (NP) ve Kapetanios çoklu yapısal kırılmalı birim kök testleri kullanılmıştır. 2005:M1 ve 2020:M12 zaman aralığında aylık verilerin kullanıldığı çalışmada geleneksel birim kök testleri olan ADF ve PP durağanlık sınamaları sonucunda Türkiye ekonomisinde işsizlik Histerisi yaklaşımı geçerli olduğu ancak yapısal kırılmaları dikkate alan ZA, LS, NP ve Kapatenious durağanlık sınamaları sonucuna göre Türkiye ekonomisi özelinde genç işsizlik oranı ve genel işsizlik oranlarının uzun dönemde ortalamalarına geri dönme eğiliminde oldukları diğer bir ifade ile histeri yaklaşımının geçerli olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşsizlik, İşsizlik Histerisi, Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testleri.

**Jel Kodları:** E24, J13, C22

### Abstract

In this study, special structural characteristics of the youth unemployment problem in Turkey's economy has been investigated. In other words, it has been investigated whether the unemployment hysteresis approach is valid or not. In econometric analysis, in addition to traditional unit root test such as ADF "Augmented Dickey-Fuller" and PP "Philips-Perron", one structural break and two structural breaks, Zivot and Andrews (1992) (ZA), Lee-Strazicich (2003) (LS), Narayan-Popp (2010) (NP) and Kapetanios unit root tests with multiple structural break age were used. In this study, monthly data between 2005: M1 and 2020: M12 time intervals were used. As a result of the ADF and PP tests stagnation in Turkey's economy has reached the conclusion that the current approach of unemployment hysteresis. But taking into account the structural break ZA, LS, NP and Kapatenious stability testing according to the results of Turkey's economy in particular youth unemployment and the over all unemployment rate they tend to return to the long-term average. In other words, it was determined that the hysteresis approach was not valid in this study.

**Keywords:** Unemployment, Unemployment Hysteresis, Unit Root Tests with Structural Break.

**Jel Codes:** E24, J13, C22

**Başvuru:** 12.03.2021

**Kabul:** 06.04.2021

<sup>a</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lapseki Meslek Yüksekokulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölüm, Çanakkale, Türkiye, mesutyucesan@comu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9893-5020>.

## GİRİŞ

İşsizlik kavramı doğası gereği ortaya çıkış nedenleri ve yarattığı sonuçlar bakımından sadece iktisat düşünürleri tarafından değil ekonomide karar alma yetkisine sahip olan hükümetler, siyasiler ve yöneticiler tarafından da yakından takip edilen bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik uzun yıllardır ulusal ekonomiler için yakından takip edilen en önemli makro ekonomik göstergelerden birisidir. Ulusal ekonomiler sahip oldukları üretim faktörlerinden mümkün olan en ideal şekilde faydalanarak iktisadi büyüme ve kalkınma hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadırlar. Karar alma mercilerinde bulunan hükümetler ise bir sonraki seçim döneminde tekrar hükümet olarak görev yapabilmek için mümkün olan en düşük işsizlik oranını elde etmeye çalışacaklardır. Ayrıca işsizliğin toplum içerisinde yaratmış olduğu negatif etkilerde göz ardı edilemeyecek kadar büyük boyutlara ulaşabilmektedir. Söz konusu nedenlerden dolayı işsizlik ulusal ekonomiler için hayati derecede önem arz etmektedir. İşsizlik en basit tanımı ile çalışma hayatına uygun ve iş arayan kişilerin iş bulamama durumu olarak ifade edilebilir. Ülke ekonomisi açısından işsiz kişilerin toplam nüfus içerisindeki payı da işsizlik oranı olarak görülmektedir. Ayrıca işsizlik ülkeler arasındaki gelişmişlik farklılıklarının temel nedenlerinden birisidir. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işsizlik temel ekonomik sorunların başında gelmektedir.

İşsizlik sorunun küresel anlamda bir sorun olarak görülmeye başladığı yıllar petrol krizinin yaşandığı 1970'ler olarak kabul edilmektedir. Yaşanan petrol şokları ve sonrasında süreçte başta Avrupa ülkeleri olmak üzere birçok dünya ülkesinde işsizlik oranlarında ani artışlar görülmüştür. Avrupa genelinde 1960'lı yıllarda %4 seviyelerinde olan işsizlik oranı 1990'lı yıllara gelindiğinde ise %10 ve üzeri seviyelere çıkmıştır (Belke, 2020: 57). İşsizlik oranlarında yaşanan bu yükselişin birçok ülkede çözülememesi diğer bir ifade ile yükselen işsizlik oranlarının eski düşük seviyelere indirilememesi nedeni ile birçok düşünür işsizlik sorunun kalıcı bir sorun olup olmadığı konusunda çalışmalar yapmasına neden olmuştur. İşsizlik sorunun geçici bir sorun mu yoksa kalıcı ve yapısal bir ekonomik sorun mu olduğu konusunda ortaya atılmış üç yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar sırası ile; (Akkuş ve Topuz, 2019: 70).

- Friedman (1968) ve Phelps (1967, 1968) tarafından ortaya atılan Doğal (denge) İşsizlik Hipotezi.
- Blanchard ve Summers (1986) İşsizlik Histerisi Yaklaşımı.
- Pissarides (1992) ve Phelps (1994, 1999) Yapısalcı Yaklaşım.

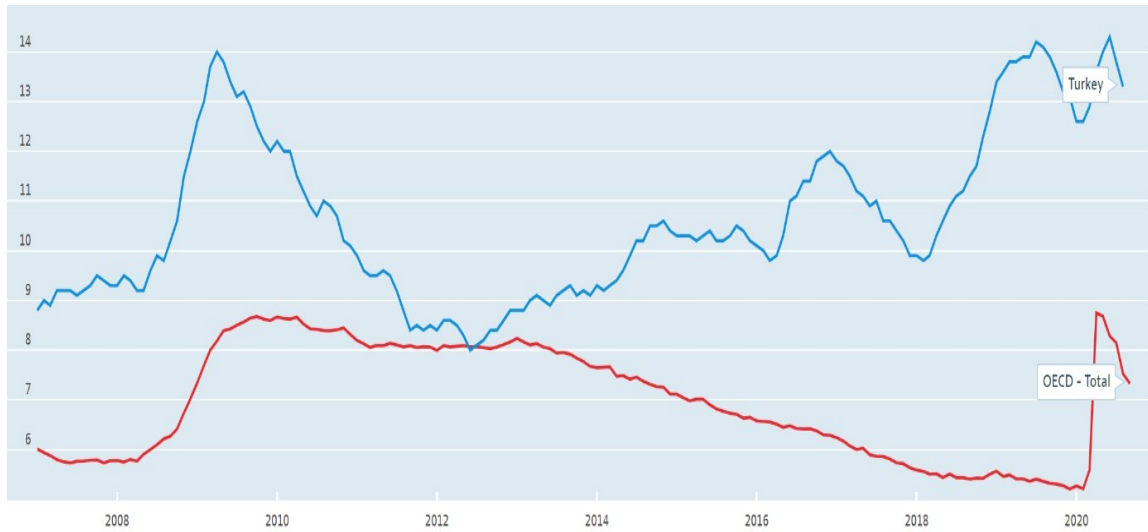
İşsizlik sorunun kalıcılığının sorgulandığı ilk yaklaşım Friedman ve Phelps tarafından 1968 yılında ortaya atılan doğal "denge" oran hipotezidir. Bu hipoteze göre ülke genelinde işgücü piyasalarında çalışmaya uygun ve istekli olup iş arayanların toplam iş gücüne oranı olarak tanımlanan işsizlik oranlarında yaşanan şoklar kalıcı değildir. İşsizlik düzeylerinde kısa dönemde yaşanan şoklar uzun dönemde ülke ekonomileri açısından enflasyonu artırmayan işsizlik oranı "non-accelerating inflation rate of unemployment" NAIRU olarak adlandırılan doğal işsizlik oranına dönecektir (Gürüş vd., 2015: s.2). Daha net bir ifade ile işsizlik seviyesinde kısa dönemde yaşanan artışlar her ülke ekonomisinin kendisine ait olarak hesaplanan doğal işsizlik oranlarına dönme eğiliminde olacaktır.

İşsizlik sorununun yapısal özellikleri hakkında ortaya atılan ikinci yaklaşım ise İşsizlik Histerisi yaklaşımı olarak isimlendirilmektedir ve Blanchard ve Summers (1986) çalışmalarına dayandırılmaktadır. Doğal oran hipotezinin aksine İşsizlik Histerisi yaklaşımı işsizlik oranlarında yaşanan artışların iş gücü piyasalarındaki var olan katılıklardan dolayı eski doğal işsizlik oranlarına dönmeyeceğini ve doğal işsizlik oranlarının kalıcı olarak değişebileceğini ileri sürmektedir (2011: 205). İşsizlik Histerisi yaklaşımına göre ülke ekonomilerinde yaşanan şoklar işsizlik oranlarını artıracak ve tekrar eski seviyesine dönme eğilimi göstermeyecektir. Başlangıçta var olan doğal işsizlik oranından daha yüksek bir seviyede yeni ve kalıcı bir işsizlik oranı oluşacaktır. Bu durumun nedenleri olarak da Blanchard ve Summers iki temel faktörü vurgulamaktadır. Bunların birincisi "içerdekiler-dışardakiler" yaklaşımı ikincisi ise "süre teorisi" olarak açıklanmaktadır (Tekin, 2017: 103).

Doğal Oran Hipotezi ve İşsizlik Histerisine kıyasla daha güncel bir yaklaşım olan Yapısalcı bakış açısına göre ise ülke ekonomilerinde işsizlik oranlarında yaşanan şokların genel hatları ile geçici olduğu vurgulanmaktadır. Buna karşın doğal işsizlik oranının dinamik bir şekilde değişimler yaşayacağını ve yapısal kırılmaların göz ardı edildiği durumlarda işsizlik oranlarında yaşanan artışların uzun dönemde ortalama bir doğal işsizlik oranına yakınsayacağını iddia etmektedir (Özcan, 2013: 96).

İlk petrol krizinin ortaya çıktığı 1973 yılı sonrasında birçok ülkede yaşanan ve küresel bir problem haline gelen yüksek işsizlik sorununu açıklamaya yönelik ortaya atılan bu üç yaklaşımında iktisat düşünürleri tarafından sık sık test edildiği görülmektedir. Özellikle 2008 Küresel Finans Krizi sonrasında Amerika ve Avrupa ülkelerinde yaşanan ekonomik daralmanın geçmişte olduğu gibi yüksek işsizlik problemlerini ortaya çıkardığı görülmektedir. 2008 Krizi ve sonrasında yaşanan Küresel Ticaret Savaşlarına ek olarak Covid-19 salgını nedeni ile küresel ölçekte yaşanan ekonomik durgunluğun işsizlik oranlarını olumsuz yönde etkilediği açıkça görülmektedir. Yaşanan bu yüksek işsizlik problemi işsizlik sorununa

ilişkin çalışmaların tekrar hız kazanmasına neden olmaktadır. Aşağıdaki Şekil 1’de 2008 Küresel Finans Krizi sonrasında OECD ülkelerinde yaşanan işsizlik artışı gösterilmektedir;



**Grafik 1.** 2008-2020 OECD Ülkeleri İşsizlik Oranları

Yukarıdaki Grafik 1’de görüldüğü gibi OECD Ülkelerinde 2008 Küresel Finans Krizi sonrasındaki dönemde işsizlik oranları %8’lerin üzerindeki bir seviyeye kadar artış gösterdiği ancak Türkiye ekonomisinin negatif ayrışma göstererek 2008-2010 yılları arasında %14 gibi oldukça yüksek bir işsizlik oranına ulaştığı açıkça görülmektedir. Dünya genelinde ise İşsizlik oranlarının 2008 küresel finans krizi sonrasındaki %13’ler bandının üzerine çıktığı görülmektedir. IMF tahminlerine göre özellikle 2020 yılı içerisinde beklentilerin %14 ve üzeri olduğu bilinmektedir. 2008 Krizi sonrasında negatif ayrışmaya benzer şekilde OECD Ülkelerinde 2010 sonrasında azalma eğiliminde olan işsizlik oranları Türkiye’de ise 2012 sonrasında artış trendine geçmiştir. Son olarak Covid-19 salgını nedeniyle OECD ortalaması %8 bandında yükselirken Türkiye ekonomisinde işsizlik oranları %14’ün de üzerine yükselmiştir. Tüm dünya ülkelerinde ve özellikle Türkiye ekonomisinde yaşanan bu yüksek işsizlik seviyeleri işsizlik sorununun kalıcılığının ilk tartışılmaya başladığı 1970’lerden sonra konuyu tekrar gündeme taşımıştır. Aşağıdaki tablo 1’de Türkiye ekonomisi özelinde 2007-2020 yılları arasındaki işsizlik ve Gayri Safi Yurt İçi Hasıla değişkenlerine ait veriler özetlenmektedir;

**Tablo 1.** Türkiye Ekonomisi GSYH-İşsizlik Oranları (2007-2020).

Yıllar	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
GSYH (mil.\$)	783.020	782.865	651.543	777.461	837.924	877.676	958.125
İŞSİZLİK OR.	9,2	10,0	13,1	11,1	9,1	8,4	9,0
Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
GSYH (mil.\$)	939.923	867.071	869.241	859.055	797.124	760.778	
İŞSİZLİK OR.	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0	13,7	

**Kaynak:** Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı ve TÜİK verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Yukarıdaki Tablo 1’de milli gelir ve işsizlik oranlarına ait göstergelerin özellikle 2008 Küresel finans krizinin hemen sonrasındaki 2009 yılında ve Covid-19 salgını nedeni ile de 2020 yılında olumsuz şekilde değiştiği görülmektedir. 2009 yılında GSYH 651 milyar dolar seviyesine inerken işsizlik oranları %13,1 gibi oldukça yüksek düzeylere ulaşmıştır. Benzer şekilde Covid-19 salgını nedeni ile yaşanan iktisadi ve toplumsal kriz nedeni ile milli gelir seviyesinin 860 Milyar dolar seviyelerinden 760 Milyar dolar seviyelerine gerilediği görülmektedir. 2008 Küresel Finans Krizi ve Covid-19 salgınının yarattığı iktisadi ve toplumsal krizin ortaya çıkış nedenleri farklılık gösterse bile ortaya çıkardığı ekonomik sonuçların diğer dünya ülkelerinde olduğu Türkiye ekonomisi özelinde de benzerlikler gösterdiği açıktır.

## 1. LİTERATÜR ÖZETİ

2008 Küresel Finans krizi sonrasındaki dönemde başta Avrupa ülkeleri olmak üzere birçok dünya ülkesinde işsizlik oranlarında yaşanan artışlar, iktisat düşünürleri tarafından işsizlik göstergelerinde yaşanan bu olumsuz değişimlerin kalıcımı yoksa geçici bir durum mu olduğu konusunda çalışmaların yapılmasına neden olmuştur. Söz konusu alanda yapılmış çalışmaların farklı ülke ya da ülke grupları üzerinde ve farklı ekonometrik yöntemler ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Ekonometrik yöntemlerde yaşanan gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda konuya ilişkin literatür



# Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunu: Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testlerinden Kanıtlar

---

özetinde son yıllarda yapılmış çalışmalara yer verilmesi tercih edilmiştir. Aşağıda işsizlik histerisi yaklaşımının araştırıldığı seçilmiş bazı çalışmalar ve ulaştıkları sonuçlar özetlenmektedir;

Aydın (2020), Türkiye ekonomisi özelinde 2005 ve 2018 yılları arasında aylık verileri kullanarak dalgacık tabanlı birim kök testleri ile işsizlik histerisinin geçerli olup olmadığını analiz etmiştir. Elde edilen çıktılarına göre Türkiye ekonomisi için analiz döneminde işsizlik histerisi yaklaşımının geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çiçen (2020), 2008 küresel finans krizinin Türkiye ekonomisinde farklı cinsiyet grupları üzerinde yarattığı işsizlik düzeyleri üzerinde histeri hipotezinin geçerliliğini araştırmıştır. 2005 ve 2014 yılları arasındaki aylık işsizlik verilerinin kullanıldığı çalışmada durağanlık sınamaları Fourier tipi birim kök testleri ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre “okuma yazma bilmeyen, ilk-orta ve lise ve mezunu” kadın işsizlik oranına ilişkin veri setlerinde histeri etkisinin varlığı ortaya konulmuştur.

Koç ve Güneri (2020), çalışmalarında Yükselen ekonomiler üzerinde işsizlik histerisinin varlığını ele almışlardır. 2000 ve 2020 yılları arasında çeyreklik verilerin kullanıldığı çalışmanın sonucunda Türkiye, Arjantin, Meksika, Brezilya, Rusya ekonomilerinde doğal oran hipotezinin geçerli olduğu diğer bir ifade ile histeri etkisinin gözlemlenmediği ortaya konulmuştur.

Belke (2020), çalışmasında Avrupa Birliği Ülkeleri üzerinde genç ve kadın işsizlik oranlarında histeri yaklaşımının geçerliliğini araştırmıştır. 2003 ve 2019 yılları arasında çeyreklik verilerin kullanıldığı çalışmada Fourier tipi birim kök testleri ile analiz gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre İngiltere hariç tüm ülkelerde genç kadın işsizliğinin ortalamalarına geri dönme eğiliminde olduğu, genç işsizlik veri setinde ise analize dahil edilen tüm ülkelerde işsizlik histerisinin geçerli olmadığı tespit edilmiştir.

Öztürk (2020), çalışmasında 2005 M1 ve 2019 M9 zaman aralığında aylık verileri kullanarak Türkiye ekonomisinde işsizlik histerisinin var olup olmadığını araştırmıştır. Analiz sonucunda elde edilen çıktılarına göre işsizlik “genel, genç ve tarım dışı” verilerinde histeri yaklaşımının geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Pata (2020), çalışmasında 1991 ve 2019 yılları arasında çeyreklik verileri kullanarak 15 OECD ülkesi üzerinde işsizlik histerisinin varlığını panel veri analiz yöntemi ile araştırmıştır. Çalışma sonuçlarına göre analize dahil edilen ülkelere Almanya, Türkiye ve İspanya’da işsizlik histerisinin geçerli olduğu ancak diğer ülkelerde işsizlik histerisi yaklaşımının geçerli olmadığı ortaya konulmuştur.

Akcan (2019), çalışmasında Türkiye ekonomisi özelinde genç işsizlik ve genel işsizlik oranları üzerinden işsizlik histerisi yaklaşımının geçerliliğini araştırmıştır. 2015 M1 ve 2017 M6 zaman aralığında aylık verilerin kullanıldığı analiz sonuçlarına göre Türkiye ekonomisinde genç işsizliğin göreceli olarak genel işsizlik ile kıyaslandığında daha fazla histeri etkisi gösterdiği tespit edilmiştir.

Tekin (2018), çalışmasında 2005-2017 yılları arasındaki aylık işsizlik verilerini kullanarak Türkiye ekonomisi özelinde işsizlik histerisinin varlığını Fourier tipi birim kök testleri ile analiz etmiştir. Çalışmanın çıktılarına göre Türkiye’de işsizlik oranlarının ortalamalarına dönme eğilimi göstermediklerini diğer bir ifade ile işsizlik histerisinin var olduğu tespit edilmiştir.

Bozkurt ve Altınar (2018), çalışmalarında 1982-2017 zaman aralığındaki işsizlik verileri üzerinden Türkiye ekonomisinde işsizlik histerisinin varlığını araştırmışlardır. Elde ettikleri sonuçların geneline göre doğal oran hipotezinin varlığı ortaya konulmuştur.

Özpençe ve Ergen (2017), çalışmalarında 2005 M1 ve 2016 M11 zaman aralığında aylık işsizlik verilerini kullanarak yapısal kırılmaları dikkate alan Lee-Strazicich (LS) birim kök testleri ile Türkiye ekonomisi özelinde işsizlik histerisinin geçerli olup olmadığını araştırmışlardır. Analiz sonucunda işsizlik histerisinin geçerli olduğu ortaya konulmuştur.

Taş ve Uğur (2017), çalışmalarında 1980 ve 2013 yılları arasındaki işsizlik verilerini kullanarak Türkiye ekonomisi özelinde işsizlik histerisi yaklaşımının geçerliliğini araştırmışlardır. Analiz sonuçlarına göre analiz dönemi içerisinde Türkiye’de işsizlik histerisinin geçerli olduğu tespit edilmiştir.

## 2. EKONOMETRİK YÖNTEM

İşsizlik histerisi yaklaşımının geçerliliğinin testi temelde oldukça basit bir varsayıma dayanmaktadır. İşsizlik değişkenine ait veri seti düzeyde durağan ise histeri yaklaşımının geçerli olmadığı diğer bir ifade doğal oran hipotezinin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Bu durumda serilerin durağanlığını araştırırken kullanılan ekonometrik yöntemlerin önemi artmaktadır. Ve zaman içerisinde geçmişe kıyasla istatistiki olarak daha güçlü sonuçlar veren yeni durağanlık testlerinin ortaya konulduğu görülmektedir. Bu bağlamda Fourier Tipi birim kök testleri de var olan güncel ve güvenilir

yöntemlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Durağanlık analizi için kullanılan birim kök testleri geleneksel birim kök testleri yani doğrusal birim kök testleri ve doğrusal olmayan birim kök testleri olarak iki ayrı sınıfta ele alınabilmektedir. Ekonometrik analizde kullanılacak olan iktisadi değişkenlere ait serilerin zaman içerisinde gösterdikleri eğilimlerin doğrusal olması durumunda söz konusu serilere ait durağanlık koşulu geleneksel birim kök testleri olarak isimlendirilen DF-GLS, ADF ve KPSS ile yapısal kırılmalı LS, CS ve NP şeklindeki doğrusal birim kök testleriyle tespit edilmektedir. (Yalçınkaya, 2019: 35).

Yapısal kırılmalı birim kök testleri makroekonomik veri setlerinin kullanıldığı ekonometrik analizlerde oldukça önemli bir yere sahiptir. Makroekonomik veri setlerinde yapısal kırılmalara neden olabilecek çok sayıda durum söz konusu olabilir. Başta ekonomik krizler olmak üzere siyasi değişimler, iktisat politikasındaki değişimler, savaşlar ve olağanüstü afetler gibi gelişmeler kullanılan makroekonomik göstere üzerinde yapısal kırılma yaratabilir. Bunun en net ve güncel örneklerinden birisi de şüphesiz ki Covid-19 salgını nedeni ile yaşanan karantina sürecidir. Söz konusu nedenlerden dolayı ekonometrik analizde yapısal kırılmaları dikkate alan birim kök testlerinin kullanılması elde edilen sonuçların güvenilirliği ve yorumlanabilmesi açısından oldukça büyük bir öneme sahiptir. Bu çalışmada sırası ile bir yapısal kırılmalı ve iki yapısal kırılmalı Zivot ve Andrews (1992) (ZA), Lee-Strazicich (2003) (LS) birim kök testleri ve Kapetanios çoklu yapısal kırılmalı birim kök testleri analizde kullanılmıştır.

Zivot ve Andrews 1992 yılındaki çalışmalarında tek yapısal kırılmaya izin verecek şekilde yapısal kırılmayı da içsel kabul ederek aşağıdaki üç eşitliği tanımlamaktadır (Ceylan ve Karaağaç, 2019: 228).

$$\text{Model A: } Y_t = \mu + \beta_t + \delta Y_{t-1} + \theta_1 DU(\lambda) + \sum_{i=1}^k \delta_i \Delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$\text{Model B: } Y_t = \mu + \beta_t + \delta Y_{t-1} + \theta_2 DT(\lambda) + \sum_{i=1}^k \delta_i \Delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$\text{Model C: } Y_t = \mu + \beta_t + \delta Y_{t-1} + \theta_1 DU(\lambda) + \theta_2 DU(\lambda) + \sum_{i=1}^k \delta_i \Delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$$

Yukarıdaki eşitliklerde kurulan A,B ve C gibi 3 model için  $H_0$  Hipotezi yapısal kırılma mevcut durumda serinin birim kök içermesi durumudur. Yukarıdaki eşitliklerde yer alan kukla değişkenlerden  $DU$  düzeydeki kırılmayı gösterirken, diğer kukla değişken  $DT$  ise eğimdeki kırılmayı göstermektedir.

$$DU(\lambda) = \begin{cases} 1, & t > T_B \\ 0, & t \leq T_B \end{cases} \text{ ve } DT(\lambda) = \begin{cases} t - T_\lambda & \text{ile } t > T_\lambda \\ 0 & \text{ile } t \leq T_B \end{cases}$$

Bu durumda yukarıdaki eşitlikte yer alan  $t = 1, 2, 3, \dots, n$  zaman boyutunu gösterirken  $T_B$  yapısal kırılma tahminini göstermektedir.  $\lambda = T_B/T$  ise söz konusu kırılmanın zamanını ifade etmektedir. Model A sabitte, model B trendde ve model C ise hem sabitte hem trendde kırılmayı içermektedir.

Lee ve Strazicich (2003) çalışmalarında yukarıdaki A, B ve C modellerine ilişkin yaptıkları eklemeler ile tek içsel kırılmaya izin veren bir model ortaya koymuşlardır. Önerdikleri modele ilişkin kukla değişkenler aşağıdaki gibi gösterilmektedir (Çemrek ve Şeker, 2020: 124).

$$D_{1t}(\lambda) = \begin{cases} 1 & t > T_b + 1 \\ 0 & d.d \end{cases}$$

Yukarıdaki eşitlikte yer alan kukla değişken  $D_{1t}$  sabitte kırılma var iken  $t > T_b + 1$  değeri 1'e eşit olurken hem sabitte hem de trendde yapısal kırılma var iken  $t > T_b + 1$  değeri 0'a eşit olmaktadır.

Benzer şekilde Kapetanios (2005) çoklu yapısal kırılmalı birim kök testide üç model üzerinden yapısal kırılmaları modele dahil etmişlerdir. Ortaya konulan modelde kullanılan kukla değişkenler  $DU_{it}$  ve  $DT_{it}$  aşağıdaki gibidir (Arı ve Özcan, 2015: 34).

$$DU_{it} = \begin{cases} 1 & t > T_{i,b} \text{ iken} \\ 0 & \text{Diğer Durumlarda} \end{cases}$$

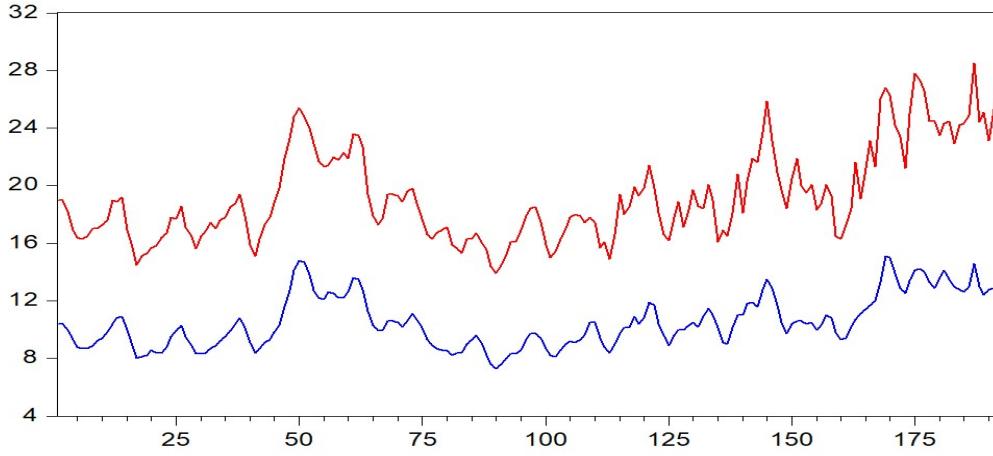
$$DT_{it} = \begin{cases} t - T_{b,i} & t > T_{i,b} \text{ iken} \\ 0 & \text{Diğer Durumlarda} \end{cases}$$

### 3. VERİ SETİ VE BULGULAR

İşsizlik Histerisi yaklaşımının Türkiye ekonomisi özelinde geçerliliğinin test edildiği bu çalışmada kullanılan veriler 2005M1-2020M12 zaman aralığındaki aylık toplam işsizlik oranları ve genç işsizlik oranlarıdır. Analize dahil edilen işsizlik oranlarına ait veriler Türkiye İstatistik Kurumu veri tabanından elde edilmiştir. Analize dahil edilen değişkenler UN "Genel İşsizlik Oranı" ve GUN "Genç İşsizlik Oranı" olarak kısaltılarak kullanılmıştır. Ayrıca durağanlık sınamalarında geleneksel birim kök testlerine kıyasla daha güvenilir sonuçlar sunan yapısal kırılmaları dikkate alan bir yapısal kırılmalı ve iki yapısal kırılmalı Zivot ve Andrews (1992) (ZA), Lee-Strazicich (2003) (LS), Narayan-Popp (2010) (NP) ve Kapetanios

## Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunu: Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testlerinden Kanıtlar

çoklu yapısal kırılmalı birim kök testleri kullanılmıştır. Bu sayede geleneksel durağanlık sınamaları ile yapısal kırılmaları dikkate alan durağanlık testlerinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması mümkün olmuştur. Aşağıdaki Grafik 1’de toplam işsizlik oranları ve genç işsizlik oranlarına ait veri setlerinin çizgi grafiği bulunmaktadır.



Şekil 2. Toplam İşsizlik ve Genç İşsizlik Veri Setlerinin Eğilimleri

Yukarıdaki Şekil 2’de kırmızı renkli çizgi grafiği genç işsizlik oranını gösterirken, mavi renkli çizgi grafiği ise genel işsizlik oranını ifade etmektedir. Türkiye genç nüfus potansiyeline sahip bir ülke özelliğine sahip olduğu için genç işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarına kıyasla daha yüksek düzeylerde oluşması oldukça doğal bir sonuç olarak kabul edilmelidir. 2005 ve 2020 yılları arasındaki veri setlerinin kullanıldığı çalışmada öncelikle yapısal kırılmaların dikkate alınmadığı geleneksel birim kök testleri sonuçlarına yer verilmiştir;

Tablo 2. ADF, PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	ADF Test İstatistiği		PP Test İstatistiği	
	Sabitli	Sabit+Trend	Sabitli	Sabit+Trend
UN	-1.10	-1.58	-2.28	-2.77
GUN	-0.97	-1.71	-2.37	-3.14
<b>Kritik Değerler</b>				
% 1	<b>-3.46</b>	<b>-4.00</b>	<b>-3.46</b>	<b>-4.00</b>
% 5	<b>-2.87</b>	<b>-3.43</b>	<b>-2.87</b>	<b>-3.43</b>

\*SIC Bilgi Kriteri değerleri Maksimum 10 Gecikmede Elde Edilen Sonuçlara göre elde edilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 2’de geleneksel ve yapısal kırılmaların dikkate alınmadığı ADF “Augmented Dickey-Fuller” ve PP “Philips-Perron” durağanlık sınamalarının sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre yapısal kırılmaların dikkate alınmadığı durumda serilerin düzeyde durağan olmadığı ortaya çıkmaktadır. İşsizlik oranı “UN” ve Genç işsizlik oranı “GUN” verilerinden oluşan serilerin %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde SIC kritik değerleri baz alındığında serilerin durağan olmadığı yani Türkiye ekonomisi özelinde işsizlik histerisi yaklaşımının geçerli olduğu görülmektedir.

Yapısal kırılmaların dikkate alınmadığı geleneksel durağanlık sınamalarına göre Türkiye ekonomisi özelinde hem genel işsizlik oranları hem de genç işsizlik oranlarına ait veri setleri incelendiğinde işsizlik histerisi yaklaşımının geçerli olduğu görülmektedir. Ancak makro ekonomik göstergelerin zaman içerisinde yapısal kırılmalardan etkilenmeyeceği varsayımına göre veri setlerinin durağanlığı analiz edilirken yapısal kırılmalı birim kök testlerinin kullanılması teorik ve istatistikî olarak daha güvenilir sonuçlar verecektir. Bu nedenle aşağıdaki Tablo 3 ve Tablo 4’te tek kırılmalı durağanlık sınamalarının sonuçları özetlenmektedir;

Tablo 3. ZA, LS Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları

Sabit	Değişkenler	Model A	L	KS	Kritik Değerler	
					% 1	% 5
ZA	UN	-5.14	2	2010:M12	-5.34	-4.93
	GUN	-4.99	2	2010:M12	-5.34	-4.93
LS	UN	-3.82	2	2010:M3	-4.32	-3.56
	GUN	-4.04	2	2010:M3	-4.32	-3.56

Yukarıdaki Tablo 3'te tek kırılmalı ZA ve LS yapısal kırılmalı birim kök test sonuçları özetlenmektedir. Sabitli modelde tek kırılmalı birim kök test sonuçlarına göre "Model A" her iki değişkeninde kritik değerler arasında olduğu diğer bir ifade ile her iki serisinde durağan olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durumda doğal oran hipotezinin geçerli olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** ZA, LS Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları

Sabit+Trend		Model B	L	KS	Kritik Değerler	
Değişkenler					% 1	% 5
ZA	UN	-5.12	2	2010:M12	-5.57	-5.08
	GUN	-5.16	2	2010:M2	-5.57	-5.08
LS	UN	-3.86	2	2011:M3	-5.11	-4.50
	GUN	-4.32	0	2011:M1	-5.11	-4.50

Tablo 4'te Sabit+Trendli "Model B" sonuçlarına göre sadece LS birim kök testi sonuçlarının %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde kritik değerler dışında kaldığı görülmektedir. LS (UN -3,86 ve GUN -4,32). Bu sonuçlara göre kullanılan durağanlık sınamalarında LS testi için histeri yaklaşımının kabul edildiği, ZA testi için ise doğal oran hipotezinin geçerli olduğu tespit edilmiştir. Tek kırılmalı durağanlık sınamalarına ek olarak iki kırılmalı yapısal birim kök testlerinden LS ve NP sonuçları aşağıdaki Tablo 5 ve Tablo 6'da özetlenmektedir;

**Tablo 5.** LS ve NP Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları

Sabit		Model A	L	KS	Kritik Değerler	
Değişkenler					% 1	% 5
LS	UN	-4.12*	2	2010:M2-2010:M4	-4.55	-3.84
	GUN	-4.54*	0	2010:M3-2018:M6	-4.55	-3.84
NP	UN	-7.25*	2	2008:M7-2010:M12	-4.96	-4.32
	GUN	-5.62*	0	2008:M7-2010:M3	-4.96	-4.32

**Not:** Değişkenler için hesaplanan test istatistiklerinin önündeki "\*"işareti, ilgili değişkenlerin %1 önem düzeyinde durağan olduğunu göstermektedir. Tablodaki "L" sütunu LS ve NP testlerinde Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılarak elde edilen optimal gecikme uzunlukları belirlenmektedir. LS ve NP testleri için kritik tablo değerleri sırasıyla Lee-Strazicich (2003) ve Narayan ve Popp (2010) çalışmalarından alınmaktadır.

Yukarıdaki Tablo 5'te sabitli modelde "Model A" her iki durağanlık testine "LS ve NP" göre de UN ve GUN değişkenlerine ait veri setlerinin durağan olduğu görülmektedir. Sabitli model ile iki kırılmalı durağanlık sınamasına göre doğal oran hipotezinin geçerli olduğu görülmektedir.

**Tablo 6.** LS ve NP Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları

Sabit+Trend		Model B	L	KS	Kritik Değerler	
Değişkenler					% 1	% 5
LS	UN	-8.06*	2	2008:M10-2009:M5	-5.82	-5.29
	GUN	-5.72*	0	2008:M9-2011:M5	-5.82	-5.29
NP	UN	-8.77*	2	2008:M9-2012:M1	-5.58	-4.94
	GUN	-6.09*	0	2008:M8-2013:M11	-5.58	-4.94

**Not:** Değişkenler için hesaplanan test istatistiklerinin önündeki "\*"işareti, ilgili değişkenlerin %1 önem düzeyinde durağan olduğunu göstermektedir. Tablodaki "L" sütunu LS ve NP testlerinde Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılarak elde edilen optimal gecikme uzunlukları belirlenmektedir. LS ve NP testleri için kritik tablo değerleri sırasıyla Lee-Strazicich (2003) ve Narayan ve Popp (2010) çalışmalarından alınmaktadır.

Tablo 6'da Sabit+Trendli model altında iki kırılmalı birim kök test sonuçları görülmektedir. LS ve NP testi sonuçlarının %1 ve %5 anlamlılık seviyelerinde durağan olduğu diğer bir ifade ile Türkiye ekonomisinde doğal oran hipotezi varsayımının geçerli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Hem tek kırılmalı hem de iki kırılmalı birim kök testlerine ek olarak Kapetanios çoklu yapısal birim kök test sonuçları aşağıdaki Tablo 7'de özetlenmektedir.

# Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunu: Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testlerinden Kanıtlar

Tablo 7. Kapetanios Çoklu Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları (5 Kırılmalı)

Model A					
Değişkenler	Test İstatistiği	Kritik Değerler		KS	Kırılma Tarihleri
		0.01	0.05		
UN	-8.05	-8.24	-7.63	5	2006:M2-2007:M2-2008:M8-2010:M2-2018:M5
GUN	-8.34	-8.24	-7.64	5	2006:M2-2007:M2-2008:M5-2010:M3-2018:M8
Model B					
Değişkenler	Test İstatistiği	Kritik Değerler		KS	Kırılma Tarihleri
		0.01	0.05		
UN	-7.16*	-7.39	-6.71	5	2009:M1-2010:M2-2011:M2-2012:M2-2013:M4
GUN	-7.32*	-7.39	-6.71	5	2005:M12-2007:M5-2008:M2-2008:M12-2015:M4
Model C					
Değişkenler	Test İstatistiği	Kritik Değerler		KS	Kırılma Tarihleri
		0.01	0.05		
UN	-9.23*	-9.03	-8.34	5	2006:M2-2007:M2-2008:M10-2010:M2-2018:M11
GUN	-8.52*	-9.03	-8.34	5	2006:M2-2007:M2-2008:M8-2010:M3-2018:M8

Not: MODEL A: Sabit, MODEL B: Trend, MODEL C: Sabit+Trend

Kapetanios çoklu yapısal kırılmalı birim kök testi Model A “sabitli”, Model B “Trendli” ve Model C hem sabit hem de trend içeren olmak üzere üç model kullanılmaktadır. 5 kırılmalı durağanlık sınaması sonuçlarına göre her üç model içinde UN ve GUN serilerinin birim kök içermediği görülmektedir. Tek kırılmalı ve iki kırılmalı birim kök testlerine benzer şekilde 5 kırılmalı Kapetanios durağanlık testi sonuçları da Türkiye ekonomisi özelinde İşsizlik histerisi yaklaşımının geçerli olmadığı tespit edilmiştir. Geleneksel birim kök testleri olan ADF ve PP durağanlık sınamaları sonucunda Türkiye ekonomisinde işsizlik Histerisi yaklaşımı geçerli iken yapısal kırılmaları dikkate alan ZA, LS, NP ve Kapatenious durağanlık sınamaları sonucuna göre Türkiye ekonomisi özelinde genç işsizlik oranı ve genel işsizlik oranlarının uzun dönemde ortalamalarına dönme eğiliminde oldukları diğer bir ifadeyle doğal oran hipotezinin geçerli olduğu tespit edilmiştir.

## 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

1970’li yıllarda yaşanan petrol krizleri nedeni ile başta Avrupa ülkeleri olmak üzere dünya genelinde işsizlik oranlarında ani ve sert artışlar gözlemlenmiştir. Petrol krizinin etkilerinin ortadan kalkmasına rağmen artan işsizlik oranlarının kriz öncesi dönemlerdeki düşük seviyelerine dönmemesi yaşanan işsizlik sorunun kalıcılığı konusunda tartışmaların yaşanmasına neden olmuştur. Söz konusu dönemden günümüze kadar birçok iktisat düşünürü tarafından işsizlik sorununun geçici bir sorun mu yoksa kalıcı bir makro ekonomik sorun mu olduğu konusunda çalışmalar yapılmıştır. Bu tartışmaların temelinde doğal oran hipotezi ve işsizlik histerisi yaklaşımı bulunmaktadır. Yaşanan herhangi bir ekonomik kriz sonrasında işsizlik oranlarının eski düşük seviyelerine tekrar döneceği yönündeki görüş doğal oran hipotezi olarak isimlendirilirken yaşanan kriz sonrasında artan işsizlik oranlarının geçmişe kıyasla daha yüksek bir düzeyde seyretmeye devam edeceği yönündeki görüş ise işsizlik histerisi yaklaşımı olarak isimlendirilmektedir. Bu iki temel önermenin araştırıldığı çalışmalarda işsizlik verilerinden elde edilen serilerin uzun dönemde ortalamalarına dönme eğiliminde olup olmadıklarını tespit etmek amacı ile durağanlık sınamaları kullanılmaktadır. Çalışmalarda kullanılan birim kök testlerinin zaman içerisinde farklılık gösterdiği ve elde edilen sonuçların bu nedenle farklılık gösterdiği kabul edilmektedir. 1968 yılında doğal oran hipotezinin ortaya atılması ile başlayan ve günümüze değin süren işsizliğin kalıcılığı problemini tespit etmeye yönelik çalışmalarda birbirlerinden farklı ekonometrik yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir.

Bu çalışmada geleneksel birim kök testlerinden elde edilen sonuçlar yerine yapısal kırılmaların dikkate alındığı ZA, LS, NP ve Kapatenious çoklu yapısal kırılmalı birim kök testlerinin çıktıları kullanılmıştır. Analiz sonucunda geleneksel birim kök testleri ADF ve PP sonuçlarına göre Türkiye ekonomisi özelinde genç işsizlik ve genel işsizlik oranlarının uzun dönemde ortalamalarına dönmedikleri yani işsizlik histerisi yaklaşımının geçerli olduğu sonucuna ulaşılmışken yapısal kırılmaları birim kök testlerinin sonuçları bu durumun tam tersini göstermektedir. Bir kırılmalı ve iki kırılmalı ZA, LS ve NP durağanlık sınamalarının sonuçlarına göre Türkiye ekonomisinde hem genç işsizlik oranları hem de genel işsizlik oranları uzun dönemde ortalamalarına dönme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. 2005:M1-2020M:12 zaman aralığında aylık verilerin kullanıldığı durağanlık testlerine göre Türkiye ekonomisinde doğal oran hipotezinin geçerli olduğu görülmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKCAN, A. T. (2019), “Türkiye’de Gençlerin İşsizlik Histerisi”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21 Sayı:1, 32-46.
- AKKUŞ, Ö. ve TOPUZ, S.G. (2019), “İşsizlik Histerisinin Geçerliliği: Gelişmekte Olan En Kırılgan Beşli”, *Sosyoekonomi*, Cilt: 29, Sayı:39, 69-80.
- ARI, A ve ÖZCAN, B. (2015), “Tüketim-Gelir Oranının Durağanlığı:Türkiye Örneği”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 33, Sayı: 3, 23-46.
- AYDIN, M. (2020), “Türkiye İçin İşsizlik Histerisi Hipotezinin Dalgacık Tabanlı Birim Kök Testleri ile Sınanması”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15/1: 171-186.
- BECKER, R., ENDERS, W. ve Lee, J, (2006). “A Stationarity Test in the Presence of an Unknown Number Of Smooth Breaks”, *Journal of Time Series Analysis*, 27(3), 381-409.
- BELKE, M. (2020). “Genç ve Kadın İşsizliğinde Histeri ve Doğal Oran Hipotezlerinin Test Edilmesi: Avrupa Birliği Ülkeleri İçin Fourier Panel Birim Kök Testlerinden Kanıtlar”,*Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(Ek), 56-73.
- BLANCHARD, O. veKATZ, L. F. (1996), “What We Know and Do Not Know about the Natural Rate of Unemployment”, National Bureau of Economic Research, No. w5822.
- BOZKURT, E ve ALTINER, A. (2018), “Doğrusal ve Doğrusal Olmayan Birim Kök Testleriyle Türkiye’de İşsizlik Histerisinin Tespiti”, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Sayı: Prof. Dr. Harun Terzi Özel Sayısı, 167-180.
- CEYLAN, R ve KARAAĞAÇ, G. E. (2019), “Türkiye’de Sürekli Gelir Hipotezinin Test Edilmesi: Doğrusal Olmayan Birim Kök Testlerinden Kanıtlar”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl:8 Sayı:15, 218-237.
- ÇEMREK, F ve ŞEKER, T. (2020), “Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranlarının Yapısal Kırılganlık Birim Kök Testleri ile İncelenmesi”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı, 117-132.
- ÇİÇEN Y. B. (2020). “Global Krizde Türkiye’de Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Histerisi: Fourier Durağanlık Analizinden Kanıtlar”,*Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(Ek), 110-120.
- ENDERS, W. ve LEE, J. (2012). “The Flexible Fourier form and Dickey-Fuller Type Unit Root Tests”, *Economics Letters*, 117(1), 196-199.
- GÜLOĞLU, B. ve İSPİR, B (2011). “Doğal İşsizlik Oranı mı? İşsizlik Histerisi mi? Türkiye İçin Sektörel Panel Birim Kök Sınaması Analizi”, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 205-215.
- GÜRİŞ, B., TİFTİKÇİGİL, B. Y. ve TIRAŞOĞLU, M. (2015). “Testing For Unemployment Hysteresis Turkey: Evidence From Nonlinear Unit Root Tests”. *Qualit &Quantity*, 1-12.
- KARAGÖZ, K. & SARAÇ, T. (2016). “İşsizlikte Histeri Etkisinin Kalman Filtre Yaklaşımıyla İncelenmesi: Türkiye Örneği”, *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 59-72.
- KOÇ, S ve GÜNER, G. (2020), “İşsizlik Histeri Etkisinin Seçilmiş Yükselen Ekonomilerde Sınanması”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 40, 151- 164.
- ÖZCAN, B. (2012), “İşsizlik Histerisi Hipotezi OECD Ülkeleri İçin Geçerli mi? Yapısal Kırılganlık Birim Kök Analizi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 40, 95-117.
- ÖZPENCE, İ. A ve ERGEN, E. (2017), “Analysis of Unemployment Hysteresis in Turkey: Structural Break Unit Root Test”. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*, Cilt: 4, Sayı: 4, 368-376.
- ÖZTÜRK, M. (2020), “Türkiye’de İşsizlik Histerisi Hipotezinin Geçerliliği: Çok Boyutlu ve Asimetrik Yaklaşım”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt:15, Sayı: 10.Yıl Özel Sayısı, 4884-4910.
- PATA, K. U. (2020), “OECD Ülkelerinde İşsizlik Histerisinin Ampirik Bir Analizi: Fourier Panel Durağanlık Testi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 10 Sayı: 1, 125-144.
- RODRIGUES, P.M. ve TAYLOR, R.A.M. (2012), “The Flexible Fourier form and Local General ise dLeast Squares De-trended Unit Root Tests”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(5), 736-759.

## Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunu: Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testlerinden Kanıtlar

---

- TAŞ, S ve UĞUR, B. (2017), “Türkiye için İşsizlik Histerisi mi, Yoksa Doğal Oran Hipotezi mi Geçerlidir?”, *Çukurova İİBF Dergisi*, Cilt:21. Sayı:1, 25-40.
- TEKİN, İ. (2018), “Türkiye’de İşsizlik Histerisi: Fourier Fonksiyonlu Durağanlık Sınamaları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:33, Sayı:1, 97-127.
- YALÇINKAYA, Ö, (2016). “G-20 Ülkelerinde Satın Alma Gücü Paritesi Teorisinin Geçerliliği: Panel Birim Kök Testinden Kanıtlar (1994: Q1-2015: Q4)”, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:5, Ek Sayı, 145-162.
- YALÇINKAYA, Ö, (2019). “Türkiye Ekonomisinde Dış Borçların Sürdürülebilirliğinin Analizi: Doğrusal ve Doğrusal Olmayan Birim Kök Testlerinden Kanıtlar (1970-2018)”, *Maliye Dergisi*, Sayı: 176, 27-51.
- YILANCI, V, (2017). "Petrol Fiyatları ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Fourier Yaklaşımı", *İstanbul Üniversitesi Ekonometri ve İstatistik*, Sayı: 27, 51-67.
- YÜCESAN, M (2020). “Fourier Tipi Birim Kök Testleri ile Türkiye Ekonomisinde Satın Alma Gücü Paritesinin Geçerliliğinin Test Edilmesi (1980: M1- 2019: M9)”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:19, Sayı: 39, 43-62.

## Marshall “Yardımları” : Türkiye’nin Dışa Bağımlılık Sürecine Etkileri

*Marshall "Aid": The Effects of Turkey's Foreign Dependency Process*

İsmail Cem AY<sup>a</sup>

### Özet

II Dünya Savaşı'nın bitmesiyle birlikte Sovyetler Birliği ve Amerika dünyada iki süper güç pozisyonuna gelmiştir. Böylece dünya siyasi tarihinde Soğuk Savaş dönemi (1947-1991) olarak adlandırılan yeni bir dönem başlamıştır. ABD siyasi alanda rakibi olan Sovyetlerin, komünizm ideolojisini dünyaya yayma politikasını engellemek için pek çok girişimde bulunmuştur. ABD'nin bu girişimlerinin başında Truman Doktrini (1947) doğrultusunda hayata geçirilen Marshall Planı (1948) yer almaktadır. Türkiyede bu dönemde üzerinde giderek artan SSCB baskısından kurtulmak için ABD ile ilişkileri güçlendirmiş ve Marshall Planı'na dahil edilmiştir. Marshall Planının uygulanabilmesi için gerek iç gerekse dış koşullarda dönüşüm kaçınılmaz olarak yaşanmıştır. Bu çalışmada, II.Dünya Savaşı sonrasında, Türkiye ekonomisinin gerek iç gerekse dış etkenler nedeniyle uygulamaya koyduğu Marshall Planının ekonomik ve politik koşullara göre detaylı analiz yapılmıştır. Özellikle, Türkiye'nin dışa bağımlılığı sürecinde Marshall Planı'nın etkisi incelenmiş ve Marshall Planı'nın Türkiye'nin dışa bağımlılığını arttıran bir uygulama olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye Ekonomisi, Makro Ekonomi, Marshall Yardımları, Truman Doktrini, Dışa Bağımlılık.

**Jel Kodları:** E660, A130, E020, F43, F620, Q170

### Abstract

After the end of World War II, the Union of Soviet Socialist Republics (USSR) and the United States of America (USA) have become two superpowers in the world. Thus, a new period in the world political history has begun, which is called the Cold War period (1947-1991). The USA has made many attempts to prevent the Soviet policy of spreading the ideology of communism to the world, which is its rival in the political field. The Marshall Plan (1948), which was put into practice in line with the Truman Doctrine (1947), is one of these initiatives of the USA. In Turkey to escape the growing pressure on the Soviet Union in this period has strengthened relations with the United States and was included in the Marshall Plan. Transformation in both internal and external conditions was inevitable for the implementation of the Marshall Plan. In this study, after World War II, both domestic and details of Turkey's economy of the Marshall Plan that was implemented due to external factors were analyzed. In particular, the effect of the Marshall Plan was examined in the process of Turkey's dependence on foreign and Turkey's foreign dependence and the Marshall Plan to the conclusion that an application has been reached increases. In the study, it is aimed to contribute to the literature.

**Key Words:** Turkey Economics, Macro Economics, Marshall Aid, Truman Doctrine, Foreign Dependency

**Jel Codes:** E660, A130, E020, F43, F620, Q170

**Başvuru:** 20.03.2021

**Kabul:** 14.04.2021

<sup>a</sup> Dr. Öğr. Üyesi İsmail Cem AY, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Ekonomi ve Finans Bölümü, icay@gelisim.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8915-8183.



### GİRİŞ

Türkiye, II. Dünya Savaşı’nın sona ermesinden çok kısa bir süre sonra hiç beklemediği Sovyet talepleriyle karşı karşıya kalmıştır. Türkiye bu beklenmedik taleplere karşı koyabilmek için Amerika Birleşik Devletleri’ne yakınlaşmıştır. ABD de aynı dönemde II. Dünya Savaşı sonrası oluşturduğu yeni stratejisinin gereği olarak, tıpkı Avrupa’ya yaptığı gibi, Türkiye’ye de Truman Doktrini perspektifinden Marshall Planı ile destek verme sürecine girişmiştir.

Bu çalışmada Türkiye’nin Sovyet tehdidinden kaçmak için kullandığı Marshall yardımlarının, Türkiye’nin dışa bağımlılık sürecine olan etkisi incelenmeye çalışılacaktır. Bu etkiye cevap aramak için dönemin günlük gazeteleri, kanunlar, akademik dergilerde konuyla ilgili yayımlanmış çalışmalar ve yine konuyla ilgili yayımlanmış basılı eserler taranmıştır. Bu araştırma neticesinde; Marshall Yardımları’nın öncelikle nasıl bir uluslararası ortam içinde doğduğu ve geliştiği üzerinde durulacaktır. Özellikle içinde bulunulan konjonktürde, yıkılan Avrupa’nın yeniden imar ve inşası için ABD’nin planları ve bu planları hayata geçirmek için organize ettiği kurumlar ve güç savaşları üzerinde durulacaktır.

Ardından, Türkiye’nin içinde bulunduğu siyasi ve ekonomik konjoktürel ortam ve bu ortamın dönüşümünde etkili olan dinamiklerden bahsedilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde Türkiye, ABD ve SSCB ilişkileri başlığı altında, SSCB’nin istekleri üzerine toplanan Postdam Konferansı hakkında bilgi verilecektir. Bu konferansın hemen ardından ABD’nin tutumundaki ciddi değişimden ve bu değişimin ilk adımı olan Missouri zırhlısının Türkiye ziyaretinin yansımalarından bahsedilecektir.

Çalışmanın temel konusunu oluşturan dördüncü bölümde ise Truman Doktrini, Marshall Planı’nın ortaya çıkış sebepleri, yardımın kullanılması ve sonuçları Türkiye özelinde incelenmiştir. Bu incelemede özellikle “Türkiye’nin bu yardımlara ihtiyacı var mıydı?” ve “bu yapılanlar gerçekten makro iktisadi olarak bir yardım mıydı?” sorularına da cevap aranmaya çalışılmıştır.

### 1. ULUSLARARASI ORTAM VE DİNAMİKLER

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Avrupa’nın içinde bulunduğu en kötü durum, ödemeler bilançosunda karşımıza çıkıyordu. İhracat azalmış, ithalat çoğalmış, eskiden bu açığın kapanmasına yardım eden diğer gelir kaynakları kurumuştur. 1947’de bu açık 7 milyar dolara ulaşmıştı. Açığı önlemek için Avrupa’nın ya ihracatını iki katına çıkarması ya da ithalatını yarı yarıya azaltması gerekiyordu. Birinci durum için kısa sürede sonuç beklenemezdi, ikinci durum için ise hayat standardının tahammül edilemeyecek bir seviyeye düşmesi gerekmekteydi (Suvla, 1949:145).

Savaşın bitiminde kurulması düşünülen yeni dünya düzeni ile uluslararası işbölümü henüz savaş devam ederken planlanmış ve bu doğrultuda uygulamalar hayata geçirilmiştir. Hem Japonya, İtalya ve Almanya’nın gerek savaş öncesi ve gerekse savaş süresince benimsemiş oldukları aşırı sağcı ve ırkçı görüşler doğrultusunda ortaya koydukları “yeni düzen”e ilişkin propagandaları, hem de Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği’nin (SSCB) benimsemiş olduğu sosyalist rejimin az gelişmiş ülkelerde (AGÜ) kabul görmeye başlaması, Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) liderliğinde kapitalizmi benimsemiş ülkelerde “yeni bir kapitalist düzen” arayışına girilmesine sebebiyet vermiştir. Savaşın bitmesinin hemen ardından savaşın en derin izlerini barındıran Avrupa’nın bir bölümünde SSCB merkezli bir sosyalist bloğun oluşmaya başlaması, eş anlı olarak Avrupa’dan kilometrelerce doğuda yer alan Çin’de gerçekleşen devrim ile birlikte sosyalist rejimin hakimiyet kazanmaya başlaması; başta Birleşik Devletler olmak üzere önde gelen diğer (kapitalist) sanayileşmiş ülkelerdeki siyasal yönetimlerde ve büyük sermaye çevrelerinde büyük bir kaygı ve telaşa neden olmuştur. Tüm bu olaylar kapitalist sistemde yeni bir yapılanmayı ve belki yeni bir dönüşümü kaçınılmaz kılmıştır (Sönmez, 1998:85).

Dönemin psikoloji de bu yapılanmanın önünü açar nitelikteydi; savaştan batı dünyasının yeni lideri olarak çıkan ABD “barışın ve demokrasi”nin temsilcisi olarak tüm dünyanın “gözünü kamaştıran” bir zenginliğe sahipti. Bu dönemde başta az gelişmiş ülkeler olmak üzere dünyanın çok büyük bir bölümü; ABD ile olan ilişkilerini geliştirerek ABD’nin sağlayacağı desteklere “hak kazanarak”, “hür dünyaya” katılmak bu sayede de “özgür ve uygar” olma fırsatını kaçırmak istemiyorlardı (Aydoğan, 2003:814).

II. Dünya Savaşı’nın sona ermesi ile bir anda ABD, dünyada yer alan sömürge düzeninin kaldırılması gerektiğini dile getirmeye başladı. ABD’nin bu isteğinin arkasında sadece demokrasiye olan inancı bulunmamaktaydı. Kapitalist blokta başat rol görevini sahiplenen ABD; özellikle Fransa ve İngiltere’nin çevresinde yer alan sömürge kuşağının kırılmasıyla birlikte, kendisi için yeni pazarlara ve daha da önemlisi yeni hammadde kaynaklarına ulaşabilme fırsatını bulacağına inanıyordu. Özellikle sosyalist dünya görüşünün sömürgeler yada oluşturulacak yeni devletler tarafından bir model olarak benimsenme ihtimali bile ABD’yi bu bölgelerde denetimi ele almaya itmiştir (Sönmez, 1998:85).

Savaş sonrasında uluslararası –kapitalist– ekonominin ve parasal düzenin oluşturulmasına önderlik eden ABD, savaşta kendi topraklarında yaşamamış olmasının getirdiği avantajlar ve diğer ülkeler karşısında sahip olduğu iktisadi, siyasi ve askeri alandaki gücüyle hegemonik bir güç olarak ortaya çıkmış ve bu gücünü kapitalist sistemin yeniden yapılanma sürecinde kendi çıkarları doğrultusunda kullanmıştır.

Aslında söz konusu yeniden yapılanma sürecinin genel esasları daha II. Dünya Savaşı sona ermeden önce, 1944 yılında yapılan Bretton Woods anlaşmasıyla belirlenmiştir. İktisadi sistemde gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmek amacıyla 1947’de Uluslararası Para Fonu (IMF) ile Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası (Dünya Bankası ya da IBRD) kurulmuştur. İlâveten 1948 yılında oraya çıkan Ticaret ve Tarifeler Genel Anlaşması (GATT) ile de bu sürecin işleyiş kuralları belirlenmiştir (Karabağ, 2021: 264). Tüm bunların sonucunda para sermaye, meta sermaye ve üretken sermayenin birbirlerini tamamlayacak şekilde uluslararası düzeyde yeniden yapılanmaları, hukuken garanti altına alınmıştır. Oluşturulan bu ulusüstü kurumların dışında, Amerikan hegemonyasının öne çıkacağı yeni bir ekonomik düzen ve yeni iş bölümünün temellerinin atılmasında şüphesiz Marshall Planı’nın da önemli bir görevi olacaktır.

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Amerika’nın uluslararası ekonomik ilişkilere getirdiği dönüşüm ile birlikte “devletler arası tekil ilişkiler yerine” ABD’nin kurulmasında liderlik ettiği örgütler, tekil devletler ile ilişkileri yürütmeye başlamışlardı. Bununla birlikte bu örgütlerin temel politikalarını, başta ABD olmakla birlikte güçlü batı ülkelerinin belirlediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Savaş sonrası yıllarda Batı Avrupa devletlerinin sömürge imparatorlukları dağılırken, sayıları giderek artan AGÜ’lerin bu yol ile denetim altına alınması hedefleniyordu. Türkiyede kurulan bu örgütlere üye olarak, bu sistemin içine çekilmeye çalışılıyordu.

Bu süreçte kapitalizmin dünya ölçeğinde yayılma isteği önünde var olan en büyük engel SSCB’nin önderliğini yaptığı Sosyalist Blok ya da Doğu Bloğu olarak da tanımlanan rakip bir sistemin varlığıydı. Savaşın kazanan ülkelerinden biri olan SSCB’nin etki alanını sınırlamak için Amerika kendi kutbununun gücünü arttırmayı hedeflemiştir. Özellikle ABD, soğuk savaşın patlamasıyla bu politikasını daha baskın duruma getirmiştir. ABD’nin, öncülük ederek oluşturduğu IMF, IBRD ve GATT gibi ulusüstü kurumların, askeri yardımların ve nihayet Marshall Planı çerçevesinde sağladığı iktisadi yardımların asıl amacı; kendi ulusal parası ile sermayesinin egemenliği kadar, batı bloğunun Sovyetler Birliği karşısında güçlenmesi de olmuştur (Kazgan, 2002:77-78).

## 2.İÇ ORTAM VE DİNAMİKLER

Cephede fiilen savaşmanın haricinde savaşın tüm iktisadi koşullarının yükünü yaşayan Türkiye Cumhuriyeti açısından 1946 senesinin gerek siyasi gerekse iktisadi yönden bir dönüm noktası olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile Türkiye İkinci Dünya Savaşı’nda tarafsız kalmayı başarmıştır. Bununla birlikte, Türkiye ekonomisinde İkinci Dünya Savaşı büyük olumsuzluklara neden olmuştur. Savaş boyunca Türkiye’deki yatırımlar ve sanayi üretiminde daralmalar olurken, tüketim mallarına yönelik talep düzeyinde artışlar yaşanmıştır. Bu gerçekleştirmeler ekonomide fiyatların artmasına neden olmuştur. Uygulanan savaş önlemleri nedeniyle kamu harcamalarında artışlar yaşanmış, askeri alımlar artmıştır. Bu durum da bütçe açıkları ile üretim azalmalarına neden olmuştur. Tüm bu yaşananların neticesinde de uygulamaya konan II. Beş Yıllık Kalkınma Planı askıya alınmak zorunda kalmıştır (Şenel Uzunkaya, 2019:178-179).

Siyasi olarak Türkiye’de mevcut tek parti döneminden, çok partili parlamenter rejime geçişin başlangıç tarihide bu döneme denk gelmiştir. Milli Kalkınma Partisi (1945) ve Demokrat Parti (1946) Türk siyasi hayatına başlamış, Türkiye’de ilk kez tek dereceli seçimler 21 Temmuz 1946 tarihinde yapılmış, 14 Mayıs 1950 yılında yapılan seçimler ile de iktidar el değiştirmiştir.

İktisadi olarak 1946 senesine dönüm yılı denmesinin temel sebebi; on beş yılı aşkın süredir kesintisiz olarak izlenen içe dönük ve dış dengeye önem veren ekonomi politikalarının yavaş yavaş azaltıldığı, ithalatın serbestleştirilerek büyük ölçüde artırıldığı; dış ticaretin ithalat lehine arttığı bir dönem olması, dolayısıyla dışarıdan çekilmeye çalışılan sermaye yatırımları, yardım ve kredi ile ayakta duran bir ekonomik yapının bu dönem ile birlikte yerleşmesidir. Serbestleşmeyi tercih eden dış ticaret rejiminin doğal sonucu olarak bu dönemde iç pazara dayalı bir sanayileşme modeli yerine dış pazarlara dönük, özellikle de tarım, madencilik, alt yapı yatırımları ve inşaat sektörü liderliğinde bir kalkınma anlayışı benimsenmiştir. Kronik dış açıklar nedeniyle dışa bağımlı hale dönüşen iktisadi yapı, bu dönemin mirası olarak Türkiye ekonomisinin kalıcı bir özelliği olacaktır (Boratav, 2000: 340). Nitekim Marshall yardımları ile birlikte Türkiye’de dış ticaret serbest hale gelmiş, ithalat rakamları hızla artış göstermiştir. Dışa açılma ile birlikte ihracatta da artış görülmüş olmasına rağmen ihracattaki artış ithalatın gerisinde kalmış ve ülkenin cari işlemler dengesi bozulmuştur. Türkiye’de cari işlemler açığı problemi baş göstermeye başlamıştır. Buda zaten kırılgan bir hale gelen ülke ekonomisinde belirsizliğin daha da yükselmesine neden olmuştur (Şenel Uzunkaya, 2019:181).

Dönemin ABD Senatosu Dış İlişkiler Komitesi Başkanı A. Vandenberg yaptığı bir konuşmada; yapılacak ilk işin Amerikan halkının korkutulması olduğunu söylüyordu. Başta Amerika olmak üzere bütün dünyada Sovyetler Birliği ile onun ideolojik görüşü olan komünizm büyük bir endişeye dönüşmeliydi. Bu senaryoya uygun olarak Türkiye’de de Sovyetler Birliği bir tehdit olarak algılanmaya başlamıştı bile (Boratav, 2000:340).

Ekonomide ise 27 Şubat 1946’da Kahire’de ve 7 Mayıs 1946’da da Ankara’da olmak üzere ABD hükümeti ile iki ayrı kredi sözleşmesi imzalanmıştır. 7 Eylül 1946’da IMF’ye üye olabilmenin ön koşulu olarak devalüasyon yapılmıştır. Yapılan devalüasyon dış ticarete korumacılığın gevşetilme sürecinin ilk adımıdır. Türkiye; IMF ve Dünya Bankası’na 11 Mart

1947 tarihinde üye olmuş, daha sonrasında Truman Doktrini’nin Türkiye gibi Avrupa ülkelerine Amerika tarafından yapılacak yardımını içeren Ekonomik İşbirliği Anlaşması da imzalanmıştır. İmzalanan anlaşma hiç bekletilmeden 4 gün sonra TBMM’de görüşülerek kabul edilmiş ve 13 Temmuz’da yürürlüğe girmiştir (Kılınçkaya, 2013: 136). Bu sayede Marshall Yardımları alınmaya başka bir ifade ile de verilmeye başlanmıştır.

Artık kapitalist sistemin tartışmasız yeni lideri Amerika Birleşik Devletleri idi. Türkiye’nin bu sistem içinde ve Amerika’nın etki alanı içerisinde yer alması ise savaş bitmeden çok önce kesinleşmişti. Artık büyüme dönemine giren kapitalist dünya ekonomisinin merkezlerinde yeniden serbest ticaret görüşü hakim konuma geliyor, sermaye hareketlerinin önüne konan engeller birer birer kaldırılıyor ve ABD kaynaklı dış yardım, uluslararası krediler ve sermaye yatırımları genişleme sürecinin önemli araçları olarak karşımıza çıkıyordu.

Savaş sonuna 1946 yılı ithalat miktarının iki katından daha fazla bir döviz rezervi olan 250 milyon dolarlık bir rezerv ile giren ve 1946 yılında da neredeyse 100 milyon dolara yakın bir dış ticaret fazlası veren Türkiye’nin hiç bir iktisadi mantığa uymayan yoğun dış yardım arama çabasına girmesi hem Cumhuriyet Halk Partisi hem de Demokrat Parti hükümetleri dönemlerinde kesintisiz olarak ve aynı yaklaşım içinde sürmüştür (Boratav, 2000:341).

### 3.TÜRKİYE, ABD VE SSCB İLİŞKİLERİ

İki savaş arası dönemde genelde Avrupa devletleri arasındaki ilişkilerden uzak duran ABD ve Sovyetler Birliği, II. Dünya Savaşı’ndan dünyanın en güçlü iki devleti daha doğrusu iki süper gücü olarak çıkmışlardı. Tamamen birbirlerine zıt politik rejimlere sahip olsalar da bu iki devlet savaş boyunca Almanya’ya karşı iki müttefik olarak mücadele etmişlerdi. Savaş sona erdiği ve ortak düşman yenilgiye uğratıldığında ise ABD ve Sovyetler Birliği’nin görüş farklılıkları olan konular açığa çıkmaya ve bu iki devletin dünyanın farklı yerlerindeki çıkar çatışmaları gün yüzüne çıkmaya başlamıştı.

Türkiye’nin İngiltere ile 1939’da resmi bir ittifak imzalamış olmasına rağmen II. Dünya Savaşı’na dahil olmaması en çok Sovyetler Birliği’ni kızdırmıştı. Türk yöneticilerin, Alman gemilerinin boğazlardan geçmelerine izin verirken aynı ayrıcalığı müttefik güçlerin donanmalarına tanımamaları Sovyet liderlerince neredeyse düşmanca bir davranış olarak algılanmıştı. Ayrıca, Rusların geleneksel “boğazlar yoluyla Akdeniz’in sıcak sularına inme” politikası için de en uygun zaman II. Dünya Savaşının bittiği dönemdi (Uslu, 2000:91).

#### 3.1.SSCB’nin İstekleri

SSCB Dışişleri Bakanı Vyaçeslav Molotov 19 Mart 1945 tarihinde Türkiye Moskova Büyükelçisi Selim Sarper’e 7 Kasım 1945 tarihinde bitecek olan 1925 tarihli Türk-Sovyet Dostluk ve Saldırmazlık Anlaşması’nın tek taraflı olarak uzatılmayacağını bildirdi. Savaş sonrası koşulların değiştiği, söz konusu anlaşmanın bu yeni duruma uygun bulunmadığını söyledi ve Türkiye ile oluşanyeni koşullara göre daha farklı bir anlaşmaya varmak için Sovyet tarafının görüşmeye hazır olduğunu bildirdi.

Türkiye’nde çekincesi, SSCB’nin bu anlaşmanın yenilenmesi için yine boğazlarda söz sahibi olmayı şart koşmasıydı ve bu sefer durum 1939’daki gibi değildi; karşı tarafın eli kuvvetliydi (Oran, 2002: 502). Türkiye 4 Nisan 1945’de Sovyetler Birliği’ne verdiği karşılık notasında SSCB’ye yeni anlaşma için öne süreceği koşulları sordu ve yapılacak tekliflerin inceleneceğini bildirdi.

7 Haziran 1945’e gelindiğinde Molotov, Sarper’e Türkiye ile Sovyetler Birliği arasında imzalanabilecek yeni bir anlaşmanın Sovyetler açısından gerekli şartlarını bildirdi (Uslu, 2000: 91).

SSCB’nin öncelikli gündemi olan boğazlar konusunda Türkiye’nin kararlı bir tutum sergileyeceğini bekleyen Molotovsivasi olarak farklı bir strateji geliştirdi. Türklerin hiç beklemediği şekilde; Kars ve Ardahan’ın Sovyetlere verilmesini istedi. Görüşmede Türk tarafını temsilen hazır bulunan Sarper bu isteği kesin bir dille reddetti. SSCB’nin Kars ve Ardahan’ı pazarlık konusu olarak Türkiye’nin önüne sürmesi siyasi açıdan çok büyük bir hataydı. Oysa SSCB’nin masadaki öncelikli amacı kendisi açısından boğazlarda güvenliğin sağlanmasıydı. Türkiye, Sovyetlerin bu isteğinden sonra ABD’ne siyasi olarak daha çok yaklaşmaya başladı.

İlk görüşmenin ardından Dışişleri Bakanı Molotov 18 Haziran’da Türk heyetini, bir kez daha görüşme yapmak için çağırdı ve Sovyetler Birliği’nin isteklerini tekrarladı. Böylece Türkiye ile SSCB arasında 1925 Anlaşmasının yerini alacak bir dostluk anlaşmasının imzalanması olasılığı, tamamen ortadan kalkmış oldu (Oran, 2002: 502).

Sovyetlerin ısrarı ve istekleri karşısında Türkiye toprak bütünlüğü ve ulusal bağımsızlığı bakımından büyük bir endişeye kapıldı. Türkiye tek başına dahi olsa askeri bir Sovyet saldırısına uğraması durumunda bu saldırıya karşı koymaya kararlı olduğunu çeşitli yollarla dünya kamuoyuna duyurmuştu. Türkiye, bununla birlikte gerek iktisadi ve gerekse askeri gücünü göz önünde tutarak, SSCB’nin karşısında tek başına kalmak istemediği için İngiltere ve Amerika’nın desteğini kazanmaya çalışmıştır (Gönlübol ve Ülman, 1969:208).

Bu süreçte İngilizler, Türkiye'nin konumunu destekleyen açıklamalar yapsalarda, Amerikalılar konu hakkında herhangi bir tutum takınmamayı tercih etmişlerdir. ABD Dışişleri Bakan Yardımcısı Grew; ABD'nin hem Türkiye'nin hemde SSCB'nin görüşlerine saygı duyduğunu ve her iki ülkenin sorunlarını sulh içinde görüşeceklerini umut ettiğini belirtti (Uslu, 2000:91). Grew'a göre; Türkiye'nin durumu yakın bir tarihte Postdam'da buluşacak "Üç Büyükler" tarafından ele alınacaktı ve Başkan Truman bu konuda Dışişleri Bakanlığı'ndan bilgi istemişti. Truman'ın bu toplantıda Stalin ile yapacağı konuşma Amerikan hükümetinin şimdi yapabileceği bir teşebbüsten çok daha iyi bir sonuç verebilecekti. Bu bakımdan herhangi bir girişimde bulunmadan önce, Postdam Konferansı'nın sonucunu beklemek daha doğru olacaktı (Gönlübol ve Ülman, 1969:209).

### 3.2. Postdam Konferansı

17 Temmuz-2 Ağustos 1945 tarihleri arasında yapılan Postdam Konferansında, Sovyetlerin istekleri bir kez daha masaya geldi (Oran, 2002: 502). Bu konferans açıldığı sırada -Roosevelt'in kısa bir süre önce ölmesi üzerine- ABD heyetine yeni göreve başlayan Truman başkanlık ediyordu. Konferansın devam ettiği sırada İngiltere'de Churchill ve Eden seçimleri kaybetmiş, yerlerine Atlee ve Bevin gelmişti.

Sovyetlerin tartışmaya açtığı, Türk boğazlarının durumu, Postdam Konferansı'nda ele alınan önemli başlıklardan birisiydi. Hatta Sovyetlerin Montrö'de yer alan "Sovyet savaş ve ticaret gemilerinin boğazlardan diledikleri zaman özgürce geçmesini sağlayacak" şeklindeki değişiklik talebi bile konferans öncesi prensipte İngiltere ve ABD'nin desteğini sağlamıştı (Gönlübol ve Ülman, 1969:209).

Konferans görüşmelerinde İngiltere, boğazlarda Sovyetlerin istediği değişikliği destekleyebileceğini, ancak bunun Türkiye'nin toprak bütünlüğünü bozması gerektiğini bildirdi. Bu nedenle önerilen değişiklik taleplerinin çok boyutlu olarak ele alınması gerektiğinin altını çizdi. SSCB ise konferansta, halen geçerli olan Montrö'nün feshedilerek, Boğazların güvenliğinin SSCB ve Türkiye tarafından müştereken sağlanmasını bunun için de SSCB'nin bölgede üslerinin kurulmasını istedi. Sovyet tarafı boğazlarda üs isteğinin yanısıra, toprak isteğini de bir kez daha açıkladı.

Sonuç olarak; Postdam Konferansı'nda yer alan taraflar Sovyet istekleri karşısında bir ilerleme kaydedemeyip kesin bir karara varamamışlardır. Yinede konferans sonunda kabul edilen protokolün 16. maddesinde; toplantıya hükümetlerini temsilen katılan temsilciler günün ekonomik ve siyasi şartlarına istenen cevabı vermeyen Montrö Sözleşmesi'nde değişikliğe gidilmesi konusunda görüş birliğine varmışlardır (Ertem, 2009:380).

Truman, İngiltere'nin Türkiye'nin toprak birliğine yapmış olduğu vurgunun aksine, "toprak verme sorununun Türkiye ve Sovyetlerin kendi aralarında bir araya gelerek çözüm bulmaları gereken bir sorun olduğunu" düşünüyordu. Kısaca Türkiye, Sovyetler Birliği ile savaş sonrası dönem için pazarlıklarını sürdürürken, batı bloğunun desteğini istediği kadar alamamış ve SSCB'den gelen istekler karşısında tek başına kalmıştır (Oran, 2002: 503).

### 3.3. Değişen Amerikan Tutumu ve Missouri'nin Ziyareti

Postdam Konferansı sırasında Sovyetler Birliği'nin Sovyet-Türk sınırında kendi lehine değişiklik yapılmasını istemesi üzerine, bunun yalnız ilgili iki ülke arasında olan bir mesele olduğunu söyleyen ABD, bu konferanstan sonra Türkiye'nin toprak bütünlüğüyle yakından ilgilenmeye başlamıştır (Gönlübol ve Ülman, 1969:215). Çünkü Amerika için Türkiye'nin Sovyet etki alanına girmemesi önemlidir.

Postdam'da, Boğazların uluslararası su yolu statüsüne getirilmesini benimseyen Truman, Balkanlar'daki Sovyet varlığı arttıkça bu görüşünden uzaklaşmış, boğazların tamamen Türk egemenliğinde kalması gerektiğini dile getirmeye başlamıştır.

Türkiye, 20 Ağustos 1945'de ABD ve İngiltere'ye bu konu ile ilgili birer nota vermiştir. Bu notada Türkiye, geçiş serbestisi ve boğazlarda barışın korunmasının Amerikan garantisine alınmasını, Boğazlara yönelik yapılacak yeni düzenlemenin Türkiye'nin egemenliğine engel oluşturmaması ve Sovyet taleplerinin sona erdirilmesi için girişimlere başlanması istenmiştir. Türkiye yaptığı bu hamle ile boğazlar konusunda SSCB yerine ABD ve İngiltere'ye güvendiğini ortaya koymuştur (Oran, 2002: 522-523).

ABD'nin Boğazlar konusundaki yeni tutumunu açıkça gösteren ilk somut gelişme, Postdam'da alınan kararlar uyarınca, ABD'nin 2 Kasım 1945 tarihinde Türkiye'ye vermiş olduğu notaydı (Gönlübol ve Ülman, 1969:212). Buna göre ABD, savaş sırasında da tüm devletlerin ticaret gemilerinin Boğazları kullanabilmelerini; yine savaş sırasında Karadeniz'e limanı bulunan ülkelerin savaş gemilerinin, Birleşmiş Milletler (BM) kararının söz konusu olduğu durumlar dışında, Karadeniz'e girememelerini istemekteydi. ABD'nin bu isteklerinin Türkiye'nin egemenliğine zarar veren nitelik taşımaması, Ankara'yı rahatlatmıştı (Oran, 2002:523).

Bu sırada Amerikalı yöneticilere Orta Doğu'da SSCB davranışlarının tehlikeli bir durum almaya başladığını gösteren iki olay gerçekleşti. Bu olaylardan ilki, Sovyetler Birliği'nin 1945 Aralığında iki Gürcü Profesörün tezlerine

inanarak, Türkiye’nin doğusundaki bazı illerin kendisine bırakılması için açtığı kampanyayı arttırması, ikincisi de 1945-46 kışında yaşanan İran olayıydı (Gönlübol ve Ülman, 1969:215). Bu iki olay Amerikanın Türkiye’ye Boğazlar konusunda tam destek vermesine neden oldu. Postdam sonrasında SSCB ile çıkar çatışması yaşamaya başlayan Amerika, SSCB’nin bu tür hamlelerini yavaş yavaş Batı Avrupa’ya yayılma projesi olarak değerlendirmeye başladı. Amerika’ya göre Türkiye’yi tehdit edip İran’a müdahale eden Sovyetler Birliği, Amerika’nın ulusal menfaatlerine dünyanın her yerinde engel olma planını devreye koymuştu.

Yine ABD’ye göre Türkiye’nin yeniden imar edilen batı bloku içine “çekilmesi” gerekmekteydi. Bunun içinde en uygun yöntem Türkiye’de Sovyet karşıtlığı ile ilgili bir kamuoyu yaratılmasıydı. Bu süreçte öncelikle İngiltere ve Amerika’da sanki SSCB’nin Türkiye’den yeni istekleri varmış gibi haberler servis edilmeye başlandı. Bu haberler süratle Türkiye’de yankısını buldu ve Türkiye’de SSCB karşıtlığı hızla taraftar bulmaya başladı.

ABD’nin tutumunun değiştiğine yönelik ilk işaret, donanma en büyük gemilerinden biri olan Missouri zırhlısının, savaş devam ederken Washington’da vefat eden Türk Büyükelçi Münir Ertegün’ün cenazesini, 16 ay sonra İstanbul’a getirmek üzere Mart 1946’da New York’tan ayrılacağını açıklamasıdır. Ölen diplomatların naaşlarının savaş gemileri ile ülkelerine ulaştırılması eski bir nezaket kuralı olmakla birlikte, ABD’nin bu hareketinin SSCB’ye karşı yapılmış bir gösteri olduğuna şüphe yoktu (Gönlübol ve Ülman, 1969:216).

Türk kamuoyunda, Missouri’nin yolculuğu yakından takip edildi. Yazılı basın neredeyse hergün zırhlıdan haberler verdi. Zırhlının bu ziyareti anısına, Tekel idaresi tarafından “Missouri” adlı lüks bir sigara ve kibrit kutusu piyasaya sürüldü. İstanbul Belediyesi tarafından, Karaköy’den Beşiktaş’a kadar tüm sahil şeridi ve Beyoğlu’ndaki bazı evler ile dükkanlar aynı renkte boyatıldı. Çanakkale’den itibaren Missouri zırhlısının boğazlardan geçişi, binlerce kişi tarafından sahillerde tezahüratlar eşliğinde izlendi (Güler, 2004: 211-213). ABD, Missouri zırhlısını uzun bir yolculuktan sonra 5 Nisan 1946’da İstanbul’a demirleterek aslında Sovyetler Birliği’ne Türk Boğazlarının statüsünün kendi onayı alınmadan değiştirilemeyeceği mesajını veriyordu (Oran, 2002:525).

Türkiye ile Amerika arasındaki ilişkinin değişmeye başladığını gösteren bir diğer gelişme ise Truman’ın Missouri’nin İstanbul’a geldiği 5 Nisan günü Chicago’da yaptığı konuşmada yaşandı. Truman, Amerika’nın bundan böyle uluslararası deniz ulaşımındaki engellerin kaldırılması ve hiçbir devletin coğrafi konumunun elverişsizliği yüzünden uluslararası liman ve su yollarına çıkmaktan mahrum kalmaması için çaba göstermeye devam edeceğini söyledi (Ertem, 2009:383).

#### 4. TRUMAN DOKTRİNİ VE MARSHALL PLANI

##### 4.1. Truman Doktrini ve Yardımın Kullanımı

SSCB ile ABD arasında savaş sırasında oluşan olumlu hava, 1947 başından itibaren yavaş yavaş kayboldu. Amerikan kamuoyunda hızla yayılan “kızıl tehlike” korkusu, yöneticilerin ve halkın Sovyetlere ilişkin düşüncelerinde yüz seksen derecelik bir değişime neden oldu. Bu büyük değişimin ilk göstergesinde, Başkan Harry Truman’ın 12 Mart 1947’de ABD Kongresi’nde yaptığı konuşmada, dünyanın iki ideoloji arasında bölünmenin eşliğinde olduğundan bahsetmesiydi (Oran, 2002:528).

Amerikan dış politikasında yeni bir çağın başlangıcı sayılan –ve sonradan Truman Doktrini olarak anılacak– bu tarihi konuşmasında Truman, kongre üyelerine Türkiye ile Yunanistan’ın durumu hakkında geniş bir bilgi vermekte, ABD’nin BM ilkelerine bağlılık ve saygısını belirttikten sonra, bu ilkere aykırı düşen Sovyet davranışları yüzünden ortaya çıkan dünya durumuna göz gezdirmekteydi. Truman konuşmasında; “ABD’nin dış politikasının, kendilerini boyunduruk altına almak için silahlı azınlıklar tarafından sarfedilen gayretler ve dış baskılara karşı koymaya çalışan bağımsız milletleri desteklemek amacına yönelmesi gerektiği kanısındayım” demektedir (Gönlübol ve Ülman, 1969:228).

Truman konuşmasının başında Yunanistan’a değinmiş, hemen ardından da Türkiye’den bahsetmiştir. Truman; Türkiye’nin ABD ve Batı dünyası için taşıdığı önemi vurgulayarak, bağımsız ve ekonomik açıdan istikrarlı bir ülke olan Türkiye’nin geleceğinin Yunanistan’ın geleceği kadar önemli olduğunu söylemiştir (Oran, 2002:529).

Konuşmasında özellikle SSCB’nin yayılcı politikalarına, komünizm anlayışının yıkıcılığına ve totaliter saldırganlığına vurgu yapıp, bu anlayışın çevrelenerek durdurulmasını, bunun için de dünyanın özgür halklarının desteklenmesi gerektiğini söyledi. Truman’a göre Doğu Avrupa kaybedildiğine göre bu noktadan sonra artık yapılması gereken İran, Türkiye ve Yunanistan’ında aynı sona uğramasının engellenmesiydi. Truman yaptığı konuşmada açıkça isim vermese de hep Sovyetler Birliği’ne ve komünist harekete göndermelerde bulunmuştur (Uslu, 2000:97).

Böylece 1947 yılından itibaren Truman; Yunanistan ve Türkiye’ye sadece askeri yardım yapmakla kalmıyor, aynı zamanda Amerikan dış politikasına “Sovyetler Birliği’ni Çevreleme Politikası”nı da getiriyordu. Truman’ın liderliğindeki bu yeni politika anlayışını, Sovyet tehdidinin bulunduğu tüm ülkelere yardım edilmesi şeklinde özetlemek yanlış olmaz. Truman Doktrini çerçevesinde Yunanistan ve Türkiye’ye yapılan yardımlar bu tutumun ilk örnekleridir (Sander, 1989:207).

Bu nedenle de Truman, doktrinin süratle kongrede yasalaşmasını ve Yunanistan ile Türkiye'ye yardımların başlamasını istiyordu (Oran, 2002:531). Truman, kongrede yaptığı konuşmasında; kendisine Yunanistan ve Türkiye'ye toplam 400 milyon dolarlık askeri yardım yapmayekisinin verilmesini istemiştir(Sander, 1989:207).Truman tarafından verilen proje, Kongre üyeleri arasında geniş tartışmalara yol açmış,nihayetinde temsilciler meclisinde 107 muhalif oya karşılık 287 oyla kabul edilmişve 22 Mayıs 1947 tarihinde Truman yardımı başlamıştır (Eray Biber, 2020:316).

Buna göre Yunanistan'a 300 milyon, Türkiye'ye 100 milyon dolarlık yardım öngörülmüştür. Böylelikle hem Yunanistan ve Türkiye'deki Sovyet tehdidi önlenip yerine Amerikan etkisi arttırılacak, hem de Avrupa'daki Amerikan savaş malzemelerinin ABD'ye geri götürülmesi sorunu ortadan kalkacaktı (Oran, 2002:485).

Kongrede kabul edilen yasa uyarınca,yapılan yardım Türkiye ve Yunanistan tarafından, Amerikan Başkanı'nın onayı olmadan, amacı dışında kullanılmayacaktı. Ayrıca yardımın amacına uygun olarak kullanıldığını kontrol etmek için gelecek kişilere Türk ve Yunan hükümetleri gerekli bilgileri vereceklerdi. İlaveten Amerikan basın ve radyo temsilcilerinin,yardımın kullanılması konusunda kendi ülkelerinde serbestçe incelemeler yapıp bilgi toplamalarına da mani olmayacaklardı (Gönlübol ve Ülman, 1969:230).

Ayrıca kongrede yardım yasası görüşülürken Senatör Vanderberg'in girişimleri ile bir madde eklenmiş, Güvenlik Konseyi'nin veya Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun talep etmesi, Yunanistan ve Türkiye'nin artık yardım talep etmemesi veyahut ABD Başkanı'nın gerekli görmesidurumunda mevcut yardımın kesilmesi kabul edilmiştir. Yunanistan ve Türkiye'yeyönelik yardım kanununun kabul edilmesi Sovyetler Birliği'nde şiddetli tepkilerine yol açarken, Türkiye'de büyük bir memnuniyetle karşılanmıştır (Gönlübol ve Ülman, 1969:230).

Türkiye'nin Truman Doktrini'ni ve dolayısıyla Amerikan yardımlarını kabul etmesinin pek çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden ilki, Türkiye'nin şiddeti giderek artan Sovyet talepleri karşısında büyük bir endişeve yalnızlık hissine kapılmış olmasıydı. İkinci neden Türkiye'nin içinde bulunduğu iktisadi koşullarla ilgiliydi. Ayrıca, İkinci Dünya Savaşı, modern orduların yeni teknolojik buluşlardan yararlanmasının önünü açmıştı, oysa Türk silahlı kuvvetleri daha çok konvansiyonel silahlara sahip piyade ve süvari birliklerinden oluşmaktaydı. Ordunun çağdaş biçimde modernize edilmesi için de Amerikan yardımları kaçırılmaması gereken bir fırsat olarak görülüyordu (Oran, 2002:533).

1947-1949 yılları arasında, askeri malzeme yardımları da dahil olmak üzere, ABD tarafından Türkiye'ye yapılan toplam yardım tutarı 152,5 milyon dolar civarındaydı. Bunun 147,5 milyon dolarlık bölümü ordunun modernize edilmesi için kullanılırken, geriye kalan 5 milyon dolarlık kısmıise olası bir Sovyet saldırısının durdurulabileceği hat olarak planlanan Torosların güneyi ile İskenderun Limanı arasındaki ikmal yollarının yapımında kullanıldı.

Doktrin çerçevesinde Türkiye'ye verilen askeri teçhizatın önemli bir bölümü savaş artığı konumundaydı. Buna rağmen, teçhizatın neredeyse tamamı İkinci Dünya Savaşının bitimine yakın üretilmiş olduğundan, Türk ordusunun elinde bulundurduklarından çok daha modern cihazlardı. Bu açıdan bakıldığında Truman yardımlarının, Türk ordusunun modernizasyonuna büyük katkı sağladığı söylenebilir. Fakat bu malzemelerin özellikle bakım ve onarım giderlerinin yüksek olması Türkiye'nin hem ekonomik hemde siyasi olarak dışa bağımlılığını arttırmıştır (Oran, 2002:534).

Ancak ABD'nin askeri yardımı başladıktan sonra Türk devlet adamları bu yardımların Türkiye'nin ekonomisi üzerinde beklenildiği kadar ferahlatıcı etkisi olmadığını görmüşler ve hoşnutsuzluklarını gizlememişlerdir (Gönlübol ve Ülman, 1969: 234). Zira ABD tarafından hibe olarak verilen 100 milyon dolarlık (280 milyon TL'lik) savaş artığı askeri malzemenin bakımı ve yedek parçaları için Türkiye bütçesinden yılda 400 milyon TL yani yaklaşık 143 milyon dolar ayrılmak zorunda kalmıştır (Güler, 2004: 218). Bu harcama kalemiyle Türkiye savaş bitiminde elinde tutmayı başardığı dolar rezervlerini çok kısa sürede tüketmiştir. Kısacası Truman Doktrini ile ABD'den temin edilen askeri malzemelerin yedek parça temini, Türk ekonomisine döviz bulma zorunluluğu çıkarmıştır(Sander, 1979:45).

Truman Doktrini'nin hayata geçmesiyle birlikte Türk toplumu da büyük bir değişime girmişti. Türk girişimcilerAmerikan firmalarının ticari temsilciliklerini almaya başlamış, buzdolabından otomobile kadar pek çok Amerikan ürünü Türk pazarına serbestçe girmeye başlamıştı. "Amerikan Hayat Tarzı" tüm dünya ile birlikte Türkiye'yi de çok kısa sürede etkisi altına almıştı (Oran, 2002:536-537).

Zamanla Amerika'dan yapılan ithalat arttıkça, Türkiye'de dolar sıkıntısı daha da artmış ve dış ticaret dengesi bir daha düzeltilemeyecek biçimde bozulmuştur. Bu açıdan bakıldığında Truman Doktrini'nin Türkiye'nin askeri ve ekonomik olarak dışa bağımlılığının temellerini attığını söylemek yanlış olmayacaktır.

#### 4.2.Marshall Planı

Amerikanın küresel çıkarları bakımından oldukça yararlı bir adım olan Truman Doktrini, başta Kuzey Atlantik Paktı Teşkilatı (NATO) ve Marshall Planı olmak üzere neredeyse tüm uluslararası anlaşmaların ilki olma özelliğini taşımaktadır. Nitekim, Truman'ın da dediği gibi "Truman Doktrini ile Marshall Planı her zaman için bir cevizin iki yarısı" olmuştur (Aydoğan, 2003:492).

### 4.2.1. Planın Ortaya Çıkış Sebepleri

İkinci Dünya Savaşı'nın ağır kayıpları, birçok Avrupa ülkesinde yaşanan ekonomik ve sosyal sıkıntıları bir rejim sorunu haline getirmiş, iktisadi hayat durma noktasına gelmişti. Avrupa'nın geneli hastalıklar ve açlıkla boğuşuyordu. Siyasal ortam ise karmakarışıklı. SSCB; Arnavutluk, Bulgaristan, Çekoslovakya, Macaristan, Polonya, Romanya ve Yugoslavya'yı etkisi altına almıştı. Almanya doğu ve batı olarak ayrılmış, Yunanistan iş savaşı sorunu ile boğuşmaya devam ediyor, İtalya ve Fransa'daki komünist partiler kitlesel bir güce kavuşmuştu. Avrupa'daki seçmenlerde, komünist partilere yönelme eğilimi göstermeye başlamıştı.

Amerika, Avrupa'nın bu karmaşık durumundan rahatsızlık duyuyor ve dünyanın en eski ve büyük pazarının süratle eski günlerine dönmesi gerektiğine inanıyordu. Amerikalılar, savaş sonrası dönemde, Avrupa pazarlarına akacak ve süratle yatırıma yöneltebilecekleri büyük miktarda sermayeyi biriktirmeyi başarmışlardı (Aydoğan, 2003: 523). ABD, Dünyada tekrar istikrar sağlanmadan ve savaştan zarar görmüş ülkeler kendi kendilerine ekonomik istikrarı sağlamadan kendisi için uzun süreli bir barış ve refahı öngörmüyordu.

Amerika bu noktada başta Almanya, Fransa ve İngiltere'yi daha sonra da tüm Avrupa'yı artan biçimde siyasal ve ekonomik işbirliği içine almak istiyordu. Bu sayede Avrupa'yı bir araya getirerek, Sovyet ilerlemesini durdurmayı hedefliyordu. Buna ilaveten satın alma gücü düşen Avrupa, Amerika'nın üretimini ve dolayısıyla Amerikan ekonomisini de olumsuz etkilemekteydi. Amerika'da üretilen nihai malların satılabilmesi için ilk olarak Avrupa'nın iktisadi açıdan kalkındırılması gerekmekteydi (Oran, 2002: 538).

Marshall Planı tam olarak böyle bir iktisadi ve siyasi ortamda ortaya çıktı. Dünya ekonomisinin canlandırılması, ideolojik karşıtıların kontrol altına alınması, siyasal istikrarın tesisi ve giderek artan Sovyet gücüne karşı Batı Avrupa'nın güçlendirilmesi, Amerikan çıkarlarını yakından ilgilendiriyordu. ABD, Planı bu amaçlarla gündeme getirdi (Aydoğan, 2003: 523).

Amerika'da; ülkenin kendi federal yapısına benzer, her türlü ekonomik sınırlandırma ve hatta gümrük duvarlarından arındırılmış bir Avrupa'nın; başta refah düzeyi artacağı için komünizmin yayılmasına karşı koyacağı, daha sonra da Amerika'nın ekonomik çıkarlarının gerçekleşmesine hizmet edeceğine olan inanç giderek yükselmeye başladı. Avrupa ekonomisinin 1947 yılından itibaren kötüleşmeye başlaması, savaş koşulları gereği oluşan Sovyet-ABD ittifakının giderek kaybolması ve savaş sonrası kalıcı barışın oluşması için yapılan görüşmelerin bir türlü karara bağlanamaması, Amerikalı yöneticiler arasında bu düşüncenin iyice güçlenmesine neden oldu (Erhan, 1996: 276).

Amerika'nın beklediği formül, Dışişleri Bakanı George Marshall'ın Harvard Üniversitesi'nde 5 Haziran 1947 tarihinde yaptığı konuşmada ortaya çıktı (Armaoğlu, 1991: 165). Dışişleri Bakanı konuşmasında; Amerika'nın politikasının herhangi bir ülkeye yada doktrine karşı olmadığını, sadece açlık, yoksulluk ve ümitsizliğe karşı olduğunu söyledi. Amaçlarının, dünyadaki iktisadi hayatın tekrar canlandırılması olduğunu belirtip, bu sayede de özgür kurumların oluşmasını sağlayacak siyasal ve sosyal koşulların yaratılması olduğunu (Soysal, 1991: 286), bunun içinde Avrupa ülkelerinin öncelikli olarak birbirleriyle bir ekonomik işbirliğine girerek birbirlerinin eksikliklerini tamamlamaları gerektiğini, bu işbirliği sonucunda eğer bir açık meydana gelirse de ABD'nin bu açığın kapatılmasına dahil olacağını söyledi (Armaoğlu, 1991: 444).

Plan öncelikle Fransız ve İngiliz hükümetleri tarafından olumlu olarak karşılandı. Ardından diğer Batı Avrupa ülkeleri de benzer yaklaşımlar sergilediler. SSCB'nin tutumu ise farklı oldu. Pravda Gazetesi, planın Truman Doktrininin bir devamı olduğunu ve dolar yardımı yoluyla Avrupa'nın baskı altına alınacağını söyleyen yayınlar yapmaktaydı. Pravda Gazetesi'nde yer alan başyazıda bu yardım tasarısı başka ülkelerin iş içlerine karışmak olarak sayılıyordu (Ataöv, 1968:278). Yine de SSCB Dışişleri Bakanı Molotov, İngiliz ve Fransız meslektaşları Bevin ve Bidault ile 27 Haziran 1947'de Paris'te bir araya gelerek planın uygulanabilirliği konusunu görüştü. Plan sayesinde Avrupa'nın ABD'nin denetimi altına geçeceğini düşünen Molotov, plana açıkça karşı çıkmamakla birlikte, Fransa ve İngiltere'nin kabul edemeyeceği bazı koşullar öne sürdü. Paris'teki üçlü toplantının başarısızlıkla sona ermesinden sonra, İngiltere ve Fransa; Sovyet yanlısı hükümetlerin iktidarda bulunduğu Doğu Avrupa ülkeleri de dahil olmak üzere (İspanya dışındaki) tüm Avrupa ülkelerini, planın ayrıntılarını görüşmek ve ABD'nin istediği bir Avrupa Kalkınma Planı hazırlamak üzere Fransa'ya davet etti. (Oran, 2002: 539).

Sovyetler Birliği ve Doğu Avrupa ülkeleri Paris'te düzenlenen hazırlık toplantılarına katılmadılar. Molotov'un Marshall Planı tasarısını kabul etmeyerek 2 Temmuz'da Paris'ten ayrılması üzerine, 10 Temmuz'da Sovyetler Birliği ile Bulgaristan arasında bir ticaret anlaşması imzalandı. Bunu 11 Temmuz'da Çekoslovakya, 14 Temmuz'da Macaristan, 25 Temmuz'da Yugoslavya, 4 Ağustos'ta Polonya ve 26 Ağustos'ta Romanya ile imzalanan anlaşmalar izledi (Ataöv, 1968: 281).

Buna karşılık Fransa'da 12 Temmuz 1947'de buluşan Avusturya, Danimarka, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Lüksemburg, Norveç, Portekiz, Türkiye ve Yunanistan temsilcileri Avrupa'nın öncelikli ihtiyaçlarını belirlemek ve bunları gidermek için Avrupa Ekonomik İşbirliği Konferansı (CEEC) adında bir örgüt kurdular.

Bugüne kadar Avrupa tarihinde daha önce bu kadar çok ülke tarafından kabul edilen başka hiçbir ortak girişim olmamıştı (Erhan, 1996: 282).

Özetle ABD Dışişleri Bakanı Marshall tarafından ortaya atılan plan, özellikle Avrupa’da komünizmin yayılmasını önleyerek, İkinci Dünya Savaşı’ndan yıkımla çıkan Avrupalıların eski günlerine dönmelerine yardımcı olmak ve Sovyet saldırganlığını caydırmak amacı taşıyordu. Bununla birlikte plan, ABD’nin ekonomik ve politik egemenliğini pekiştirmenin yanında ABD’nin tüm dünyada liberal bir düzen oluşturmasına da yardımcı olacaktı. Gerçekten, savaşın hemen arkasından Fransa, İtalya ve Yunanistan’da yaşananların Sovyetlerden kaynaklandığı görüşü Avrupa’da ön plana çıktı. Çok geçmeden ABD Başkanı Harry Truman, Mart 1947’de komünizme karşı mücadele veren ülkeler için askeri ve ekonomik destek politikası çağrısı yaptı. Doğal olarak SSCB, Amerika’nın savaştan zarar gören Avrupa’nın iyileştirilmesi amacıyla karşı çıktı. Ayrıca etkisi altında olan Avrupa’nın doğusundaki ülkelerin bu plana katılmasını engelledi ve batı basın kaynaklarında bu programın aleyhinde bir kampanya yürüttü. Nisan 1948’de uygulamaya başlanan Marshall Planı, 1952 yılına kadar özellikle savaştan tahribatla çıkan Batı Avrupa ekonomilerini yeniden kurmak için ABD tarafından tasarlanmış bir proje olup; yardım miktarı konusunda kesin bir görüş birliği olmamasına rağmen toplam yardımın 13 milyar dolar civarında olduğu öngörülmektedir (Demir ve Tekir, 2018: 34).

#### 4.4.2. Türkiye ve Marshall Planı

Türkiye, Fransa’da toplanan İktisadi İşbirliği Konferansı’na katılarak vekendi iktisadi durumu hakkında kapsamlı bir bilgi vererek hazırlanmış olduğu iktisadi kalkınma programını gerçekleştirmek için 615 milyon dolar tutarında dış yardım talep etmiştir (Erhan, 1996: 282).

Başlangıçta Amerikalı uzmanlar Türkiye’nin talep ettiği ekonomik yardımın tahsisi konusunda hiç istekli olmadılar. Çünkü ABD, Türkiye’nin aksine ekonomik kalkınması için ağır sanayi yerine, tarımsal bir sanayi öngören rapor hazırlamıştı (Özer, M.H. 2014: 437). Aynı raporda; Türkiye’deki yabancı yatırımların milli gelirin yüzde 5’ine ulaştığının, toplam yatırımların yüzde 90’ının merkezi hükümet tarafından, yüzde 10’unun ise özel sektör tarafından yapıldığı tespit edilmiştir. Amerikalı uzmanlar bu raporda Avrupa’nın genelinin aksine Türkiye’nin ekonomik durumunun oldukça iyi olduğunu belirtmişlerdir (Çınar, 2018: 336). Türkiye’ningerek maden gerekse tarım bakımından Avrupa kalkınmasına yardım edebileceği belirtilerek, Türkiye’nin altın ve döviz stoklarının oldukça iyi düzeyde olduğu yine aynı raporda belirtilmiştir. Son olarak uygulamaya konan Marshall Planı’nın, özünde mevcut bir ekonomiyi geliştirme planı olmadığı savaştan büyük kayıplarla çıkmış Avrupa’nın yeniden kurulması için hazırlanan bir plan olduğu vurgulanmıştır (Gönlübol ve Ülman, 1969: 236).

Amerikan Dışişleri Bakanlığı tarafından Kongre’ye sunulan Türkiye özel raporunda; Türkiye ekonomisinin Avrupa’daki pek çok ülkeye göre daha iyi bir konumda olduğu, ulaşım olanaklarının sınırlı olmasının ise en büyük eksikliği olduğu yazılmıştır. Raporda, Türkiye’nin 1946 yılından itibaren dış ticaret açığı vermeye başladığının da altı çizilmiştir (Çınar, 2018: 336). Bu nedenlerle Marshall Planı ile ABD, Türkiye’ye Avrupa ülkelerine hammadde ihraç etme görevi vermiştir. Planın ilk 15 aylık döneminde Türkiye’de madencilik ve tarım sektöründe kullanılmak üzere 58,9 milyon dolarlık bir yardım öngörülmüştür (Sander, 1979: 47).

ABD’nin bu kararı Türkiye’de hiç hoş karşılanmamış hatta bazı çevrelerde “bugün ekonomik bakımdan Türkiye’yi yalnız bırakan Amerika’nın daha sonra da politik bakımdan yalnız bırakabileceği” endişesi belirmiştir. Aynı şekilde muhalefette yer alan partiler de, bu durumun sorumluluğunu iktidarın yanlış tutumuna yüklemişler, hükümeti Amerikalılara yanlış ve eksik bilgi vermekle suçlamışlardır. Yükselen kamuoyu baskıları nedeniyle hükümet, Amerika’nın Türkiye’ye vermeyi düşündüğü yardımları tekrar gözden geçirmesini istemiştir (Gönlübol ve Ülman, 1969: 237).

ABD ise verilecek yardımlar ile tarımsal üretimin artırılması, tarım aletlerinin modernizasyonu ve ulusal ulaşım sisteminin yenilenmesi konusunda kararlıydı. Hatta bu isteğinin o dönem Türkiye’de uygulanan Kalkınma Planı’nda da yer almasını koşul olarak öne sürdü. ABD, Türkiye’nin bu sayede “Avrupa’nın Yeniden İmar Programı’na” katılan diğer ülkeler için bir gıda ve hammadde deposu haline gelmesini istiyordu. Türkiye, artan ABD isteklerine daha fazla karşı koyamayıp, Amerikan taleplerini kabul etmek zorunda kaldı. Bunun üzerine Amerika’da Türkiye’nin Marshall Planı’ndan yararlanabilmesini kabul etti (Oran, 2002: 540).

Marshall Planı’nı, kredi sağlayıcı Amerikan merkezli Ekonomik İşbirliği İdaresi (ECA) ile kredi alıcı Avrupa merkezli Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü (OEEC –ki bu örgüt 1960’da Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)’ne dönüştü–) yönetti. Ülkeler arası borç işlemlerini organize etmek için ise Export-Import Bank (Ex-Im Bank) kuruldu (Aydoğan, 2003: 524).

Amerika ile Türkiye arasında 4 Temmuz 1948’de Ekonomik İşbirliği Anlaşması imzalanmış ve hemen arkasından Marshall yardımları verilmeye başlanmıştır.



Ancak yapılması planlanan yardım bazı önkoşullara bağlanmıştır (Sander, 1979: 49).Herşeyden önce Amerika, Türkiye’den yardımın amaçlarına uygun kullanılmasını istiyordu. Kaynakların nasıl kullanıldığınıAvrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü gözlemleyecek Türkiye’de örgütün faaliyetlerine yardımcı olacaktı. Türkiye; kamu ve özel sektör arasında rekabeti kontrol altına alarak, piyasalara girişlerin serbest olmasını sağlayacaktı (Oran, 2002: 541). Anlaşmanın yedinci maddesine göre ise her iki ülkede oluşan bu ekonomik iş birliğini geliştirmek için karşılıklı yayınlar yapacaklardı (Sander, 1979: 49).

ABD ile ilişkilerin arttığı bu dönemde, Türkiye’nin genel iktisat politikalarında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Cumhuriyet kurulduğundan bu yana ilk kez bir hükümet, iktisat politikalarına dışarıdan yapılan müdahalelere karşı sesini çıkarmıyordu (Tezel, 1982: 224). Amerika ile yapılan anlaşmasının 8.maddesine göre Türkiye; Amerika’dan gelecek ve anlaşmanın koşullarına uyulup uyulmadığını denetleyecek özel bir Ekonomik İşbirliği Misyonunu kabul edeceğini açıkladı. Doğal olarak anlaşma bu haliyle Türkiye’de çok büyük bir tepkiyle karşılandı. Birçok aydın, anlaşmanın bu halini Osmanlı dönemindeimzalanan kapitülasyonlara benzetmişlerdi.

### 4.4.3. Yardımların Kullanılışı ve Sonuçları

Yardımların Türkiye’de nasıl kullanıldığına geçmeden önce, Marshall Planı yoluyla temin edilen yardımların şekillerine bakmakta fayda vardır. Söz konusu yardımları;direkt yardım, tiraj hakları ve teknik yardım şeklinde sıralamak mümkündür.

Direkt Yardım (Direct Aid) adı altında Amerika’dan doğrudan doğruya temin edilen dolar tahsisleri iki şekilde uygulanmaktadır. Böyle bir tahsis ya ödünç olur ya da hibe olur (Manioğlu, 1949, s.10). Ödünç olarak alınan yardımlar 1952 yılından sonra ödenmeye başlanacaktır. Bunların faiz oranları %2,5’dur. Hibe olarak alınan yardımların ise ileride ABD’ye geri ödenmesi söz konusu değildir. Bu yardımlarla yapılan mal ve hizmetlerin tamamı karşılığında, yardımdan istifade eden ülkenin merkez bankasından, kendi milli parasıyla bir karşılık fonu ayırması zorunludur. Bu paralar ECA’nın izni ile kamu yararına hizmet eden işlerde kullanılır (Oğuz, 1966: 11).

Tiraj hakları; Avrupa memleketlerinin kendi aralarındaki ticaret münasebetlerini geliştirmek için düşünülmüş ve düzenlenmiştir. Bu haklara dayanarak katılan ülkeler birbirlerinden mal ithal ederler ve bedelini ABD’den dolar olarak alırlar (Manioğlu, 1949: 10). Endirekt yardımda denilen tiraj yardımı başka bir ifade ile katılan ülkelerin birbirleri arasında yapacakları ihracat ve ithalatı karşılamak için sağlanan bir tür yardımdır (Dik, 2008: 956).

Teknik yardım kapsamında Marshall Planı’ndan istifade eden devletlerin, Amerika’dan getirecekleri teknik uzmanlarla, gene bu memleketlerin staj, tetkik gibi sebeplerle dışarıya gönderdikleri kimselerin gittikleri memleketlerdeki zorunlu masrafları derpiş (öngörme) edilmiş oluyor. Burada ödenen dolar karşılığı, o memleket parasının %95’inin tiraj haklarında olduğu gibi fona yatırılıp aynı şekilde sarf edilmesi lazımdır(Oğuz, 1966: 12).

1948-1952 yılları arasında Türkiye’ye Marshall Planı çerçevesinde yapılan yardımın toplam tutarı, tüm Marshall yardımlarının binde 36’sına denk gelen 352 milyon dolar civarındaydı. Bu tutarın 175 milyon dolarını Amerika’dan mal satın alınması için verilen doğrudan yardımlar oluşturuyordu. Kalan 177 milyon dolarlık kısım ise OECD ülkelerinden mal satın alınması için tahsis edilen dolaylı yardımlardı. Bu yardımlar, aynı dönemde Türkiye’ye verilen 687 milyon dolar tutarındaki Amerikan askeri yardımlarının bile çok gerisinde kalmıştır.

Türkiye’ye gelen Amerikalı uzmanların görüşleri doğrultusunda yardımların yüzde 60’ı ziraatin geliştirilmesi için tarım alanında kullanıldı. İlk olarak ziraatın makineleştirilmesi için iki bin yeni traktörün ithali gerçekleştirilmiş, kaliteli tohum ve gübre kullanılmasına, silo ve soğuk hava depolarının kullanımına ve sulama tesisatının inşasına başlanmıştır(Özer,S., 2014: 65).

Özellikle zirai alanda makineleşmenin artması tarımsal rekoltenin artmasına sebep olmuştur. İlaveten kırsal üretim bölgelerini ticaret merkezlerine bağlamak için yeni yol yapımına girişilmiş, bu sayede bir yandan tarım ürünlerinin ve madenlerin pazara ulaşması diğer yandan da Türkiye coğrafyasının bütünleşmiş bir pazar olması sağlanmıştır. Uygulanan politikaların sonucunda ekim yapılan araziler genişlemiş, Türkiye ilk kez endüstriyel tarım ürünlerinde uzmanlaşmaya başlamış, tarımsal üretim ve dahası tarım ürünlerinin ihracatı artmıştır (Bozkurt ve Aytar, 2015: 342). 1953’de Türkiye, dünyanın en önde gelen buğday üreticilerinden birisi olmuştur. Öte taraftan tarım aletlerinin yurt dışından temin edilmesisebebiyle, tıpkı Amerikan askeri yardımlarında olduğu gibi Türkiye’nin dışa bağımlılığı artmıştır. Bu nedenle, uzun vadede yardımla verilen kaynağın çok büyük bir kısmı dolaylı olarak yine ABD’ye dönmüştür.

Türkiye’nin bu dönemde yaşamış olduğu dönüşümün tamamen Marshall Yardımları nedeniyle olduğunu düşünmek hata olacaktır. Türkiye hiç bir zorlayıcı sebep yokken kendi özkaynaklarını da Amerikalı uzmanların istediği biçimde kullanmıştır. Örneğin Türkiye’nin 1949 yılı bütçesinde yatırımlar için ayrılan 523 milyon liranın, 225 milyon lirası karayolu yatırımlarına, 125 milyon lirası da liman ve rıhtım inşasına tahsis edilirken, imalata ayrılan pay sadece 28 milyon lira düzeyinde kalmıştır(Oran, 2002: 542).Savaşın tahribatının azaltılması için verilen Marshall Yardımları ve hükümetin ulaşım politikasındaki değişim Türkiye’de karayollarının hızla gelişmesini sağlamış, maalesefdeniz ve demiryolu ulaşımı

ihmal edilmiştir. 1950'ye kadar uygulanan ulaşım politikalarında demiryolunu besleyecek, bütünlük bir sistem olarak öngörülen karayolları, bu tarihten sonra esas ulaşım sistemi olarak kabul görmüştür (Çetin vd., 2011: 133).

Sonuç olarak Türkiye Marshall Planı'ndan tahminlerinin çok altında istifade edebilmiştir. Bu yardımların kullanım alanları ve Türk ekonomisinin yeni temel hedefleri Amerikalı uzmanlar tarafından belirlenmiştir. Bunun sonucunda da Truman Doktrini ile gelen yardımlar gibi Marshall yardımları da 1950'lerin başlangıcından itibaren Türkiye'nin her alanda dışa bağımlı hale gelmesine doğru giden yolda önemli bir aşama olmuştur.

## 5. SONUÇ

II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden çok kısa bir süre sonra Türkiye, Sovyetler'in toprak ve Boğazlarda üs istekleriyle karşı karşıya kalmıştır. SSCB'nin bu taleplerine karşı kendisini yalnız başına savunamayacağına inan Türkiye, batıdan ve özellikle II. Dünya Savaşı sonrası batı dünyasının lideri konumuna geçen ABD'den destek bulmaya çalışmıştır. Yine II. Dünya Savaşı'nın hemen ertesinde, SSCB'ye karşı yeni stratejiler geliştiren Amerikada oluşturduğu bu yeni strateji ve kendi ulusal çıkarlarının gereği olarak Türkiye'ye yardım etme kararı almıştır. Ve ABD bu kararını 1947'de yayımladığı Truman Doktrini ve 1948'de hayata geçirdiği Marshall Planı çerçevesinde uygulamıştır.

Dönemin Ekonomi Bakanı Tahsin Demir Balta, Amerika'nın memleketimize vereceği kredinin ülke sanayisinin gelişimini sağlayacağını ve böylece memleketimizin bir çok yeni sanayi tesisine kavuşacağını, sanayi kalkınma programının bundan sonra daha süratle tatbik edilmesi yolunda yüreyeceğini söylediysede, bunun böyle olmadığı açıktır. Aksine daha önce değinildiği gibi Marshall Planı'nın kredileri kullanılarak tarıma büyük yatırım yapılmış, yeni alanlar tarıma açılmış, 1945 yılı başında yaklaşık bin olan traktör sayısı, bu krediler kullanılarak ABD'den getirilen traktörlerle birlikte 40 bine çıkmış, Türkiye'de tarımda makineleşme artmış, elverişli hava koşullarının da etkisiyle tarımsal üretim hızla yükselmiştir (Coşar, 2005, s.33). Buna karşılık demiryolu yapımı durdurulmuş; karayolları ve liman-rıhtım gibi gerek ihracatın, gerekse o dönemde Türkiye'ye üsler kurmaya başlayan ABD ordusunun kullanacağı tesislere başlanmış ve sınırlama terk edilmiştir (Oran, 2002, s.488).

Oysa ABD'li bürokratlar gerçek amaçlarını hiçbir zaman gizleme zahmetine bile girmemişlerdir. Marshall Planı Türkiye Özel Misiyonu Başkanı Russell Dorr; "Türkiye'nin iktisadi program neticesinde çoğalan buğday mahsulü hür dünyanın ordularını ve savunma fabrikalarını, işçilerini beslemeye yardım edecektir. Hür dünyanın kuvvetlenmesi ise Türkiye'de istihsalin artmasıyla, Türkiye'nin dostlarına yapacağı gıda, kömür ve malzeme ihracatıyla elde edilebilir" demiştir (Sander, 1979, s.49).

Nitekim ABD Senatosunun 1956 Raporunda ABD'nin yapmış olduğu yardımın başkalarının çıkarı için yapılmadığı açıkça belirtilmiştir. Aynı raporda, ne Amerika sadaka veren bir kuruluş ve ne de ekonomik yardım Amerikan halkının cömert ruhunun dışarıya akmasıdır, denmiştir. Teknik yardımın, Amerika'nın dış politikasını yürütmek ve ulusal çıkarlarını dışarıda geliştirmesi için uygulanan araçlarından sadece biri olduğu vurgulanmıştır (Sander, 1979, s.42).

Oysa Türkiye ile aynı dönemde Marshall Planı'ndan yararlanan Avrupa ülkeleri planın olumsuz etkilerinden kendilerini kurtarmışlardır. Türkiye ise maalesef bu olumsuz etkilerden kendisini kurtaramamıştır. Türkiye'de özellikle kredilerin verimsiz kullanılması, uluslararası ilişkilerdeki yetersizlik hali ve dünyada yaşanan dönüşüme ayak uydurulamaması gibi sebepler, ulusal ve uluslararası politikaların yürütemez hale gelmesi sonucunu doğurmuştur. Bu bağlamda Marshall Planı; Cumhuriyet'in kurulması ile birlikte Türkiye'de ekonomik alanda uygulamaya konan Kemalist politikalarından kopmanın bir aracı olmuş ve ülkenin dışa bağımlılığını arttıran bir plan olarak uygulanmıştır.

## KAYNAKÇA

- ARMAOĞLU, Fahir (1991). Belgelerle Türk-Amerikan Münasebetleri, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara.
- ARMAOĞLU, Fahir (1994). 20. Yüzyıl Siyasi Tarihi Cilt I (1914-1980), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- ATAÖV, Türkkaya (1968). "Marshall Planından NATO'nun Kuruluşuna Kadar: Soğuk Harb", Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, Cilt:23, Sayı:03, 275-310.
- AYDOĞAN, Metin (2003). Yeni Dünya Düzeni Kemalizm ve Türkiye (Cilt II), Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- BORATAV, Korkut (2000). Çağdaş Türkiye (1908-1980), Cem Yayınevi, İstanbul.
- BOZKURT, İbrahim ve AYTAR, Halil İbrahim (2015). "II. Dünya Savaşı Sonrası Uluslararası Ekonomiye Eklemlenme Sürecinde Türkiye'nin Deniz Ticareti ve Liman Politikası (1945-1960)", Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, XV/31, Güz, 333-357.

- ÇETİN, Birol. BARIŞ, Serap ve SAROĞLU, Serap (2011). “Türkiye’de Karayollarının Gelişimine Tarihsel Bir Bakış”, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt:1, Sayı:1, Güz, 123-150.
- ÇINAR, Yusuf (2018). “Modernleşme ve Bağımlılık Teorisi Ekseninde Marshall Yardımı ve Türkiye”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:16, Sayı:2, 325-350.
- COŞAR, Nevin ( 2005). “Domokrat Parti Dönemi Maliye Politikası”, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, Cilt:60, Sayı:01, 29-58.
- DEMİR, Nesrin ve TEKİR, Osman (2018). “Marshall Planı, Yeni İpek Yolu Projesi ve Çin-ABD Rekabeti”, İNJOSS:İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, 32-45.
- DİK, Esra (2008). “1948: Marshall Planıyla “Hür Dünya”ya Giriş”, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Kamu Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi:3, Türkiye Cumhuriyeti İdare Tarihi Araştırması:TİDATA, Açıklamalı Yönetim Zaman Dizini 1940-1949, 947-1060.
- ERAY BİBER, Tuğba (2020). “II. Dünya Savaşı Sonrası ABD Politikalarının Türkiye-Yunanistan İlişkilerine Etkileri (1946-1954), Marmara Türkiyat Araştırmaları Dergisi, Vol VII (2), 313-342.
- ERHAN, Çağrı (1996). “Ortaya Çıkışı ve Uygulanışıyla Marshall Planı”, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, Cilt:51, Sayı:1-4, Ocak-Aralık, 275-288.
- ERTEM, Barış (2009). “Türkiye-ABD İlişkilerinde Truman Doktrini ve Marshall Planı”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:12, Sayı:21, 377-397.
- GÖNLÜBOL, Mehmet ve ÜLMAN, Haluk (1969). Olaylarla Türk Dış Politikası (1919-1965), Ankara Üniversitesi, SBF Yayınları, Ankara.
- GÜLER, Yavuz (2004). “II. Dünya Harbi Sonrası Türk-Amerikan İlişkileri (1945-1950), Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, 209-224.
- KARABAĞ, Hacer (2021). “İkinci Dünya Savaşı Sonrası Amerikan Tarım Politikaları ve Az Gelişmiş Ülkeler Tarımsal Ekonomisi Üzerindeki Etkileri (1945-2000)”, Uludağ Üniv: Fen-Edebiyat Fak. Sos. Bilimler Dergisi, 22 (40), 253-299.
- KAZGAN, Gülten (2002). Tanzimattan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- KILINÇKAYA, Derviş (2013). “Marshall Planı ve Milli Prodüktivite Merkezi’nin Kuruluşu”, Hacettepe Üniversitesi: Türkiyat Araştırmaları Dergisi, Bahar (18), 131-146.
- MANİOĞLU, Kenan (1949). Türkiye’de Marşal Planı (1948’den 1949 yılı sonuna kadar), Devlet Bakanlığı Basınevi, Cilt 9, Ankara.
- OĞUZ, Orhan (1966). Marshall Planı (Konferans), Sulhi Garan Matbaası, İstanbul.
- ORAN, Baskın (2002). Türk Dış Politikası (1919-1980), İletişim Yayınları, İstanbul.
- ÖZER, Mehmet Halis (2014). “The Effects of the Marshall Plan Aids to the Development of the Agricultural Sector in Turkey, the 1948-1953 Period”, International Journal of Economics and Financial Issue, Vol:2, No:2, 427-439.
- ÖZER, Sevilay (2014). “Demokrat Parti Dönemi Zirai Makineleşme Hareketi ve Sonuçları”, Süleyman Demirel Üniversitesi: Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:31, Nisan, 61-80.
- SANDER, Oral (1979). Türk-Amerikan İlişkileri (1947-1964), Ankara Üniversitesi, SBF Yayınları, Ankara.
- SANDER, Oral (1989). Siyasi Tarih – I. Dünya Savaşının Sonundan 1980’e Kadar, İmge Kitabevi, Ankara.
- SOYSAL, İsmail (1991). Türkiye’nin Uluslararası Siyasal Bağlılıkları (1945-1990), Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- SÖNMEZ, Sinan (1998). Dünya Ekonomisinde Dönüşüm, İmge Kitabevi, Ankara.
- SUVLA, Refü (1949). “Türkiye ve Marshall Planı”, İstanbul Üniv. İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 10, Sayı:1-4, 145-165.
- ŞENEL UZUNKAYA, Seçil (2019), “İkinci Dünya Savaşı Sonrasında Türkiye Ekonomisi ve Marshall Planının Ekonomiye Etkileri”, Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:3, 176-185.
- TEZEL, Yahya Sezai (1982). Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (1923-1950), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, Ankara.
- USLU, Nasuh (2000). Türk Amerikan İlişkileri, 21. Yüzyıl Yayınları, Ankara.

## Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği

*The Relation Between Perceived Organizational Support and Career and Work Life: The Example of Textile Sector Employees*

Necmiye Tülin İRGE<sup>a</sup>

İsmail Hakan OKAY<sup>b</sup>

### Özet

Algılanan kurumsal destek çalışanın çalıştığı kurum tarafından önemsendiğine, harcadığı emeğin ve gösterdiği çabanın değerinin takdir edildiğine yönelik algısı olarak ifade edilmektedir. Kariyer uyumu ise bireyin tüm çalışma hayatı boyunca kariyer geçişleri süresince karşılaştığı zorluklarla mücadele edebilmesini sağlayacak kaynaklara sahip olması olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın karşılaştığı zorluklarla mücadelesinde çalıştığı kurumdan aldığı desteğe yönelik algılarının hem kendisi hem de çalıştığı iş yeri açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada çalışanların Algılanan Kurumsal Desteğe yönelik tutumları ile Kariyer ve İş Hayatına Uyumlarının değerlendirilmesi ve iki değişken arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada çevrimiçi anket yöntemi uygulanmıştır. Türkiye'de tekstil sektöründe faaliyet gösteren dört giyim perakendecisi firmanın toplamda elli beş perakende mağazası araştırmaya dahil edilmiştir. Bu mağazalar İstanbul, Ankara ve İzmir de dahil olmak üzere sekiz farklı şehirde bulunmaktadır. Çevrimiçi anket bağlantısı bu mağazalarda çalışan 880 çalışana gönderilmiştir. Geri dönen anketlerin içinden eksik ve hatalı olanlar çıkarıldıktan sonra kalan 570 anket çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. İki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda Algılanan Kurumsal Desteğin, Kariyer ve İş Uyum ölçeğinin "Güven", "Öz kontrol", "İş birliği", "Merak" ve "Kaygı" boyutlarını yordadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer ve iş hayatına uyum, algılanan kurumsal destek, kariyer yapılandırma teorisi, sosyal değişim teorisi

**Jel Kodları:**C01, L25, L53

### Abstract

Perceived organization support refers to the extent to which employees feel cared about by their companies, i.e. how much they feel their work and the hours they put in are appreciated and acknowledged. While career adaptability denotes an individual's resources for coping with current and anticipated challenges during transitions in their occupational roles. The prevailing opinion is that it benefits both the employee and the company when an employee feels sufficiently valued and supported in overcoming the challenges of a career. This study was conducted to assess employee attitudes towards Perceived Organizational Support and offer an analysis of Career Adaptability/ Adapting to Work Life and study the relationship between these two variables. The study employed the online survey method. Fifty-five retail outlets in Turkey, including four clothing retailers operating in the textile industry, were included in the study. These outlets are located in eight different cities, including İstanbul, Ankara and İzmir. The link to the online questionnaire was sent to 880 employees working in these outlets. The study sample comprises of 570 questionnaires, with inaccurately filled out surveys left out of the study. The regression analysis to determine the relationship between the two variables showed that the scales of Perceived Value, Career and Work-Life Adaptability can predict the dimensions "Confidence", "Control", "Collaboration", "Curiosity" and "Concerned".

**Keywords:** Career Adaptability/ Adapting to Work Life, Perceived Organizational Support, Career Development Theory, Social Change Theory

**Jel Codes:** C01, L25, L53

**Başvuru:** 25.03.2021

**Kabul:** 03.04.2021

<sup>a</sup> Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Bölümü, necmiyeirge@aydin.edu.tr, 0000-0002-1210-0629

<sup>b</sup>Doktorant, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Bölümü, hakanokay@hakanokay.com, 0000-0002-3358-073X

## Giriş

İş dünyasının yoğun rekabet ortamında sadece işletmeler değil çalışanlar da rekabet içerisindedir. Çalışanların iş hayatının zorlu koşullarına uyum sağlaması kariyer sürecinde önemli bir etken haline gelmiştir. Kariyer bireyin yalnızca sahip olduğu işini kapsamaktadır; ona verilen işi hem çalıştığı kurum hem de kendisi açısından amaçlara uygun olarak yerine getirebilmesi için sürekli olarak bilgi ve yeteneğini arttırması ve elde ettiği deneyim ile mesleğinde hayat boyu ilerlemesini ifade etmektedir (Bayram, 2008: 19). Günümüz koşullarında artık kariyer yönetimi ile ilgili sorumluluk sadece kurumla sınırlı olmayıp bireylerin sorumluluğu ön plandadır (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Kariyer yönetimi sürecinde, bireyin sorumluluğu kariyer uyumu konusunda yeteneklerini geliştirmesini gerektirmektedir. Kariyer uyumu bireyin tüm yaşam süresi boyunca kariyer geçişlerinde karşılaşılabilecek zorlu durumlara baş edebilmesini sağlayacak kaynaklara sahip olması olarak ifade edilmektedir (Hartung, 2013: 97). Bu sürecin başarılı yönetilebilmesi için bireyin öz farkındalığının ve işi ile ilgili farkındalığının olması, ailesi ve çevresi tarafından desteklenmesi, iş-yaşam dengesini sağlaması ve kontrol yeteneği ve kendisine güvenmesi gerekmektedir (Zorver ve Owen, 2014: 317). Dolayısıyla, birey iş hayatında kurumsal desteğe ihtiyaç duyacak, böylece kariyer uyumu sürecinde algıladığı kurumsal destek ile daha başarılı olabilecektir. Algılanan kurumsal destek kariyer yönetiminde önemli bir faktördür (Jung ve Takeuchi, 2018: 79). Organizasyonun üyeleri arasındaki iletişim ve iş birliğini kolaylaştırmaya yardımcı olabilmekte ayrıca çalışana kendini değerli hissettirebilmektedir (Erdoğan vd. 2004: 312).

Bu araştırmanın amacı, kariyer ve iş hayatına uyum ile algılanan kurumsal destek arasındaki ilişkiyi incelemektir. Buradan hareketle, ilk aşamada, kariyer ve iş hayatına uyum ve algılanan kurumsal destek kavramları açıklanmış, daha sonra literatür taraması yapılmış ve son olarak da istatistik analiz içinde bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde kariyer ve iş yaşamına uyum kavramı tanımı, boyutları ve algılanan kurumsal destek kavramının tanımına yer verilmiştir.

### 1.1. Kariyer ve İş Yaşamına Uyum

Kariyer kavramı, kişiler için fiziki, sosyal ve psikolojik açıdan kimlik, prestij, saygınlık, güç gibi kazanımlar anlamını taşıdığı için temelde kişinin kendisini, aynı zamanda işletmeleri de ilgilendiren bir kavram olarak ifade edilmektedir (Ertürk, 2011: 204). Bireylerin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş kolunda yükselme, yetenek ve tecrübe kazanması şeklinde ifade edilen kariyer kavramı, çalışma hayatı süresince üstlenilen görevler ve bu görevlere ilişkin tecrübelerdir (Yowell vd. 2011: 302).

Beşeri ve ekonomik faaliyetler çeşitlendikçe çalışma hayatında da iş ile ilgili gereksinimler değişmektedir. Bu durum çalışanların yeni beklentileri karşılamak için değişen koşullara uyum sağlamasını gerektirmektedir (Kaya vd. 2014: 76). Kariyer uyumu bireyin kariyer geçişinde mesleki ya da çalışma şartlarına yönelik karşı karşıya kaldığı değişikliklerin ve bu değişikliklerin sebep olabileceği sarsıntıların üstesinden gelebilmesi ve yeni duruma uyum sağlayabilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Savickas, 2012: 662). Birey, kariyerini planlama aşamasında çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Kariyer uyumu bireyin bu zorluklarla mücadele etmesini ve zorlukları yönetmesini sağlayan yetenek, kapasite, tutum ve davranışları kapsayan çok boyutlu bir psiko-sosyal yapı olarak tanımlanmaktadır (Zacher, 2014: 188). Kariyer uyumu hem öngörülebilir hem de öngörülemeyen görev ve rollerle başa çıkmayı, uygun sonuçlara ulaşmak amacıyla fırsatları genişletmek için stratejiler oluşturmayı ifade etmektedir (Saraswati vd. 2020: 120).

Savickas ve Porfeli (2012: 663) kariyer uyum yeteneklerini kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta incelemektedir. Birinci boyut bireyin geleceğe yönelik beklentilerinin neler olduğunu belirleyerek bu beklentileri karşılamak için geleceği için kariyer planlaması yapmasını gerektiren kaygı, ikinci boyut, bireyin kariyer sürecindeki sorumlulukları ve bireyin kendi mesleğiyle ilgili kontrolüdür. Üçüncü boyut, bireyin iş arama faaliyetlerinde araştırma, öğrenme ve sorgulama eğilimiyle kariyer fırsatlarını belirlemesini sağlayan meraktır. Dördüncü ve son boyut ise bireyin kariyeri süresince karşılaşılabilecek zorluklarla mücadele etmede kendine olan güvenidir.

Nota vd. (2012: 1558), Savickas ve Porfeli'nin dört boyutuna iş birliği boyutunu da eklemiştir. İş birliği bireyin kendi durumunu iyileştirebilmek ve kendisi ve başkalarının iyiliği için iş birliği yapma yeteneğidir. Bu boyutlardan kaygı; bireylerin mesleğini seçerken sahip oldukları becerilerin farkına vararak planlama yapması şeklinde ifade edilmektedir (Coetzee ve Harry, 2014: 92). Bireyin geleceğe ilişkin kaygısı ileriye bakmasına ve bir sonraki aşamaya hazırlıklı olmasına yardımcı olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 663). Kaygı seviyesinin düşük olması ise bireyin umursamaz, plansız, kolay vazgeçen ve geleceğe ilişkin olumsuz bakış açısına sahip biri olmasına neden olmaktadır (Savickas, 2013: 159).

İkinci olarak ele alınan kontrol boyutu; bireyin geleceğe yönelik mesleği ile ilgili alacağı kararlarda kontrole sahip olması ve kendi kendini yönetebilmesi yetisi olarak ifade edilmektedir (Kanten, 2014: 193). Kariyer kontrolü kontrolü, bireylerin karşılaşılabilecekleri herhangi bir olumlu ya da olumsuz durum karşısında kendilerini ve çevrelerini koruyabilmesi

için disiplin, çaba ve devamlılık ile sorumlu olması şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer kontrolü eksikliği olan bireylerde kararsızlık ve erteleme alışkanlığı gibi davranışlar görülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663; Savickas, 2013: 160).

Merak boyutunu ele aldığımızda kariyer merakı bireylerin muhtemel geleceklerini ve kariyer fırsatlarını keşfetmesi (Rudolph vd. 2017: 18), bireyin benliği ve dış dünyası hakkında bilgi edinme amacıyla çevreyi keşfetme eğilimidir şeklinde ifade edilmektedir (Nota, vd. 2012: 1558). Bireyin çıktığı keşif sonucunda elde ettiği bilgiler ve tanımladığı riskler bireye yeni bilgi ve beceri kazanma konusunda etkili olacaktır (Coetzee ve Harry, 2014: 95). Meraklı olan ve sadece kendi yakın çevresi ile sınırlı kalmayıp keşfe çıkan birey çeşitli mesleklerin gereksinimleri, değerleri ve kazanımları hakkında daha fazla bilgi edinecektir. Kariyer merakının olmaması ise bireyin iş dünyasına ilişkin eriştiği bilgilerin doğruluktan ve gerçeklikten uzak olmasına neden olmaktadır (Savickas, 2013: 161).

Dördüncü boyut olan güven bireyin kariyerini oluşturma sürecinde karşılaşması muhtemel engelleri aşma konusunda kendine olan inancı olarak ifade edilmektedir (Savickas ve Porfeli: 2012: 665). Bunu yapabilir miyim? sorusuna vereceği cevabın olumlu olması bireyin kendine olan güveninin göstergesidir (Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 721).

Birey ev, okul ya da hobilerine yönelik etkinliklerde yararlı ve üretken olabileceğini kabul ettiğinde kendine güveni artmaktadır. Fakat örneğin matematik ve fen gibi belirli yetkinliklerden dışlanan birey bu faaliyetle ilgilenmekte kendine güvenmemekte ve ilgili alanlara yönelik mesleklerle daha az ilgilenmektedir. Dolayısıyla kariyer güveni bireyin öz yeterliliğine ilişkindir. Kendine güvenmeyen bireyler karşılaştıkları engelleri aşma konusunda ihtiyacı olan gücü kendisinde bulamamaktadır (Savickas, 2013: 161).

Kariyer ve iş hayatına uyum ölçeğinin son boyutu olan iş birliği bireyin sadece kendi iyiliği için değil organizasyonun iyiliği için de başkalarıyla iş birliği yapması, ortak hareket etme yeteneğidir (Nota vd. 2012: 1558). Rekabetçi ve girişimci çalışma ortamlarında çalışanlar arasında işbirliğinin var olması uyumlu bir sosyal ortam yarattığı için memnuniyeti arttırmaktadır (Savickas, 2013: 320). İş birliği boyutu diğer faktörlerden farklı olarak dış ilişkilerle ilgilidir. Bireyin diğerleriyle başarılı bir şekilde etkileşim halinde olması ve çalışma becerisi göstermesini, açık fikirli ve esnek olmasını, diğerlerinin görüşlerini dinleme ve değerlendirme yeteneğini ifade etmektedir (Nye vd. 2017: 551).

### **1.2. Algılanan Kurumsal Destek**

Algılanan kurumsal destek çalışanın kurumu tarafından önemsenmesi, gösterdiği çabanın kıymetinin bilinmesi ve takdir edilmesi yönündeki algıları şeklinde ifade edilmektedir. (Eisenberger vd. 1986: 500). Algılanan kurumsal destek, kurumun çalışanın mutluluğuna, memnuniyetine, başarılarına önem vererek çalışanın hedeflerini, değerlerini, görüş ve fikirlerini dikkate alan uygulamalar ortaya koyması ve bu uygulamaların çalışan tarafından algılanması şeklinde ifade edilebilmektedir.

Çalışanın kurumsal destek algısı yüksek olduğunda onaylanma, saygınlık ve sosyal kimlik ihtiyaçlarının karşılandığı ifade edilmektedir. Bununla beraber çalışanın kurum için gösterdiği performansının fark edileceği ve sonucunda ödüllendirileceği beklentisini de ortaya çıkmaktadır (Eisenberger vd. 1997: 812). Çalışanın beklentilerinin karşılanması ise kurumun beklentilerinin karşılanmasına yönelik çaba olarak karşılık bulmaktadır. Böylece çalışan daha yüksek performans göstermek için çabalayacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Çalışanlar kurumları tarafından önemsendiklerine, kurumlarının çalışanlara olan bağlılıklarına inandıklarında kendilerini de kurumlarına bağlı kalmakla yükümlü hissetmektedirler (Baranik vd. 2010: 367).

Algılanan kurumsal desteğin öncülleri incelendiğinde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli öncüller listelenmiştir. Bu öncülleri Rhoades ve Eisenberger (2002: 699) adalet, yönetici desteği, ödüller ve iş koşulları (2002: 699), Ghani ve Hussin (2009: 123) güven, bilgiyi elde etme, öğrenme ve gelişme fırsatı, Kurtosis vd. (2015: 1) ilham verici ve destekleyici liderlik, adalet, insan kaynakları uygulamaları ve çalışma koşulları şeklinde vurgulamıştır.

Algılanan kurumsal destek hem kurum hem de çalışan için çeşitli sonuçlar getirmektedir. Yapılan çalışmalardan bazıları literatür kısmında ele alınmıştır. Bu sonuçlara yönelik çalışmalar incelendiğinde Riggle vd.'nin çalışmalarında (2009: 1028) iş tatmini, örgütsel bağlılık, görev ve bağlamsal performans, işten ayrılma niyetine yönelik olumlu sonuçlar gösterdiği görülmektedir. Kurtosis vd.'ye göre ise (2015: 1), çalışan performansı ve refahı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık konusunda olumlu sonuçlara ulaşılmıştır.

### **1.3. Literatür Taraması**

Yapılan literatür taramasında kariyer ve iş hayatına uyum ve algılanan örgütsel destek kavramlarının farklı değişkenlerle ilişkilerinin araştırıldığı birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu araştırmaların bazıları aşağıda ele alınmaktadır.

Algılanan kurumsal destek kavramının ilişkilendirildiği çalışmalar incelendiğinde iş tatmini, kariyer tatmini, kariyer başarısı, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, tükenmişlik, örgütsel sessizlik vb. kavramlar ile çalışıldığı, kariyer ve iş hayatına uyum kavramının ilişkilendirildiği kavramların ise yaşam tatmini, sosyal destek, kariyer tatmini, kariyer başarısı, kariyer iyimserliği, psikolojik sermaye vb. değişkenler olduğu görülmektedir.

Çalışanın kurumu tarafından önemsenmesi, gösterdiği çabanın kıymetinin bilinmesi ve takdir edilmesi yönündeki algıları şeklinde ifade edilen Algılanan örgütsel destek kavramının gelişimi örgütsel destek teorisi ve sosyal değişim teorisine (Eisenberger vd. 1986: 500) dayandırılmaktadır. Bireyin gelecekteki kariyeri ile ilgili çıkarımlarda bulunabilmesi, karşılaşacağı zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkacak şekilde kendini geliştirmesi (Savickas ve Porfeli, 2012: 662) olarak ifade edilen kariyer uyumu kavramının gelişimi ise kariyer yapılandırma teorisi ve kaynakların korunması teorisine dayandırılmaktadır.

Örgütsel destek teorisine göre çalışanlar kurum için yaptıkları çalışmaların kurum tarafından destekleneceğine ve onların refahlarına önem verileceği yönünde inançlar geliştirmektedir (Eisenberger vd. 1986: 504). Bu inançlar doğrultusunda çalışanlarda daha yüksek çaba göstermeleri sonucunda ödüllendirileceklerine ilişkin beklenti oluşmaktadır. Dolayısıyla kurumu tarafından desteklendiği inancına sahip olan çalışanın sosyal değişim teorisine göre kurumun hedeflerinin gerçekleşmesi için hissettiği sorumluluğun ve kuruma olan bağlılığın artması söz konusu olmaktadır (Eisenberger vd. 2004: 206). Çünkü sosyal değişim teorisine değişim ilişkisi iki taraftan birinin diğerine yaptığı iyilikle başlamaktadır. Çalışan, kurumundan kendi faydasına yönelik bir davranış gördüğünde kendisi de buna karşılık verme yönünde kendisini zorunlu hissedecektir (Blau, 1964: 93).

Kariyerin bireysel ve sosyal yapılandırma aracılığıyla nasıl gerçekleştiğine odaklanan kariyer yapılandırma teorisi bu bireysel ve sosyal yapılandırmalar vasıtasıyla bireylerin kariyerlerine yönelik davranışlara nasıl anlam yüklediklerini ve bunun davranışlarını nasıl yönlendirdiğini açıklamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 661).

Bu çalışmada sosyal değişim teorisi ve kariyer yapılandırma teorisine dayanarak algılanan kurumsal destek ve kariyer ve iş hayatına uyum kavramları arasındaki ilişki incelenecektir. Zhu vd.'nin (2019: 288) çalışmalarında sosyal değişim teorisine dayanarak, yüksek kariyer uyumluluğuna sahip bireylerin kurumlarından daha fazla destek aldıkları için organizasyonlarında kalma niyetinde olduklarını gösterdikleri ifade edilmektedir. Ocampo vd.'nin (2018) çalışmalarında ise algılanan örgütsel destek ve kariyer uyumu arasındaki ilişki kariyer yapılandırma teorisine dayandırılarak incelenmiştir.

Ulusal yazında kariyer uyum ve bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan kariyer ve iş hayatına uyum kavramlarının algılanan kurumsal destek ile ilişkilendirildiği çalışmaya rastlanamamıştır. Uluslararası yazında ise kariyer uyum ve algılanan örgütsel destek kavramlarının değişken olarak kullanıldığı çalışmalar olduğu görülmüştür.

## 2. UYGULAMA

### 2.1. Araştırmanın Amacı

İnsan kaynağının işletmelerin sürdürülebilir rekabetleri için önemli bir faktör olması sebebiyle en etkin şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Çalışanın bağlı bulunduğu kurum tarafından desteklendiğine yönelik olumlu algıları onu kurumuna bağladığı gibi kariyer ve iş hayatına uyum sağlamasında da önemli katkılar sağlayacaktır. Bu araştırmanın amacı algılanan kurumsal destek ile kariyer ve iş hayatına uyum arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla tekstil sektöründe bir uygulama yapılmıştır. Bu alanın seçilmesi anketlerin yapılması için izin almada kolaylık gösterilmesi olmuştur. Bu bağlamda yoğun iş saatleri yaşayan ve işgücü devir hızının yüksek olduğu tekstil sektörü çalışanlarının algılanan kurumsal destek ile kariyer ve iş hayatına uyumu düzeylerinin belirlenmesi ile algılanan kurumsal destek ve kariyer ve iş hayatına uyum arasındaki ilişki araştırılacaktır.

### 2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini, sekiz farklı ilde (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, İzmit, Adana ve Samsun) hizmet veren, tekstil sektöründe giyim perakendecisi sektörde bilinen dört farklı markanın, 55 mağazasında çalışan toplam 880 kişi oluşturmaktadır. Veri eksikliği olan ve çalışmanın güvenilirliğini azaltacak anketler kapsam dışı bırakılarak, toplam 570 kişi çalışmanın örneklemi oluşturmuştur. Pandemi kısıtları nedeniyle çalışanlara anket mail üzerinden gönderilmiştir. Belirli anakütleden çekilecek örnek sayısı Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen tabloda 0.05 örnekleme hatası için  $p=0.50$  ve  $q=0.50$  için 278 kişi olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada 570 örneklem ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Büyüklükleri Tablosu

Anakütle Büyüküğü	$\alpha = 0.05$ için örneklem büyüklükleri					
	$\pm \%3$ örnekleme hatası (d)		$\pm \%5$ örnekleme hatası (d)		$\pm \%10$ örnekleme hatası (d)	
	p = 0.5 q = 0.5	p = 0.8 q = 0.2	p = 0.5 q = 0.5	p = 0.8 q = 0.2	p = 0.5 q = 0.5	p = 0.8 q = 0.2
100	92	87	80	71	49	38
250	203	183	152	124	70	49
500	341	289	217	165	81	55
750	441	358	254	185	85	57
1000	516	406	278	198	88	58
2500	748	537	333	224	93	60
5000	880	601	357	234	94	61
10000	964	639	370	240	95	61
25000	1023	665	378	244	96	61
50000	1045	674	381	245	96	61
100000	1056	678	383	245	96	61
1000000	1066	682	384	246	96	61

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50)

### 2.3. Varsayımlar ve Kısıtlar

Anket çalışmasına dahil olan katılımcıların, ölçekte yer alan ifadelerle cevap verirken gerçek duygularını ve düşüncelerini yansıttıkları, anket çalışmasına isteyerek cevap verdikleri ve anketi doğru ve eksiksiz bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların, anket sorularının gerçek anlamını kavradıkları kabul edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılması konusunda zorluk yaşanmıştır. Diğer yandan, anketin yapıldığı tarih aralığında e-postasına bakmayan, izinli-raporlu olan çalışanlar örneklem dışı kalmıştır. Araştırmanın en önemli kısıtı yalnızca tekstil sektörüne uygulanmış olması ve bu nedenle genelleştiremeyeceğidir.

### 2.4. Veri Toplama Aracı

Bu araştırma, “deneysel olmayan nicel araştırma” tasarımıdır ve yöntem açısından “tarama modeli” dir. Ele alınan ölçeklerin, geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış ve literatürde birçok çalışmada kullanılmış olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler şunlardır:

**Kariyer ve İş Hayatına Uyum Ölçeği:** Çalışmada, Nota vd. (2012) tarafından geliştirilen ve Kaya vd. (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer ve İş Hayatına Uyum ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Güven, Öz Kontrol, İş Birliği, Merak ve Kaygı olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin ifadeleri 1=tamamen katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum biçiminde 5’li Likert tipi yapısındadır.

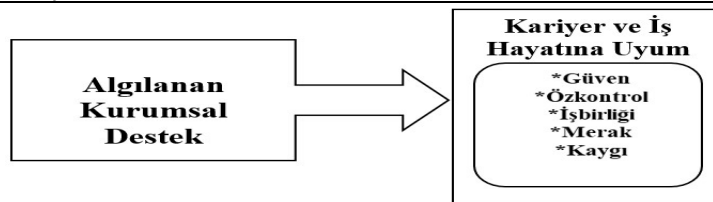
**Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği:** Ölçek Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra, sekiz maddeli kısa versiyonu, Dolma ve Dolma (2018)’de Eisenger vd. (1986) tarafından geliştirilen 36 maddelik ölçeğin 1, 4, 8, 9, 21, 25, 27, 35 numaralı ifadeleri kullanılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada, kısa versiyon olan 8 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin ifadeleri 1=tamamen katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum biçiminde 5’li Likert tipi yapısındadır.

### 2.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmanın ana hipotezi, kariyer iş hayatına uyumun, algılanan kurumsal destek üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu yönündedir. Ayrıca, kariyer ve iş hayatına uyumun alt boyutları olan; Güven, Öz Kontrol, İş Birliği, Merak ve Kaygının algılanan kurumsal destek üzerinde olumlu etkili olduğu savı alt hipotez olarak belirlenmiştir. Araştırmanın hipotezleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler	Hipotezler
H <sub>1a</sub> (ana hipotez)	Algılanan Kurumsal Destek ile Kariyer ve İş Hayatına Uyum istatistik anlamlı ilişkilidir.
H <sub>2a</sub> (alt hipotez)	Algılanan Kurumsal Destek ile Güven, Özkontrol, İşbirliği, Merak ve Kaygı alt boyutları istatistik anlamlı ilişkilidir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli



# Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği

## 2.6. Bulgular ve Değerlendirme

### 2.6.1. Anketin Güvenilirliği

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenilirlik kriterleri “Cronbach-Alpha = 0.976”, “Paralel = 0.975”, “Split = 0.975-0.976” ve “Strict = 0.976” olarak belirlenmiş, 0.70 değerinin üzerinde oldukları için anketin iç tutarlığının sağlandığı görülmüştür.

### 2.6.2. Demografik ve Genel Bilgiler Yüzde Dağılım Bilgileri

Tablo 3. Katılımcılara İlişkin Genel Özellikler

		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	241	42,3
	Kadın	329	57,7
Yaş	18-24	64	11,2
	25-31	187	32,8
	32-38	173	30,4
	39-45	87	15,3
	46 ve üstü	59	10,4
Medeni Durum	Bekar	289	50,7
	Evli	281	48,3
Kurumda çalışma süresi	1 yıldan az	91	16,0
	1-5 yıl	201	35,3
	6-9 yıl	116	20,2
	10-14 yıl	57	10,0
	15 yıl ve üzeri	105	18,4
Toplam çalışma hayatı tecrübesi	1 yıldan az	24	4,2
	1 - 5 yıl	131	23,0
	6-9 yıl	110	19,3
	10-14yıl	130	22,8
	15 yıl ve üzeri	175	30,7
Gelir durumu	2.000 TL.-2.500 TL arası	68	11,9
	2.501TL-3.000 TL arası	97	17,0
	3.001 TL-3.500 TL arası	85	14,9
	3.501 TL-4.000 TL arası	60	10,5
	4.001 TL ve üzeri	260	45,6
Pozisyon	Beyaz Yaka	379	66,5
	Mavi Yaka	191	33,5

Katılımcıların %42.3'ü (n=241) erkek iken, %57.7'si (n=329) kadındır. Yaş dağılımlarına bakıldığında, %11.2'si (n=64) 18-24 yaş arasında, %32.8'i (n=187) 25-31 yaş, %30.4'ü (n=173) 32-38 yaş, %15.3'ü (n=87) 39-45 yaş ve %10.4'ü (n=59) 46 yaş üzeridir. Çalışanların %50.7'si (n=289) bekar ve %48.3'ü (n=281) evlidir. Kurumda çalışma süresi açısından, %16.0'si (n=91) 1 yıldan az, %35.3'ü (n=201) 1-5 yıl, %20.2'si (n=116) 6-9 yıl, %10.0'u (n=57) 10-14 yıl, ve %18.4'ü (n=105) 15 yıl üzeridir. Toplam iş hayatı tecrübesi için %4.2'si (n=24) 1 yıldan az, %23.0'ü (n=131) 1-5 yıl, %19.3'ü (n=110) 6-9 yıl, %22.8'i (n=130) 10-14 yıl, ve %30.7'si (n=175) 15 yıl üzeridir. Çalışanların, %11.9'u (n=68) 2000-2500 TL, %17.0'si (n=97) 2501-3000 TL, %14.9'u (n=85) 3001-3500 TL, %10.5'i (n=60) 3501-4000 TL, %45.6'sı (n=260) 4001 TL ve üzeri gelire sahiptir. Katılımcıların, %66.5'i (n=379) beyaz yakalı ve %33.5'i (n=191) mavi yakalı çalışan durumundadır.

### 2.6.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için “Varimax Döndürme Metodu” ile “Temel Bileşenler Analizi” yöntemleri kullanılmıştır.

Tablo 4. Kariyer ve İş Hayatına Uyum Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

<b>Faktör 1: Güven</b>	<b>Açıkladığı varyans: 21.76</b>	<b>Cronbach alpha (CA):0.934</b>
<b>Cevap Ortalaması: 4.01</b>	<b>Faktör yükü</b>	<b>Madde silinirse CA</b>
İyi kararlar alacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,698	0.927
Farklı kariyerlerde başarılı olacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,763	0.924
Engel ve olumsuzluklar durumunda bile en iyisini yapabileceğim konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,780	0.916
Çeşitli problemleri çözme ve analiz etme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,801	0.918
Fırsatları yakalama ve onlardan faydalanma konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,817	0.920
Geleceğimi düşündüğümde kendime olmak istediğim yerde olacağım diyorum.	,719	0.922
İşler yolunda gitmediğinde, pes etmeme ve zaman ve enerjimi uygun harcama konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,654	0.911
Seçtiğim mesleği en iyi şekilde yapmam için gerekenleri öğrenme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,812	0.900
<b>Faktör 2: Özkontrol</b>	<b>Açıkladığı varyans: 18.54</b>	<b>Cronbach alpha (CA):0.929</b>
<b>Cevap Ortalaması: 3.85</b>	<b>Faktör yükü</b>	<b>Madde silinirse CA</b>
Provokasyonlara karşı direnç gösterebilirim.	,766	0.925
Sinirlerimi kontrol edebilirim	,692	0.917
Sabırlı ve ısrarcı olabilirim.	,615	0.908
<b>Faktör 3: İşbirliği</b>	<b>Açıkladığı varyans: 14.89</b>	<b>Cronbach alpha (CA):0.922</b>
<b>Cevap Ortalaması: 4.22</b>	<b>Faktör yükü</b>	<b>Madde silinirse CA</b>
Suiistimal, haksızlık ya da yanlışlıkla karşılaştığımda durumu onaylamadığımı açıkça belirtirim.	,672	0.915
Etik değerlere sahibim.	,686	0.903
Uygun olmayan davranışta bulunmak isteyen arkadaşına hayır diyebilirim.	,729	0.906
Dostça bir yaklaşım sergileyebilirim.	,802	0.921
İşbirliği yapar ve üzerime düşeni yapmakta tereddüt etmeden yerine getirebilirim.	,714	0.919
Ortak çalışmalarda kendi sorumluluğumu alabilirim.	,644	0.910
İnanç ve ideallerime göre davranırım.	,703	0.915
Aile içinde ya da bir çalışmada sorumlulukları üstlenebilirim.	,810	0.907
Başkalarının haklarına saygı duymasını sağlayabilirim.	,613	0.920
<b>Faktör 4: Merak</b>	<b>Açıkladığı varyans: 12.04</b>	<b>Cronbach alpha (CA):0.919</b>
<b>Cevap Ortalaması: 3.99</b>	<b>Faktör yükü</b>	<b>Madde silinirse CA</b>
Sıradışı bir şekilde düşünmeyi, keşfetmeyi, hayal etmeyi, farklı çözümler bulmayı severim.	,815	0.907
Risk almayı, yeni şeyler denemeyi severim	,734	0.905
Durup düşünerek işleri farklı yöntemlerle yapmayı severim	,718	0.911
Farklı şeyler ve durumları keşfetmeye ve yeni insanlar tanımaya ilgi duyarım.	,640	0.909
Olaylara başka açılardan bakmayı severim	,733	0.900
<b>Faktör 5: Kaygı</b>	<b>Açıkladığı varyans: 10.25</b>	<b>Cronbach alpha (CA):0.915</b>
<b>Cevap Ortalaması: 4.02</b>	<b>Faktör yükü</b>	<b>Madde silinirse CA</b>
Gelecekte çalışmayı ve kendimi güncellemeyi sürdürmek zorunda olduğumu düşünüyorum.	,653	0.911
Olabilirdiğince geleceğimle yüzleşmeye kendimi hazırlıyorum	,702	0.909
Okumak ve bilgimi ve donanımı geliştirmekten hoşlanırım.	,794	0.913
Gelecekle ilgili düşünür ve geleceği tahmin etmeye çalışırım.	,630	0.902
Geleceğimin şu anda yaptıklarım ve gelecekte yapacaklarımı bağlı olduğuna düşünüyorum.	,824	0.914
5 ya da 10 yıl içerisinde ne yapıyor olacağım ya da ne olacağımı hayal edebilirim.	,848	0.901

## Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği

Kariyer ve iş hayatına uyumölçeği için, örneklemin yeterli olduğunu belirten Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kriteri 0.941 bulunmuş, 0,70 değerini geçmiştir. Ölçek maddelerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ( $\chi^2= 5973.22$  ve  $p=0.000$ ) bulunmuştur. Bu iki test sonucunda AFA'nın uygunluğu görülmüştür. Toplam varyansın %77.48'ini açıklayan 5 faktör bulunmuştur. Faktör yükleri 0.613-0.848 aralığındadır. Anti-ımağ matris diyagonal değerleri 0.598-0.803 aralığında olup, 0.50'nin altında değer alan soru yoktur. Diğer yandan, çıkarım (extraction) sütununda 0.20'nin altında bir soru olmadığı için soru çıkarımı yapılmamıştır.

**Tablo 5.** Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: Algılanan Kurumsal Destek	Açıkladığı varyans: 67.43	Cronbach alpha (CA):0.925
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Cevap Ortalaması: 4.04		
Çalıştığım kurum, kurumun başarısı için olan katkılarıma değer verir.	.717	0.918
Çalıştığım kurum benim mutluluğuma gerçekten önem verir.	.791	0.922
Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.	.816	0.905
Çalıştığım kurum, işteki memnuniyetime önem verir.	.681	0.917
Çalıştığım kurum benim hedeflerimi ve değerlerimi fazlasıyla dikkate alır.	.760	0.924
Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmek için hazırdır.	.644	0.909
Çalıştığım kurum fikirlerimi ve görüşlerimi dikkate alır.	.735	0.906
Çalıştığım kurum, işimi benim için olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	.813	0.913

Kariyer ve iş hayatına uyumölçeği için, örneklemin yeterli olduğunu belirten Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kriteri 0.914 bulunmuş, 0,70 değerini geçmiştir. Ölçek maddelerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ( $\chi^2= 4816.79$  ve  $p=0.000$ ) bulunmuştur. Toplam varyansın %67.43'ini açıklayan 1 faktör bulunmuştur. Faktör yükleri 0.644-0.816 aralığındadır. Anti-ımağ matris diyagonal değerleri 0.601-0.812 aralığında olup, 0.50'nin altında değer yoktur. Diğer yandan, çıkarım (extraction) sütununda 0.20'nin altında bir soru olmadığı için soru çıkarımı yapılmamıştır.

### 2.6.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Kariyer ve iş hayatına uyumu ile algılanan kurumsal destek ilişki analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Kariyer ve İş Hayatına Uyumu ile Algılanan Kurumsal Destek İlişki Analizi Sonuçları

		Güven	Özkontrol	İşbirliği	Merak	Kaygı	Kariyer ve iş hayatına uyum	Algılanan Kurumsal destek
Güven	r	1	.864*	.913*	.897*	.880*	.959*	.557*
	p		.000	.000	.000	.000	0.000	.000
Özkontrol	r		1	.860*	.826*	.835*	.925*	.534*
	p			.000	.000	.000	.000	.000
İşbirliği	r			1	.895*	.899*	.963*	.573*
	p				.000	.000	0.000	.000
Merak	r				1	.882*	.949*	.531*
	p					.000	.000	.000
Kaygı	r					1	.948*	.532*
	p						.000	.000
Kariyer ve iş hayatına uyum	r						1	.574*
	p							.000
Algılanan kurumsal destek	r							1
	p							

\*0.05 için anlamlı ilişki

Ele alınan boyutlar birbiriyle pozitif yönde anlamlı ilişkili çıkmıştır. Güven alt boyutu özkontrol ile %86.4, işbirliği ile %91.3, merak ile %89.7, kaygı ile %88.0 ve ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %95.9 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ve güven %55.7 pozitif yönde ilişkilidir. Özkontrol alt boyutu; işbirliği ile %86.0,

merak ile %82.6, kaygı ile %83.5 ve ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %92.5 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile %53.4 pozitif yönde ilişkilidir. İşbirliği alt boyutu; merak ile %89.5, kaygı ile %89.9 ve ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %96.3 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile %57.3 pozitif yönde ilişkilidir. Merak alt boyutu; kaygı ile %88.2 ve ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %94.9 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile %53.1 pozitif yönde ilişkilidir. Kaygı alt boyutu; ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %94.8 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile %53.2 pozitif yönde ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile kariyer ve iş hayatına uyum %57.4 pozitif yönde ilişkilidir.

### 2.6.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada, algılanan kurumsal destek bağımsız değişken, kariyer ve iş hayatına uyum ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Varsayımların sağlanması amaçlı Eviews 10.0 sürümü içinde bulunan Newey-West algoritmasıyla analizler gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 7.** Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları

<b>Bağımlı Değişken:</b> <b>Kariyer ve İş Hayatına Uyum</b>	<b>Katsayı</b>	<b>St. hata</b>	<b>t istatistiği</b>	<b>p</b>
Sabit	0.931695	0.193959	4.803563	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.496304	0.046710	10.62530	0.0000*
$R^2 = 0.574$ $F_{hesap} = 67.41$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.134 LM test (p) = 0.152 Jarque-Bera (p) = 0.241				
<b>Bağımlı Değişken: Güven</b>	<b>Katsayı</b>	<b>St. hata</b>	<b>t istatistiği</b>	<b>p</b>
Sabit	2.242347	0.114726	19.54529	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.487930	0.030494	16.00107	0.0000*
$R^2 = 0.451$ $F_{hesap} = 25.98$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.129 LM test (p) = 0.138 Jarque-Bera (p) = 0.196				
<b>Bağımlı Değişken:Özkontrol</b>	<b>Katsayı</b>	<b>St. hata</b>	<b>t istatistiği</b>	<b>p</b>
Sabit	2.086302	0.122430	17.04081	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.489729	0.032541	15.04946	0.0000*
$R^2 = 0.483$ $F_{hesap} = 29.11$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.133 LM test (p) = 0.140 Jarque-Bera (p) = 0.213				
<b>Bağımlı Değişken: İşbirliği</b>	<b>Katsayı</b>	<b>St. hata</b>	<b>t istatistiği</b>	<b>p</b>
Sabit	1.026416	0.159018	6.454737	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.538937	0.032332	16.66877	0.0000*
$R^2 = 0.493$ $F_{hesap} = 31.53$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.146 LM test (p) = 0.144 Jarque-Bera (p) = 0.266				
<b>Bağımlı Değişken:Merak</b>	<b>Katsayı</b>	<b>St. hata</b>	<b>t istatistiği</b>	<b>p</b>
Sabit	1.278230	0.160732	7.952567	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.483206	0.032429	14.90034	0.0000*
$R^2 = 0.485$ $F_{hesap} = 30.75$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.135 LM test (p) = 0.122 Jarque-Bera (p) = 0.257				
<b>Bağımlı Değişken:Kaygı</b>	<b>Katsayı</b>	<b>St. hata</b>	<b>t istatistiği</b>	<b>p</b>
Sabit	1.260918	0.162043	7.781393	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.482090	0.032392	14.88283	0.0000*
$R^2 = 0.488$ $F_{hesap} = 32.05$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.143 LM test (p) = 0.130 Jarque-Bera (p) = 0.261				

\*0.05 için istatistik anlamlı değişken

Tablo 7'ye göre, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında kariyer ve iş hayatına uyum 0.496 br. artacaktır. Pozitif yönlü istatistik anlamlı ilişki belirlenmiştir.

Diğer yandan; kariyer ve iş hayatına uyum alt boyutları ile analiz edilen model tahminlerinde: algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında güven 0.487 br. artmakta, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında özkontrol 0.489 br. artmakta, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında işbirliği 0.538 br. artmakta, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında merak 0.483 br. artmakta ve algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında kaygı 0.482 br. artmaktadır. Katsayı büyüklüklerine bakıldığında, algılanan destek alt boyutlar içinde en çok işbirliği üzerinde ve en az kaygı üzerinde etkilidir. **Böylece, H<sub>1a</sub> ve H<sub>2a</sub> hipotezleri doğrulanmıştır.**

### 3. SONUÇ

Çalışanların bağlı olduğu kurum, bulunduğu iş ya da sektör ile kariyer beklentilerinin uyumlu olması, çalışanın performansına, motivasyonuna ve verimliliğine de yansımaktadır. Kariyer uyum yeteneği ile bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, herhangi bir işe, sektöre veya iş yaşamının değişen şartlarına uyum sağlamaları için sahip olmaları gereken tutumları, davranışları ve yetkinlikleri temel alınmaktadır. Çalışanların kurumsal desteğe yönelik olumlu algıları ise kariyer ve iş hayatına uyumlarında olumlu etkiler yaratacaktır. Bu da hem bireysel hem de kurumsal başarıya etki edecek ve amaçlara ulaşmayı sağlayacaktır. Ringle vd.'nin (2009) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetine yönelik olumlu sonuçlar gösterdiği görülmektedir. Kurtosis vd. (2015) algılanan örgütsel destek ile çalışan performansı ve refahı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık konusunda olumlu sonuçlara ulaşmıştır. Koçyiğit vd.'nin (2019, s: 2713) eğitim sektöründe algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisini inceledikleri çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iş tatminin aracılık etkisi olduğu görülmüştür. İplik vd.'nin (2014) çalışmalarında ise, çalışanların örgütsel desteğe ilişkin olumlu yöndeki algıları arttıkça, örgüte ve bireye yönelik vatandaşlık davranışlarını sergileme niyetleri de arttığı, Özdevecioğlu'nun (2003) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve destek arttıkça örgüte olan bağlılığın da arttığı tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş performansını etkilediği ve algılanan örgütsel desteğin gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda pozitif çıktılar doğmasına fırsat verdiği görülmüştür (Karaalioglu, 2019 s:225).

Bu çalışmanın amacı, tekstil sektörü için algılanan kurumsal desteğin, kariyer ve iş hayatına uyum üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Çalışanların kurumlarının kendilerini desteklemeye yönelik algılarının olumlu olması kariyer hedeflerine ulaşmak için için motivasyon kaynağı olacaktır. Zhu vd.'nin (2019) yüksek kariyer uyumluluğuna sahip bireylerin kurumlarından daha fazla destek aldıkları için organizasyonlarında kalma niyetinde olduklarını gösterdikleri ifade etmiştir. Çalışmanın literatüre katkısı, uygulamacılara yol gösterici olması, pazarlama stratejileri açısından önemli bir bakış açısı kazandırmasıdır. Tekstil ve hazır giyim sektörü Türkiye için olduğu kadar dünya ekonomileri için de, yarattığı istihdam olanakları, kazandırdığı döviz geliri ve ürettiği katma değer ile ekonomik kalkınma yolunda vazgeçilmez bir sektördür. Bu nedenle, sektöre ilişkin akademik çalışmalar, sektörün gelişimine ve büyüme stratejilerine, yöneticiler ve çalışanlar açısından katkılar sağlayacaktır.

Korelasyon analizi sonucunda, algılanan kurumsal destek ve kariyer ve iş hayatına uyum %57.4 pozitif yönlü istatistik anlamlı ilişkilidir. Regresyon analizi sonucunda ise, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında kariyer ve iş hayatına uyum 0.496 br. artacaktır. İki analiz sonucunda da, algılanan kurumsal destek ve kariyer ve iş hayatına uyumun pozitif yönlü istatistik anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Diğer yandan; kariyer ve iş hayatına uyum alt boyutları ile algılanan kurumsal destek etkisinin analiz edildiği model tahminlerinde algılanan desteğin alt boyutlar içinde en çok işbirliği üzerinde ve en az kaygı üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur.

Elde edilen sonuçlarda, katılımcıların iş birliğine yatkın bir tutum sergilediklerini göstermektedir. İş birliği seviyesi yüksek olan işletmelerde etkili iletişim, diğer çalışanların fikirlerine açık olma, esnek olma gibi özellikleri de beraberinde getirdiği için sosyal uyum sağlanarak memnuniyetin artırılmasını sağlamaktadır. Kontrol bireyin kendi kendini yönetebilme yetisini ifade etmektedir ve kariyer kontrolü eksikliği bireylerde kararsızlık ve erteleme alışkanlığına neden olabilmektedir. Çalışmamıza paralel olarak Zhu, Cai, vd.'nin (2019) ve Ocampo, Restubog vd.'nin (2018) çalışmalarında da kariyer uyum ve algılanan örgütsel destek arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmanın en önemli kısıtı yalnızca tekstil sektörüne uygulanmış olması ve bu nedenle genelleştiremeyeceğidir. Farklı sektörlerde, farklı pozisyonlarda çalışan, farklı demografik özelliklere sahip ve daha fazla sayıda katılımcılara uygulanmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir. İleriki çalışmalarda, bu iki kavramın farklı değişkenlerle ilişkisinin araştırılması, ayrıca uygulamaya yönelik pratik katkılar sağlayacaktır.

### KAYNAKÇA

- ALTUNIŞIK, R.& COŞKUN, R. & BAYRAKTAROĞLU, & YILDIRIM, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- BARANIK, L. E. & ROLING, E. A. & EBY, L. T. (2010). "Why Does Mentoring Work? The Role Of Perceived Organizational Support", *Journal of Vocational Behavior*, 76, 376-373.
- BAYRAM, C. (2008). *Kariyer Planlama Ve Yönetimi*, İstanbul: Kum Saati Yayın
- BLAU, P. M. (1964). *Exchange and Power In Social Life*, New Jersey: Wiley

- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2004). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları Ve Yorum*, Ankara: Pegem Yayınları
- COETZEE, M. & HARRY, N. (2014). “Emotional Intelligence as A Predictor of Employees' Career Adaptability”. *Journal Of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97
- DOLMA, Ö. & DOLMA.S. (2018). “Assessing Measurement Invariance of the Survey of Perceived Organizational Support” (SPOS): Paper-and-Pencil vs. Online Administrations, *Journal of Internet Applications and Management*, 9(2), 21-34.
- EISENBERGER, R.& JONES, J. R.& ASELAG, J. & SUCHARSKI, I. L. (2004). Perceived Organizational Support. In J. A. M. Coyle Shapiro, L. Shore: Taylor, and L. Tetrick (Eds.), *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford: University Press.
- EISENBERGER, R. & CUMMINGS, J. ARMELI: & LYNCH P. (1997). “Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, And Job Satisfaction”. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- EISENBERGER, R. & HUNTINGTON, R. & HUTCHINSON: & SOWA, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- ERDOĞAN, B.& KREIMER, M. & L. LIDEN, R. C. (2004). “Work Value Congruence and Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles Organizational Support”, *Personnel Psychology*, 57, 305-332.
- ERDOĞMUŞ ZORVER, & C. KORKUT OWEN, F. (2014). “Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi”, *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.
- ERTÜRK M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul
- Ghani, N.A. and Hussin, T. A. B. (2009). “Antecedents of Perceived Organizational Support”. *Canadian Social Science*, 5 (6), 121-130.
- HARTUNG, P. J. (2013). *The Life-Span, Life-Space Theory of Careers*. In Brown: D. Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p: 83-108). New Jersey: John Wiley & Sons.
- İPLİK, E. & İPLİK, F. & EFEOĞLU, İ. (2015). “Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (12).
- JUNG, Y. TAKEUCHI, N. (2018). “A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support”, *Human Relations*, 71(1), 73-102.
- KALAYCI, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayınları
- KANTEN, S. (2012). “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- KARAALIOĞLU, Z. F. (2019) *Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- KAYA, Ç. & AKIN, A. & SARIÇAM, H. & UĞUR, E. (2014). “Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and Reliability Study”, *e-International Journal of Educational Research*, 5(1), 76-87
- KOÇYİĞİT, N. & TOPALOĞLU ÖZER, E. & YILMAZ, A. & DİKEN, A. (2019) “İşgörenlerde Algılanan Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2698-2716.
- KURTESSIS, J. N. & EISENBERGER, R. & FORD, M. T. & BUFFARDI, L. C. & STEWART, K. A. & ADIS, C. S. (2015). “Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory”. *Journal of Management*, 20(10), 1-31.
- NOTA, L. & GINEVRA, M.C. & SORESI, C. (2012). “The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation”. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-69.
- NYE, C. D. & LEONG, F. & PRASAD, J. & GARDNER, D. & TIEN, H. (2018). “Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model”, *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549-562.
- OCAMPO, A. C. & RESTUBOG, L. & LIWAG, M. E. & WANG, L. & PETELCZYC, C. (2018). “My Spouse Is My Strength: Interactive Effects Of Perceived Organizational And Spousal Support In Predicting Career Adaptability And Career Outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165-177.

## Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği

---

- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003) “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- RHOADES, L. & EISENBERGER, R. (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714
- RUDOLPH, C. W. & LAVIGNE, K. N. & ZACHER, H. (2017) “Career Adaptability: A Meta-Analysis Of Relationships With Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results”, *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- SARASWATI, NUGRAHENI, E. P.& PUTRA, E. M. & WIBOWO, M. E. & SOESANTO, M. (2020) “Career Adaptability as A Mediator Between Emotional Intelligence And Work Engagement”, *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(2), 134-136
- SAVICKAS, M. L. (2013). *The theory and practice of career construction*. In Brown: D. Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p: 147–180). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- SAVICKAS, M. L. (2011). “Contracting Careers: Actor, Agent And Author”. *Journal of Employment Counseling*, 48, 179-181.
- SAVICKAS, M. L. & PORFELI, E. J. (2012). “The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries”. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 661-673.
- SEÇER, B. & ÇINAR, E. (2011). “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri”, *Yönetim ve Ekonomi*, 18(2), 49-62.
- ŞENCAN, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- TLADINYANE, R.& VAN DER MERWE, M. (2015). “Age and Race Differences on Career Adaptability and Employee Engagement amongst Employees in an Insurance Company”, *Journal of Governance and Regulation*, 4(4), 720-726.
- YAZICIOĞLU, Y. & ERDOĞAN, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık
- YOWELL, B. E. & PETERSON, G. W. & REARDON, R. C. & LEIERER, J. & REED, C. A. (2011).” Relationships Among Career and Life Stress, Negative Career Thoughts and Career Decision State: A Cognitive Information Processing Perspective”, *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302-312.
- ZACHER, H. (2014). “Individual Difference Predictors Of Change In Career Adaptability Over Time”. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198.
- ZHU, F. & CAI, Z. & BUCHTEL, E. & GUAN, Y. (2019). “Career Construction In Social Exchange: A Dual-Path Model Linkingcareer Adaptability To Turnover Intention”, *Journal of Vocational Behavior*, 112, 282-293.

## Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

*Evaluation of Cyberloafing in Organizations According to Demographic Characteristics of Employees: A Case Of Banking Sector*

Lina KARABETYAN<sup>a</sup>

### Özet

Teknolojideki hızlı değişimler bireysel ve örgütsel olarak yapılan birçok şeyin değişmesine, ortadan kalkmasına veya yeni şeylerin hayatımıza girmesine öncü olmaktadır. Sanal kaytarma, internet teknolojisi ile beraber örgütlerde görülmeye başlanan daha çok olumsuz sonuçları olabilen yeni bir olgu olup teknoloji ile beraber evrimleşmektedir. Günümüzde işyerlerinde internetin kullanımının yaygınlaşmasının bir çok faydasının yanı sıra, çalışanlar tarafından mesai saatlerinde iş dışı özel amaçlarla kullanılması olumsuz yanını oluşturmaktadır. Sanal kaytarma davranışları ile çalışanların zamanını alması dolayısıyla, uzun molalar nedeniyle işi yetiştirememeye verimlilik ve zaman kayıplarına yol açmaktadır. Organizasyona ilişkin muhtemel kanuni yaptırımlar ya da internet hatlarının yoğunlaşması ve yapılan işin yavaşlaması gibi örgütsel açıdan pek çok kayba yol açabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da hizmet veren özel ticari banka çalışanlarının demografik özelliklerine göre sanal kaytarma açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Analiz sonucunda; cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir, çalışma süresi ve çalışılan pozisyon için anlamlı farklılık bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sanal Kaytarma, Mann-Whitney-U Testi, Kruskal-Wallis Testi

**Jel Kodları :**M12, M21, C13

### Abstract

Rapid changes in technology lead to the change or disappearance of many things done individually and organizationally, or the introduction of new things into our lives. Cyberloafing is a new phenomenon that can have negative consequences in organizations with internet technology, and it evolves with technology. In addition to the many benefits of the widespread use of the internet in workplaces today, its use by employees for special purposes outside of work during working hours constitutes its negative side. Due to the fact that employees take their time with cyberloafing behaviors, being unable to complete the job due to long breaks causes productivity and time losses. It can lead to many organizational losses such as possible legal sanctions against the organization or the intensity of internet lines and the slowdown of the work done. The purpose of this study is to reveal whether bank employees serving in Istanbul differ in terms of cyberloafing according to their demographic characteristics. As a result of the analysis, significant differences were obtained for gender, age, marital status, income, working time and position.

**Keywords:** Cyberloafing, Mann-Whitney-U Test, Kruskal-Wallis Test

**Jel Codes:**M12, M21, C13

**Başvuru:** 05.03.2021

**Kabul:** 02.04.2021

<sup>a</sup> Dr., linakarabetyan@hotmail.com, Orcid Number: 0000-0001-5250-871X



## Giriş

Teknolojinin yaşamımıza büyük değişimler getirdiği günümüzde iş hayatı da bu değişimden etkilenmektedir. Yoğun rekabet altındaki örgütlerin yerlerini muhafaza etmek için bu teknolojilerden faydalanması esastır. Teknoloji sadece iş hayatında değil özel hayatın da ayrılmaz bir parçası olmuştur. Bu da işin parçası olarak işgörene sunulan teknolojinin iş amacı dışında kullanımı, yani; sanal kaytarma sorununu da ortaya çıkarmıştır (Oosthuizen vd., 2018:4). Teknoloji örgütlerin işleyişinde önemli imkanlar sunmasıyla beraber çalışanların kullanımı için de sunulmuş fakat çalışanların bu imkanları iş dışı amaçlar için kullanımını da ortaya çıkarmıştır. İş dışı kullanım sanal kaytarma olarak adlandırılırken, bu durum işveren açısından örgüt için verimlilik kaybına, iş görenler için zaman kaybına sebep olmaktadır (Lim & Chen, 2012: 345). Sanal kaytarma davranışları, hem zaman kaybı yaşanmasına hem de işlerin düzenli yürümemesine ve verimlilik kaybına yol açar. Ayrıca, bu durumun hukuki sıkıntıları (telif hakkı, güvenlik, ticari sırların korunmaması) da olacaktır. Bu kadar önemli olan bu kavramın sebepleri ve alınacak önlemlerin detaylı analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sanal kaytarmanın örgütler açısından etkilerine ilişkin pek çok görüş söz konusudur. Kişilerin verilen görevleri yerine getirmeleri gereken süre içerisinde kişisel amaçlar doğrultusunda internet erişimi sağlamalarının işyeri stresinden kendilerini uzaklaştırma, zihinsel ve fiziksel olarak dinlenme ve böylece iş verimliliğinin yükselmesi gibi olumlu etkileri olduğu düşünülmektedir (Field & Chelliah, 2013:26; Abidin vd., 2014:63; Saleh vd., 2018:89). Bununla birlikte, sanal kaytarmanın olumlu etkilerinin yanı sıra bazı sanal kaytarma davranışlarının örgüt açısından olumsuz sonuçları olabileceği; diğer bir ifade ile sanal kaytarma davranışlarının türlerine göre örgütlere olumlu ya da olumsuz etki edebileceği görüşleri bulunmaktadır. Bu görüşe göre, sosyalleşme amaçlı yapılan sanal kaytarma faaliyetleri, iş için harcanması gereken enerjinin sosyalleşme faaliyetlerine ayrıldığı için çalışanların iş verimliliklerini düşürdüğünü belirtirken; internette gezinme, kişisel veya mesleki gelişim amaçlı yapılan sanal kaytarma faaliyetlerinin, enerji kaybına sebebiyet vermediği için sosyalleşme faaliyetleri kadar tehlikeli olmadığı savunulmuştur (Vitak vd., 2011:1753; Ugrin&Pearson, 2013:814). Sanal kaytarmanın olumsuz etkileri olduğunu savunan görüşlere göre, sanal kaytarma faaliyetlerinin hem örgütler hem de çalışanlar açısından iş verimliliğinde düşüş ve maliyet kayıpları gibi olumsuz sonuçları olacaktır. Bu nedenle, sanal kaytarmanın boyutları, örgütte bu tarz davranışların varlığı, çalışanların bazı özelliklerine göre nasıl değiştiğinin araştırılması önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, finans hizmetlerinin sunumunda yapı taşı olan bankacılık personelinin sanal kaytarma davranışını araştırmak ve demografik özelliklere göre değerlendirmektir. İşleri gereği tüm gün ekran başında olan bankacılık sektörü çalışanları için, çalışma şartlarının yoğun oluşu, mesai saatlerinin düzensiz durumu stresi arttıracığından, sanal kaytarma için bir risk oluşturmaktadır. Finans sektöründe bankacılık kesimi yoğun rekabetin de yaşandığı önemli bir yere sahiptir. Yüksek verimlilik hedefi ve hizmet kalitesi artışı arayışları ortamında, bankacılık sektörü sanal kaytarmanın olumsuz etkilerini üstlenemez durumdadır. Bu gerçek, çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur.

## 1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI

Sanal kaytarma kavramı, günümüzde kullanılmakta olan bilgi teknolojileriyle beraber günlük yaşantımızın içerisine girmiş olan en yeni ve en sık karşımıza çıkan eylemdir. Sanal kaytarma olarak tanımlanan bu eylem, ilk defa 1995 senesinde Kamins tarafınca ortaya atılmıştır ve çalışanların, işyerlerinde iş ile ilgisi bulunmayan aktiviteleri için bilgi ve iletişim teknolojilerini yanlış kullanmaları biçiminde ifade edilmiştir (Henle & Blanchard, 2015:386). Son zamanlarda, sanal kaytarma için çalışanların iş yerlerinde işle ilgili olmayan faaliyetler için bilgisayarları ve akıllı mobil cihazları kullanması şeklinde tanımlanması en yaygın tanım olarak karşımıza çıkmaktadır (Hartijasti & Fathonah, 2015:53). Düzenli çalışma saatleri içinde çalışanların kişisel amaçlarla internet kullanımı, gönüllü olarak gerçekleştirilen ve internette haber okumadan pornografik yayınları izlemeye kadar uzanan bir dizi davranışı kapsamaktadır (König & Guardia, 2014:357).

Lim (2002) tarafından yapılan tanıma göre sanal kaytarma; çalışanların, mesai saatlerinin içinde, çalıştıkları şirketin internet bağlantısını bireysel hedef ve çıkarlarına ilişkin şekilde kullanmaları olarak ifade edilmiştir. Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarmayı, iş ortamında üretim karşıtı iş imkanların boşa harcandığı, bir kaytarma şekli olarak tanımlamaktadır. Anandarajan ve Simmers (2014)'e göre, sanal kaytarma örgütün sağladığı olanakları kullanarak mesai saatleri içerisinde istekli olarak yapılan internet davranışlarıdır. Ünal ve Tekdemir (2015) ise, yapılan çalışmalarda elde edilen tanımlardan yola çıkarak sanal kaytarmanın "kaytarma davranışı mı" yoksa "çalışma ortamına ait bilişim teknolojilerinin kullanımı mı" kararsızlığı yaşamışlardır. Jandaghi vd. (2015)'e göre; sanal kaytarma, mesai saatleri içerisinde örgütün internet bağlantısını kullanarak veya kendine ait internet bağlantısı ile bazı işleri aksatarak özel işleri ile ilgilenmesi veya eğlenmek amaçlı internette gezinmesidir. Yapılan eylemin kaytarma sayılması için temelde bakılması gereken, yapılan eylemin iş ortamında yapılması ve kurumun işlerinin akışını aksatması veya işlerin tehir etmesidir. Bunun internet yoluyla yapılması ise sanal kaytarmayı meydana getirmektedir.

Lim & Chen (2012)'ye göre; sanal kaytarma, çalışma ortamında bilişim teknolojilerinden faydalanırken, çalışanların kendilerine verilen internet kullanım hakkını kötüye kullanarak çalışma saatlerinin içerisinde kurumun internet bağlantısıyla kendine ait e-postalarını kontrol etmesi ve iş ile ilgili olmayan web sitelerini gezmesi şeklindeki aktiviteleridir. Diğer yandan, Piotrowski (2012) çalışmasında, bilişim teknolojilerinin çok çabuk gelişmesi ile sanal kaytarmanın sadece çalışma ortamının internet erişim imkanları ile değil, kişisel internet erişimi sunan bütün teknolojik cihazlar kullanılarak da gerçekleştirilen kaytarma davranışları olduğunu vurgulamıştır. Carlson vd., (2016) çalışmasında,

sanal kaytarmanın tanımını, çalışanların örgütün sağladığı e-posta ve internet imkanlarını mesai saatleri içerisinde istemli olarak işin haricindeki amaçların yerine getirilmesi üzere kullanmaları olarak yapmıştır.

Sanal kaytarma kavramı içinde önemli bir kaç unsur yer almaktadır. Bunlardan birincisi, önemsiz bilgisayar kullanımı, sanal kaytarma ile beraber internetin dışındaki bilgisayar etkinliklerini de kapsamaktadır. Konu ile alakalı başka bir kavram olan bireysel internet kullanımı, interneti bireyin kendi amaçları için kullanmasını vurgulamaktadır. Diğer tüm kavramlarla beraber sanal kaytarma kavramı, kurum içinde internetin özel amaçlar için kullanılmasıdır (O'Neill vd., 2014:293). Bütün bu kavramların temel vurguladığı konu, davranışların mesai saatleri içinde olması, bireyin istemli olarak internetle uğraşması ve internet kullanımının özel amaçlar doğrultusunda yapılmasıdır (Andreassen, 2014:908). Kurum içerisinde iş dışı internet kullanımının kuruma fayda sağlayacağını savunanlar olduğu gibi kullanılmasının zarar getireceğini savunan bilim adamlarının da olduğu görülmektedir. Bu durumun kuruma fayda sağlayacağını savunan kişiler kurum içerisinde internet kullanımının stresi çok bariz bir şekilde azalttığı, yaratıcılığı ve aidiyet duygusunu artırdığını savunmakta, kuruma zarar vereceğini savunan kişiler ise motivasyon ve zaman kaybı gibi konularda fikir birliğine vardıkları görülmektedir (Lieberman vd., 2011:2195; Ugrin & Pearson, 2013:814; Kim vd., 2015:460;).

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının, kurumlara olan fayda ve zararları konusunda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Birinci yaklaşım, sanal kaytarma davranışının kurumlar için çok fazla zararlı olan bir verimsizliğe yol açan bir eylem olduğunu ifade ederken, diğer yaklaşım sanal kaytarmayla beraber elde edilebilecek eşsiz öğrenme imkanlarına vurgu yapmaktadır (Lim, 2002: 677). Sanal kaytarma konusuna olumlu bir açıdan bakmakta olan araştırmacılar, kaytarma eylemlerinin çalışanların gelişimlerine katkı sağlayacağını; olumsuz bir açıdan bakmakta olan araştırmacılar ise kurumdaki internet ağının kullanılmasının hem çalışanlara hem de kurumlara zararları bulunduğunu öne sürmektedirler (Van Doorn, 2011:67; Lim vd., 2012:345). Sonuç olarak, sanal kaytarma sunduğu fırsatlar ile çalışanların iş hayatlarına olumlu şekilde katkılar sağlarken, diğer olumsuz tarafı ise kurumlar için oldukça önemli performans kayıplarını beraberinde getirmektedir.

**Tablo 1.** Sanal Kaytarma Davranışı Sınıflandırmaları

Araştırmacılar	Sınıflandırmalar
Robinson ve Bennett (1995)	Önemli ve önemsiz aktiviteler
Lim (2002)	İş dışı amaçlarla sörf yapma aktiviteleri e-posta aktiviteleri
Mahatanankoon vd. (2004)	Satın alma ve kişisel iş, bilgi aramak ve görüntülemek, kişilerarası iletişim, interaktif eğlence ve geçiş süresi, kişisel indirme.
Anandarajan vd. (2005)	Eğlence, kişisel öğrenme, zarar verici ve belirsiz amaçlı aktiviteler.
Mastrangelo vd. (2006)	Üretkenlik karşıtı ve zarar verici davranışlar
Li ve Chung (2006)	Sosyal işlevler, bilgilendirme işlevi, boş zaman fonksiyonu, sanal duygusal işlevler
Blanchard ve Henle (2008)	Önemsiz ve önemli (ciddi) aktiviteler
Lim ve Chen (2009)	Göz atma etkinlikleri ve e-posta gönderme etkinlikleri
Ramayah (2010)	Kişisel iletişim, kişisel bilgi araştırması, kişisel indirme ve kişisel e-ticaret
Doorn (2011)	Sosyal aktivite, bilgilendirme etkinliği, boş zaman etkinliği, sanal duygusal aktivite

**Kaynak:** Aytekin, 2019:5

Sanal kaytarmaya yönelik davranışların tamamının kişiye ve kurumlara eşit derecede zararlar vermediği kabul edilmiş olsa da mesai saatleri içerisinde işyeri sahibi tarafından sağlanan internet ve bilgisayar fırsatlarının iş ile ilgisi olmayan amaçların haricinde farklı amaçlar için kullanılıyor olmasının ve mesai saatlerinin kurumun amaçlarının haricinde geçirilmesine yol açtığından dolayı, kurumun verimliliği üstünde olumsuz neticelere neden olabileceğini söylemek mümkün olmaktadır (Robinson & Bennett,1995:558; Mills vd., 2001: 36; Örcü ve Yıldız, 2014: 98).

Anandarajan & Simmers (2005) çalışmasında, çalışanların, kurum açısından fayda sağlayabileceği zamanları harcayarak sanal kaytarma eylemleri gerçekleştirmeleri durumunun söz konusu olması nedeniyle kurumların yöneticilerinin daha dikkatli davranmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Mastrangelo vd., (2006) için, çalışanların sadece kendileri için ayrılmış odalarda çalışmalarının yerine birden fazla çalışan ile beraber ortak ofiste çalışmaları, sanal kaytarma eğilimlerinin azalmasını sağlayacaktır. Bununla beraber, sanal kaytarma eğilimi azalan çalışanların iş performansları da artış gösterecektir. Stanton (2002) yılında yapılmış olan araştırmada; örgütsel konular, interneti çok fazla kullanan çalışanların çalışma tutumları ve interneti nispeten az kullanan çalışanların iş tutumları ele alınmıştır. Araştırmada, iş tutumları bakımından elde edilen bulgular incelendiğinde, interneti çok sık kullanmakta olan çalışanların iş tatmini, kurumlarına yönelik “duygusal bağlılık”, “destekleyici örgüt”, “çalışma ve gözetmen memnuniyeti” ve “promosyon fırsatları” bakımından yüksek değerler aldığı tespit edilmiştir. Kurumsal olaylar bakımından elde edilen bulgular incelendiğinde, çok fazla internet kullanmakta olan çalışanların, “otonomi”, “iş arkadaşları”, “yönetimin kalitesi”, “sorumluluk”, “iş-yaşam dengesi”, “organizasyonu başarılı kabul etme”, “ilginç/zorlayıcı iş” bakımından yüksek değerler aldığı tespit edilmiştir.

# Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

Sanal kaytarma, genel olarak üretkenliğe zarar veren ve kurumlarda gelir kaybedilmesine neden olan olumsuz bir eylem şeklinde tanımlanmış olsa da, çalışmaya ilişkin olmayan görevler ile kısa sürelerde de olsa ilgilenmek, çalışanlar açısından ruhsal rahatlatma şeklindeki birtakım olumlu etkiler de sunabilmektedir (Taneja vd., 2015:144). Sanal kaytarma zaman zaman çalışanları can sıkıntısından, yorgunluktan veya günlük streslerinden uzaklaştırarak, daha çok iş tatmini veya yaratıcılık sağlamaktadır ve çalışanların daha mutlu olmalarına imkan sunmaktadır (Sheikh vd., 2015:175). Anandarajan & Simmers (2005) çalışmasında, sanal kaytarma sonucu ortaya çıkan durumları “işlevsel olmayan sonuçlar” ve “yapısal sonuçlar” olarak iki sınıfta gruplandırmışlardır.

İşlevsel olmayan sonuçlar;

- Verimlilik kaybı,
- Yasa dışı eylemler,
- Tıkanma bant genişliği;

Yapısal sonuçlar ise;

- Verimlilik kazancı,
- İş / yaşam dengesi sağlama,
- Bilgi ve beceride artış,
- Stresin azalması.

## 2. İSTATİSTİK ANALİZ

### 2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde çok hızlı bir şekilde bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, insanların günlük hayatlarını da doğrudan etkilemektedir ve söz konusu gelişmeler, örgütlerde çalışanlar için sunulan teknolojilerin işin haricindeki amaçlar için kullanılması sonucunu doğurmaktadır. Söz konusu durumu “sanal kaytarma” şeklinde nitelendirmek mümkündür. Sanal kaytarma durumu, iş görenlerin yapmaları gereken işleri vaktinde yetiştirememelerine yol açmaktadır ve böylelikle işletmelerin gelir kaybetmedine neden olmakta ve verimlilik ise önemli derecede düşmektedir. Çalışanların, işletmeye ait olan teknoloji ve internet ağı ile sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmalarının sonucunda; telif hakkı sorunları, güvenliğin ihlal edilmesi, işletmenin ticari sırlarının sızdırılması, gereksiz sarf edilen iş kaynakları, hakaret, taciz ve halkla ilişkilerde meydana gelen sorunlar şeklinde teknolojinin yasa dışı şekilde kullanılması halinde, işletmelerin yasal sorunlar yaşamaması söz konusu olacaktır. Bu bağlamda, örgütlerde sanal kaytarma davranışlarının çalışan profiline göre nasıl değişeceğinin, hangi özelliklerde daha çok yaşandığının tanımlanması ve değerlendirilmesi önemlidir.

### 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul’da hizmet veren özel ve yabancı sermayeli ticari bankaların genel müdürlük ve subelerinde farklı departmanlarında çalışan kişilerdir. Bankalar Birliği veri sitesinden (<https://verisistemi.tbb.org.tr/index.php/?tbb/report>) Haziran 2020 tarihi itibarıyla özel+yabancı sermayeli ticari bankalarda personel sayısı toplam 122.090 kişi olarak belirlenmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafınca geliştirilmiş olan örneklem büyüklüğü tablosunda 0.05 örnekleme hatası için  $p=0.50$  ve  $q=0.50$  için 384 kişi şeklinde ortaya konulmuştur. Bu araştırmada ise 500 çalışan için analiz yapılmıştır. Anket araştırması [01.10.2020-15.11.2020] tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Pandemi nedeniyle çalışma google forms üzerinden gerçekleştirilmiştir. (<https://docs.google.com/forms/n/6ghT9nYj5SDgd2ZyxKRLD92D5rxL4MD6h4IjpVbY19/viewform>)

### 2.3. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın ana hipotezi, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, gelir, çalışma süresi, çalışılan pozisyon ve internette geçirilen saat açısından sanal kaytarma davranışları için anlamlı farklılık gösterdiği biçimindedir.

### 2.4. Varsayımlar ve Kısıtlar

Ankete katılım gösteren çalışanların tamamının, ankette bulunan soruları cevaplandırırken tamamen gerçek duygu ve düşünceleri ile hareket ettikleri varsayılmıştır. Her bir katılımcının, ankete isteyerek cevap verdiği ve anketteki tüm soruları doğru ve eksiksiz olarak cevaplandığı varsayılmıştır. Her bir anket katılımcısının, ankette yer alan soruların gerçek anlamlarını kavradıkları varsayılmıştır. Ankete katılım gösterecek örneklemin sayısını artırma konusunda zorluklarla karşılaşmıştır. Bununla beraber, anket çalışmasının gerçekleştirildiği tarihlerde mailini kontrol etmeyen ve izinli-raporlu olan çalışanlar örneklemin dışında kalmıştır.

### 2.5. Veri Toplama Aracı

Bu çalışma için gerçekleştirilen araştırma, deneysel olmayan nicel bir araştırma yapısındadır ve yapılaş yöntemi açısından bir tarama modeline sahiptir. Araştırmada kullanılmış olan ölçek, geniş bir literatür taraması sonucunda geçerliliği ve güvenilirliği daha öncesinde yapılmış olan araştırmalar ile onaylanmış olan Kaytarma Ölçeği’nden yararlanılarak hazırlanmıştır. Kaytarma Ölçeği’nin aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:

**Sanal Kaytarma Ölçeği:** İşletmelerde, çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin aktivitelerinin tespit edilebilmesi açısından, Lim (2002) tarafından yapılan çalışma esas alınarak daha sonra Blanchard ve Henle (2008) tarafınca geliştirilen sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Özdemir (2017) tarafınca Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış olan ölçeğin kullanılması için izin alınmıştır. Sanal Kaytarma Ölçeği, “önemli sanal kaytarma” ve “önemsiz sanal kaytarma” olarak 2 boyuta ve 12 maddeye sahiptir. Önemli (ciddi) sanal kaytarma; 4, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. Maddeleri kapsamaktadır (örnek madde: “bahis sitelerini ziyaret ederim (iddia, nesine.com vb.)”). Önemsiz sanal kaytarma ise; 1, 2, 3, 5 ve 6. Maddelerinin içermektedir (örnek madde: “iş ile ilgisi bulunmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim”). Ölçek, “1=kesinlikle katılmıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beşli likert yapısındadır. Ölçeğin değerlendirilmesi ortalama değerler üzerinden yapılmaktadır. Ölçekteki maddelere verilen yüksek puanlar, çalışanların daha çok sanal kaytarma yaptıklarını; düşük puanlar ise, çalışanların daha az sanal kaytarma yaptıklarını temsil etmektedir.

## 2.6. İstatistik Bulgular Ve Değerlendirme

### 2.6.1. Anketin Güvenirliği

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenilirlik testi olarak Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) testleri uygulanmıştır. Cronbach Alpha değerinin %70'in üzerinde çıkması, anket çalışmasının başarılı olduğunu ifade etmektedir. Kimi araştırmacılar tarafından ise %75 değerinin geçilmesi esas alınmaktadır (Sezgin&Kımay, 2010; Sezgin, 2016). Diğer ölçütlerin de %70'in üzerinde olması, anketin iç tutarlılık gösterdiğini ve sonuçlara güvenilebileceğini ifade etmektedir. Bu çalışmada yapılan anketin güvenilirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.927, Paralel = 0.927, Split = 0.926-0.928 ve Strict = 0.927 olarak belirlenmiştir.

### 2.6.2. Demografik ve Genel Bilgiler Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın ilk aşamasında ankete cevap verenlere yönelik genel bilgiler aşağıda verilmiştir:

- Çalışanların %58'i kadın ve %42'si erkektir.
- Çalışanların % 22.4'ü 25-35 yaş, % 25.8'i 36-45 yaş ve %35.6'sı 46-55 yaş ve 56 yaş üzeri %16.2 olarak belirlenmiştir.
- Çalışanların %43.4'ü evli, %37.2'si bekar ve %19.4'ü boşanmış/dul olarak belirlenmiştir.
- Çalışanların %19.6'sı 1-5 yıl arası, %21'i 6-10 yıl arası, %20.2'si 11-15 yıl arası, %19.8'i 16-20 yıl arası, %19.4'ü 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.
- Katılımcıların %19'u 4000-5000 TL, %22'si 5001-6000 TL, %21'i 6001-7000 TL, %22.4'ü 7001-8000 TL ve %15.6'sı 8001 TL ve üzeri gelire sahiptir.
- Çalışanların %13.4'ü önlisans, %73.0'ü üniversite ve %13.6'sı lisansüstü düzeyde eğitimlidir.
- Çalışanların %42.2'si çalışan, %19.8'i servis yetkilisi, %15.4 uzman/uzman yardımcısı, %15.6'sı müdür/müdür yardımcısı ve %7'si genel müdür/genel müdür yardımcısıdır.
- Katılımcıların %61.4'ü 1-5 saat, %22.6'sı 6-10 saat ve %16'sı 11 saat ve üzeri internette vakit geçirmektedir.

**Tablo 2.** Faktör Analizi Sonuçları ve Cevap Ortalamaları

Sanal Kaytarma Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Önemsiz sanal kaytarma	%39.56	0.920	3.68
Önemli sanal kaytarma	%34.21	0.918	2.37

KMO= 0.937; Bartlett  $\chi^2=7816.45$  ve  $p=0.000$ ;  
Varyans Açıklama Yüzde: %753.77

Sanal kaytarma için 2 faktör öz değerleri 1'den yüksek olarak elde edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.937 olarak elde edilmiştir. Bartlett küresellik testinin sonucu istatistik anlamlı ( $\chi^2=7816.45$  ve  $p=0.000$ ) olarak elde edilmiştir. Anti-ımağ korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5'in üzerinde (0.61-0.87) arasındadır. Extraction (çıkarma) sütununda 0.20'nin altında madde yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir.

### 2.6.4. Grup Farklılıkları Analiz Sonuçları

Sanal kaytarma Kolmogorov-Simirvov ve Shapiro-Wilk normNormal dağılım sağlanmadığı için grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

# Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

**Tablo 3.** Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St. sapma	Mann-Whitney U	p
Önemsiz sanal kaytarma	Kadın	290	80,95	3,96	0,82	3149,000	<b>0,005*</b>
	Erkek	210	66,14	3,66	1,04		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	Kadın	290	77,77	2,22	1,01	3397,000	<b>0,003*</b>
	Erkek	210	69,74	2,05	1,03		
	Toplam	500					

\*0.05 için anlamlı farklılık

Cinsiyet açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, kadın katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, erkeklere göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4.** Yaş Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	25-35 yaş	112	118,50	3,60	0,41	4836,50	<b>0,026*</b>
	36-45 yaş	129	77,67	3,96	0,57		
	46-55 yaş	178	66,20	3,64	1,03		
	55 yaş üzeri	81	58,56	3,98	0,98		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	25-35 yaş	112	114,33	2,11	0,83	3912,00	<b>0,018*</b>
	36-45 yaş	129	86,04	2,45	1,02		
	46-55 yaş	178	71,54	2,03	1,09		
	55 yaş üzeri	81	61,66	2,17	0,93		
	Toplam	500					

\*0.05 için anlamlı farklılık

Yaş açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 25-35 yaşındaki katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer yaş gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 5.** Medeni Durum Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	Evli	217	71,05	3,18	0,94	4409,500	<b>0,007*</b>
	Bekar	186	85,52	3,22	1,01		
	Boşanmış/dul	97	98,34	3,56	0,87		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	Evli	217	72,26	2,12	0,99	3551,500	<b>0,002*</b>
	Bekar	186	80,78	2,25	1,21		
	Boşanmış/dul	97	89,45	2,40	0,94		
	Toplam	500					

\*0.05 için anlamlı farklılık

Medeni durum açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, boşanmış/dul katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, evli ve bekarlara göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Dul/boşanmış katılımcılardan sonra en çok bekarlar her iki boyut için yüksek ortalama değerine sahiptir.

**Tablo 6.** Çalışma Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	1-5 yıl	98	118,50	3,60	0,42	4611,50	<b>0,009*</b>
	6-10 yıl	105	77,67	3,26	0,59		
	11-15 yıl	101	66,20	3,54	1,07		
	16-20 yıl	99	68,14	3,48	0,95		
	20 yıl üzeri	97	85,71	4,00	1,05		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	1-5 yıl	98	114,33	2,11	0,83	7725,00	<b>0,013*</b>
	6-10 yıl	105	86,04	2,05	1,06		
	11-15 yıl	101	71,54	2,03	1,10		
	16-20 yıl	99	61,66	1,87	0,99		
	20 yıl üzeri	97	89,33	2,34	0,82		
	Toplam	500					

\*0.05 için anlamlı farklılık

Çalışma süresi açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 1-5 yıl ile 20 yıl ve üzeri yıldır çalışma süresi olan katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer çalışma süresi gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 7.** Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	4000-5000 TL	95	176,39	3,74	1,01	5809.90	<b>0,000*</b>
	5001-6000 TL	110	70,42	3,53	0,79		
	6001-7000 TL	105	48,08	3,34	0,82		
	7001-8000 TL	112	48,75	3,48	0,68		
	8001 TL ve üzeri	78	69,63	3,62	0,63		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	4000-5000 TL	95	175,88	2,47	1,03	6112.55	<b>0,001*</b>
	5001-6000 TL	110	68,00	2,05	1,13		
	6001-7000 TL	105	50,25	1,65	0,68		
	7001-8000 TL	112	49,75	2,45	0,64		
	8001 TL ve üzeri	78	67,50	2,07	0,93		
	Toplam	500					

\*0.05 için anlamlı farklılık

Gelir seviyesi açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 4000-5000 TL geliri olanlar hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer gelir gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 8.** Eğitim Durum Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	Ön Lisans	67	77,32	3,32	0,60	6816,500	0,497
	Üniversite	365	62,42	3,14	0,55		
	Lisansüstü	68	71,67	3,22	0,63		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	Ön Lisans	67	81,05	2,58	0,73	4559,500	0,118
	Üniversite	365	59,38	2,27	0,87		
	Lisansüstü	68	84.12	2,33	0,57		
	Toplam	500					

## Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

Eğitim açısından sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Eğitim grupları için farklı bir davranış biçimi yoktur. Boyutlara yönelik ortalama puanlara göre, önemsiz sanal kaytarma daha fazla yapılmaktadır.

**Tablo 9.** Görev Pozisyonu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	Çalışan	211	97,19	3,82	1,10	7342.90	0,000*
	Servis Yetkilisi	99	40,57	3,42	0,49		
	Uzman/Uzman Yardımcısı	77	70,34	3,87	0,65		
	Müdür/Müdür Yardımcısı	78	52,50	3,12	0,29		
	Genel Müdür/Genel Müdür Yardımcısı	35	51,45	3,46	0,60		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	Çalışan	211	89,96	2,59	1,11	6552.50	0,000*
	Servis Yetkilisi	99	75,86	2,55	0,65		
	Uzman/Uzman Yardımcısı	77	66,14	1,98	0,94		
	Müdür/Müdür Yardımcısı	78	54,38	1,84	0,78		
	Genel Müdür/Genel Müdür Yardımcısı	35	67,50	2,07	0,93		
	Toplam	500					

\*0.05 için anlamlı farklılık

Görev pozisyonu açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, çalışanlar grubunun hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer görev gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Görev pozisyonu yükseldikçe sanal kaytarma azalmaktadır.

**Tablo 10.** İnternette Geçirilen Saat Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	1-5 ssat	307	53,94	3,40	0,80	6816,500	0,000*
	6-10 saat	113	57,43	3,45	0,86		
	11 saat ve üzeri	80	81,59	3,60	0,69		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	1-5 ssat	307	71,41	2,34	0,61	4559,500	0,000*
	6-10 saat	113	73,29	2,43	0,53		
	11 saat ve üzeri	80	94,46	2,50	0,52		
	Toplam	500					

\*0.05 için anlamlı farklılık

İnternette geçirilen saat açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 11 saat ve üzeri internette vakit geçiren grubun, hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. İnternette kullanım saati arttıkça sanal kaytarmanın arttığı görülmüştür.

### 3.SONUÇ

Dijital çağ şeklinde isimlendirilmekte olan günümüzde, hızlı bir şekilde meydana gelen teknolojik gelişmeler ve bununla beraber gündelik yaşamın ayrılmaz bir parçası halinde görülen internetin yoğun kullanımı, iş hayatında gözlenen mevcut örgütsel davranış sorunlarına bir yenisinin daha eklenmesine yol açmıştır. Çalışanların iş yerlerinde, iş yapmaları üzere kullanımlarına sunulan teknoloji ve internet imkanlarını bireysel amaçlar doğrultusunda kullanmaları sonucunda meydana gelen sanal kaytarma kavramı, literatürde son dönemlerde sıklıkla tartışılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu konuya ilişkin çeşitli görüşler ortaya atılmaktadır. Söz konusu görüşler; gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışlarının çalışanlar ve örgütler için faydalı mı yoksa zararlı mı olduğu noktasında farklılıklar göstermektedir. Sanal kaytarma davranışlarının çalışanlar ve örgüt açısından faydalı olduğunu savunan araştırmacılara göre; söz konusu eylemler, çalışanların mesai saatleri içinde yaşamış oldukları stres ortamından uzaklaşmalarını, çalışılan örgüt için daha verimli

olmalarını ve iş tatmini yaşanmasına katkıda bulunulmasını sağlamaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının zararlı bir eylem olduğunu savunan araştırmacılara göre ise; bu davranışlar örgüt için zamanın verimsiz bir biçimde harcanmasına ve ekonomik açıdan gelir kayıpları yaşanmasına yol açabilmektedir. Her iki görüşü de savunmakta olan farklı araştırmacılar olmasına karşın literatürde “sanal kaytarma” kavramının genel olarak olumsuz bir biçimde nitelendirildiği gözlenmektedir. Dolayısıyla, ortaya konulan çalışmalar genellikle, sanal kaytarma eylemlerinin nedenlerine ve sonuçlarına vurgu yapmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, İstanbul’da hizmet veren özel ve yabancı sermayeli ticari bankaların genel müdürlük ve şubelerinde farklı departmanlarında çalışan kişiler için sanal kaytarma davranışını araştırmak ve demografik özelliklere göre değerlendirmektir. Yapılan grup farklılığı analizleri sonucunda, cinsiyet açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Kadın katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, erkeklere göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Yaş açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Çalışanlarda 25-35 yaşındaki katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer yaş gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Medeni durum açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Çalışanlarda, boşanmış/dul katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, evli ve bekarlara göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Dul/boşanmış katılımcılardan sonra en çok bekarlar her iki boyut için yüksek ortalama değerine sahiptir. Çalışma süresi açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. 1-5 yıl ile 20 yıl ve üzeri yıldır çalışma süresi olan katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer çalışma süresi gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Gelir seviyesi açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Geliri 4000-5000 TL olanlar hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer gelir gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Görev pozisyonu açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Çalışan statüsündeki grubunun hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer görev gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Görev pozisyonu yükseldikçe sanal kaytarma azalmaktadır. İnternette geçirilen saataçısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. İnternette 11 saat ve üzeri vakit geçiren grubun, hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. İnternette kullanım saati arttıkça sanal kaytarmanın arttığı görülmüştür. Eğitim açısından sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Eğitim grupları için farklı bir davranış biçimi yoktur. Boyutlara yönelik ortalama puanlara göre, önemsiz sanal kaytarma daha fazla yapılmaktadır. Araştırma sonuçlarının banka sektörü çalışanlarına ve yöneticilere bir perspektif oluşturacağı ve önemli katkılar sağlayacağına inanılmaktadır. Çalışma sonucunda bazı öneriler şöyledir:

- Sanal kaytarmaya yol açan çevresel ve bireysel gerekçelerin araştırılması ve çözüm yollarının üretilmesi gerekmektedir.
- Sanal kaytarma davranışlarının, örgütün içerisinde oluşturabileceği tehlike ve riskler hakkında eğitimler düzenlenmelidir.
- Sanal kaytarmaya ilişkin politikalara ve aksi davranışlara ilişkin yaptırımlar belirlenmeli ve örgütte yayılması sağlanmalıdır.
- Önemli ve tehlikeli kaytarma eylemlerini tespit edebilecek sistemlerin geliştirilmesi sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra, kuralların ihlal edilmesi halinde cezai yaptırım uygulanmalıdır, aksi durumda kuralların bir etkisi olmayacaktır.
- Eğitici videolar ve sunumların indirilmesi, yasal mevzuatın takip edilmesi şeklindeki olumlu sanal kaytarma eylemlerine belli sınırlar dahilinde müsaade edilmelidir.

Bunlara ek olarak, üretkenliğin ödüllendirilmesi, çalışanların etkin internet kullanımı konusunda eğitilmesi, motivasyon sahibi ve enerjik kişilerin işe alınması ve İnternet bağımlılığı ve işaretleri konusunda çalışanların eğitilmesi üzerinde durulması gerekli konulardır.

## KAYNAKÇA

- ABİDİN, R., ABDULLAH, C. S., HASNAN, N. & BAJURİ, A.L. (2014). The Relationship of Cyberloafing Behavior With Big Five Personality Traits. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8 (12), 61-66.
- ANANDARAJAN, M. & SIMMERS, C. A. (2005), Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions, *Communications of the Association for Information Systems*, 15(41), 776-791.
- ANDREASSEN, C. S., TORSHEIM, T. & PALLESEN, S. (2014). Predictors of Use of Social Networks Sites at Work- A Specific Type of Cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 906-921.



## Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

---

- AYTEKİN, D. (2019).*Örgütsel Sosyalleşme ve Sanal Kaytarma İlişkisi: Türkiye'deki Kamu Üniversiteleri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon) Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- BLANCHARD, A. L. & HENLE, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- CARLSON, J. R., ZIVNUSKA, S., HARRIS, R. B., HARRIS, K. J., & CARLSON, D. S. (2016). Social Media Use in the Workplace: A Study of Dual Effects. *Journal of Organizational and End User Computing*, 28(1), 15-31.
- FITZSIMONS, G. M., & FINKEL, E. J. (2010). Interpersonal influences on self-regulation. *Current Directions in Psychological Science*, 19(2), 101-105.
- FİELD, J. & CHELLIAH, J. (2013). Employers Need to Get to Grips with Social-Media Risks. *Human Resource Management International Digest*, 21(7), 25-26.
- HARTIJASTI, Y. & FATHONAH N. (2015). Motivation of cyberloafers in the workplace across generations in Indonesia. *International Journal of Cyber Society and Education*, 8(1), 49-58.
- HENLE, C. A. & BLANCHARD, A. L. (2015). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- JANDAGHI, G., ALVANI, S. M., MATIN, H. Z., & KOZEKANAN, S. F. (2015). Cyberloafing Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335.
- KIM, K., TRIANA, M.C., CHUNG, K. & OH, N. (2015). When Do Employees Cyberloaf? An Interactionist Perspective Examining Personality, Justice, and Empowerment, *Human Resource Management*, 67(4), 458-509.
- KÖNİG C. J. & GUARDIA, M. E. (2014). Exploring the positive side of personal internet use at work: Does it help in managing the border between work and nonwork?. *Computers in Human Behavior*, 30(1), 355-360.
- LI, S. & CHUNG, T. (2006). Internet function and internet addictive behavior. *Computers in Human Behavior*, 22(1), 1067-1071.
- LIBERMAN, B., SEIDMAN, G., MCKENNA, K. Y.A. & BUFFARDI, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(2), 2192-2199.
- LIM, V. K. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- LIM, V. K. G. & CHEN, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?. *Behaviour ve Information Technology*, 31(4), 343-353.
- MAHATANANKOON, P., ANANDARAJAN, M. & IGBARIA, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology and Behavior*, 7(1), 93-104.
- MASTRANGELO, P.M., EVERTON, W. & JOLTON, J. A. (2006). Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6), 730-741.
- MILLS, J.E., HU, B., BELDONA, S. & CLAY, J. (2001). Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- OOSTHUIZEN, A., RABİE, G.H. & DE BEER, L. T. (2018). Investigating Cyberloafing, Organisational Justice, Work Engagement And Organisational Trust of South African Retail and Manufacturing Employees". *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-11.
- O'NEILL, T. A., HAMBLEY, L. A., & BERCOVICH, A. (2014). Prediction of Cyberslacking When Employees are Working Away From The Office. *Computers in Human Behavior*, 34(1), 291-298.
- ÖRÜCÜ, E. & YILDIZ, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- PIOTROWSKI, C. (2012). Cyberloafing: A Content Analysis of the Emerging Literature. *Journal of Instructional Psychology*, 39(1), 259-261.
- RAMAYAH, T. (2010). Personal Web Usage and Work Inefficiency. *Business Strategy Series*, 11(5), 295-301.
- ROBINSON, S. L. & BENNETT, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviours: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

- SALEH, M., DAQQA, I., ABDULRAHIM, M. B., & SAKALLAH, N. (2018). The effect of cyberloafing on employee productivity, *International Journal Of Advanced And Applied Sciences*, 5(4), 87-92.
- SEZGİN, F. H. & KINAY, B. (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey, *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10, 109-117.
- SEZGİN, F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, *International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı*, 1283-1296.
- SHEIKH, A., ATASHGAH, M. S., & ADIBZADEGAN, M. (2015). The Antecedents Of Cyberloafing: A Case Study in An Iranian Copper Industry. *Computers in Human Behavior*, 51(1), 172-179.
- STANTON, J. M. (2002). Company Profile of the Frequent Internet User, *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- TANEJA, A., FIORE, V., & FISCHER, B. (2015). Cyber-slacking In The Classroom: Potential For Digital Distraction in The New Age. *Computers & Education*, 82(2), 141-151.
- UGRIN, J. C. & PEARSON, J. M. (2013). The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29(2), 812-820.
- VAN DOORN, O. N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eindhoven University of Technology, Hollanda). Erişim Adresi: <https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/47016165/717727-1.pdf>
- VITAK, J., CROUSE, J. & LAROSE, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.

# Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekanın Girişimciliğe Etkisinde İnovasyon Eğiliminin Aracı Etkisi

*The Mediating Effect of Innovation Tendency on The Effect of Emotional Intelligence on Entrepreneurship in University Students*

Gamze SART<sup>a</sup>

## Özet

Genç nesilleri girişimciliğe teşvik etmenin önemi konusundaki farkındalık, son yıllarda hız kazanmıştır. Kişilerin girişimcilik üzerine detaylı eğitim almaları girişimci olacakları anlamına gelmemektedir. Girişimci olmak için her şeyden önce kişinin duygusal zekasının yüksek olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, inovasyon yeteneğini oluşturan belirli kişilik özelliklerini kendinde barındırması ve koşullarının bir girişimde bulunmaya elverişli olması gerekmektedir. Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin duygusal zekalarının girişimci davranışlara etkisinde inovasyon eğiliminin aracı etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla, İstanbul'da eğitim veren vakıf ve devlet üniversitelerinde önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim alan 650 öğrenci örneklemini oluşturmuştur. Regresyon analizi sonucunda, duygusal zekanın girişimciliği pozitif yönde etkilediği, inovasyonun bu ilişkide tam aracı etkili rolü olduğu ortaya konulmuştur. Girişimciliğin faydalarının evrensel olarak anlaşıldığı ve girişimcilik teşviklerinin artırıldığı günümüz koşullarında, bu çalışma sonucunda belirlenen, duygusal zeka düzeyi yüksek gençlerin girişimci kimliklerinin gelişeceği ve inovatif becerilerin destekleyici rolü olduğu sonucu literatüre katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Zeka, İnovasyon, Girişimcilik, Aracı Etki

**Jel Kodları:**M10, M19

## Abstract

Awareness of the importance of encouraging young generations to entrepreneurship has gained momentum in recent years. The fact that people receive detailed training on entrepreneurship does not mean that they will become entrepreneurs. In order to be an entrepreneur, first of all, the emotional intelligence of the person must be high. In addition, it must contain certain personality traits that make up its innovation capability and its conditions must be suitable for an initiative. In this study, the mediating effect of innovation tendency on the effect of emotional intelligence of university students on entrepreneurial behavior was investigated. For this purpose, a sample of 650 students studying at associate degree, undergraduate and postgraduate education in foundation and state universities in Istanbul was formed. As a result of the regression analysis, it was revealed that emotional intelligence positively affects entrepreneurship, and innovation has a full mediating role in this relationship. In today's conditions, where the benefits of entrepreneurship are universally understood and entrepreneurship incentives are increased, the result determined as a result of this study will improve the entrepreneurial identities of young people with high emotional intelligence and the supportive role of innovative skills will contribute to the literature.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Entrepreneurship, Innovation, Mediating Effect

**Jel Codes:**M10, M19

**Başvuru:** 01.03.2021

**Kabul:** 28.03.2021

<sup>a</sup>Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, HAYEF, Eğitim Bilimleri Bölümü, gamze.sart@istanbul.edu.tr, Orcid number: 0000-0002-0653-2855

## Giriş

Girişimcilik, farklı bağlamlarda ve her tür organizasyonda ortaya çıkan çok boyutlu bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik, bireylerin bir işi başlatması, devralması veya yürütmesi konusundaki seçimleri ve eylemleri ya da bir şirketin stratejik karar verme sürecine katılması ile ilgilidir (Mortan vd., 2014: 98). Girişimcilik, özellikle büyük ekonomik genişleme sağladığı gerekçesiyle son yirmi yılda büyük bir önem kazanmış (Rhee ve White, 2007: 413) ve küreselleşme ve ileri teknoloji ile ortaya çıkan belirsizlik ortamında önemi artan bir kavram haline gelmiştir.

Sosyoekonomik sistemlerde meydana gelen evrenselleşme, rekabet ve hızla büyüyen teknoloji ile iş ortamları ve fırsatları değişmiştir (Farahbod vd., 2013: 83; Ozaralli ve Rivenburgh, 2016: 23). Bu durum, bireylerin girişimci olmasına ve şirketler tarafından istihdam edilmenin zorlaşmasıyla küçük işletmeler kurmasına yol açmıştır. Girişimcilik, ülkelerin gelişmişlik düzeyini etkileyen önemli bir kavramdır ve aslında birkaç faktörden etkilenmektedir.

Geleneksel girişimcilik görüşü, yeni girişimler yaratma ve servet yaratma ile bağlantılı olsa da (Schumpeter, 1934: 87; Low ve Macmillan, 1988: 153), bu tanım, girişimcilik sürecinde girişimcilerin kişisel özelliklerini ve davranışlarını içerecek şekilde değişim göstermiştir (Shane ve Venkataraman, 2000: 217). Girişimciliğin başlangıcı, girişimcilerin niyetlerinden kaynaklanmaktadır.

Krueger ve çalışma arkadaşları (2000), bireylerin niyetlerinin girişimcilik sürecinin güvenilir yordayıcıları olarak görüldüğünü ve eyleme yönelik tutumlarda aracılık rolü oynadığını belirtmektedir (Zampetakis vd., 2009b: 612). Girişimcilik süreci, kişilik özellikleri gibi iç faktörlerin yanı sıra sosyal ve toplumsal faktörler gibi dış faktörleri de içermektedir. İç faktörler arasında stres yönetimi, yaratıcılık, problem çözme becerileri ve duygusal tanıma süreci yoluyla istenen hedeflere ulaşmak için başkalarını etkileme becerisine sahip olma yer almaktadır. Girişimci bireyler, genellikle sıralanan bu özelliklerden birine veya daha fazlasına sahiplerdir. Dış faktörler ise; kişisel deneyimler, eğitim, aile, ekonomik ve politik ortam olarak sıralanmaktadır (Ozaralli ve Rivenburgh, 2016: 27; Davis ve Peake, 2014: 21). Girişimcilik süreci genellikle sorunlar, engeller ve hayal kırıklıkları içerdiğinden, bu olumsuzluklarla başa çıkabilen, ısrarcı ve dirençli olan kişilerin bu sürece dahil olduklarında başarılı olma olasılıkları daha yüksektir (Hassan ve Omar, 2016: 3).

Girişimci niyetlerde rol oynayan kültür, eğitim, teknolojik çevre, sosyal çevre, aile gibi birçok kişisel ve sosyal faktör varken duygusal zekanın da önemli bir rol oynadığı öne sürülmektedir (Mortan vd., 2014: 99). Duygusal zeka, "kişinin kendisinin ve başkasının duygu ve düşüncelerini izleme, aralarında ayırım yapma ve bu bilgiyi kişinin düşünce ve eylemlerine rehberlik etmek için kullanma yeteneği" olarak tanımlanmaktadır (Salovey ve Mayer, 1990: 189). Goleman (1995), iki ana boyuttan oluşan bir duygusal zeka modeli geliştirmiştir ve bunları "sosyal beceriler" ile "kişisel beceriler" olarak tanımlamıştır. Sosyal beceriler, sosyal iletişimi ve empatiyi içerirken, kişisel beceriler ise kişisel motivasyonu, öz yönetimi ve öz farkındalığı içermektedir. Bununla birlikte Goleman (1995), duygusal zekanın uygun eğitim ve öğretim yoluyla geliştirilebileceğini ve artırılabilirliğini öne sürmektedir.

Duygusal zeka; iş performansı, liderlik ve akıl sağlığı gibi alanlarda yaygın olarak incelenirken (Humphrey, 2013: 28), araştırmaların odak noktası son zamanlarda girişimciliğe doğru kaymıştır (Bar-On, 2008: 332; Cardon vd., 2012: 4; Zachary ve Mishra, 2010: 471). Bununla beraber yapılan araştırmalar, duygusal zekanın girişimci niyet ve davranışlarının bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir (Zampetakis vd., 2009b: 613; Ahmetoğlu vd., 2011: 1028). Duygusal zekası yüksek bireyler; stresle daha çok başa çıkabilen, insanları daha iyi etkileyebilen ve daha yaratıcı kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Rhee ve White, 2007: 411; Zampetakis vd., 2009a: 167; Davis ve Peake, 2014: 23; Nikolau ve Tsaousis, 2002: 330) ve bu özellikler, girişimci kişilerin özellikleri ile uygunluk göstermektedir.

Yaratıcılık, fırsatları tanımayı, fikir üretmeyi ve yenilik yapmayı gerektirdiği için girişimciliğin bir bileşeni olarak kabul edilmiştir (Schumpeter, 1934: 127). Girişimcilikte yaratıcılık, "yeni ve yararlı fikirler girişimciliğin can damarıdır" (Ward, 2004: 174) olarak yeni fikirlerin üretilmesini ifade etmektedir (Amabile, 1996: 247; Ames ve Runco, 2005: 313).

Gelişmiş ülkeler girişimciliği, güçlerini artırmak için önemli bir araç olarak görürken, gelişmekte olan ülkeler girişimciliği, gelişimlerini sürdürmek için bir araç olarak görmektedirler. Girişimcilik, ancak nitelikli insan kaynağı ile sağlanabilmektedir. Buna paralel olarak, bu çalışmanın amacı; üniversite öğrencilerinin duygusal zekasının, girişimcilik üzerindeki etkisinde inovasyonun aracı rolünü belirlemektir.

## 1. DUYGUSAL ZEKA KAVRAMI

Duygusal zeka kavramının anlaşılabilmesi için öncelikle zeka ve duygu kavramının incelenmesi gerekmektedir. Zeka kavramının ilk kullanımı Aristoteles'e kadar uzanmaktadır. Zeka ile ilgili ilk sınıflandırma 1920 yılında Thorndike tarafından yapılmıştır. Thorndike, "Psikolojik Değerlendirmede Kalıcı Hatalar" adlı çalışmasında zekayı üç boyutta incelemiştir. Bunlar "sosyal zeka", "soyut zeka" ve "mekanik zeka" olarak ifade edilmektedir. Sosyal zeka, insanın sosyal hayata uyum sağlamasıyla ilişkilendirilen bir zeka boyutudur. İnsanları anlama ve yönetme yeteneğini içermektedir. Soyut zeka, kavram ve ilkelere ilişkilendirilen ve bu kavramların, problemlerin çözümünde kullanılmasını sağlayan bir zeka boyutudur. Alet ve nesnelerin kullanımına ilişkin yetenek ve davranışlar ise mekanik zekayı tanımlamaktadır (Yaşlıoğlu vd., 2013: 193).

Duygusal zeka (EI) kavramı 1990 yılında Salovey ve Mayer tarafından tanıtılmış ve Goleman (1995) tarafından popüler hale getirilmiştir. Duygusal zekanın en yaygın olarak kullanılan tanımı, Salovey ve Mayer (1990) tarafından yapılan tanımdır ve bu tanıma göre duygusal zeka; “kişinin düşüncesine ve eylemlerine rehberlik eden kendisine veya başkalarına ait duyguları izleme, aralarında ayırım yapma ve kullanma becerisini içeren bir tür sosyal ve kişisel zeka türü” olarak ifade edilmektedir (Salovey ve Mayer, 1990: 202).

Başka bir tanıma göre duygusal zeka, duyguları doğru ifade ile anlatma, duyguları bilişsel süreçlere entegre etme, duyguları anlama ve çeşitli durumlar üzerindeki etkilerini anlama gibi duygusal yetenekleri içerir (Law vd., 2000: 485). Duygusal zekanın içerisinde bulunan duyguları algılama yeteneği de oldukça önemlidir, çünkü bu sayede birey kendi duygularını tam ve doğru algılayıp yorumlayabilir, duygusal etkileşimlerde bulunduğu durumlarda doğru tepkiler verebilir (Altındağ ve Köseadağı, 2015: 272).

Duygusal zeka, sosyal ilişkileri yönetmek ve bireylerin zihinsel ve fiziksel refahını dengelemek için önemli bir paradigma olarak kabul edilmiştir (Mayer, Roberts ve Barsade, 2008: 512). Duygusal zeka, genel olarak kişinin kendisinin ve başkalarının duygusal durumları hakkında farkındalık yaratan becerileri ve / veya yeteneklerini olumlu yönde etkilemek için duyguları düzenleme veya kullanma kapasitesini ifade etmektedir. Yakın zamanda Joseph, Jin, Newman ve O'Boyle (2015) tarafından belirtildiği gibi, Goleman (1995)'in popüler medyaya girişinden bu yana, duygusal zeka hem ana akım kültürde hem de iş dünyasında önemli bir ilgi toplamıştır. Duygusal zeka; duygusal emek içeren işlerde, çalışanların tutum ve davranışlarını değiştirmeye yardımcı olmakta, böylece iş stresini azaltmakta ve iş memnuniyetini artırmaktadır (Lee ve Ok, 2012: 1107).

Duygusal zeka kavramının, Mayer ve Salovey (1997) tarafından tanıtılmasından bu yana duygusal zeka; akademik araştırmaların çeşitli alanlarında popüler bir çalışma ve tartışma alanı haline gelmiştir. Özellikle eğitim alanının duygusal zekaya olan kalıcı ilgisi, yapının, önemli akademik çıktılardaki varyansı açıklamadaki gücünü gösteren çok sayıda kanıttan kaynaklanmaktadır. Mevcut kanıtlar duygusal zekanın, üniversite öğrencilerinin, akademik ortamların taleplerini başarılı bir şekilde yönetme yeteneklerinin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Örneğin, araştırmalar, duygusal zekası yüksek olan öğrencilerin genellikle daha yüksek not ortalamalarına sahip olduklarını (Parker vd., 2004: 167; Perera ve DiGiacomo, 2013: 32), daha az duygusal zekaya kıyasla, daha fazla başarı gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Duygusal zekası yüksek olan öğrenciler, eğitim hayatlarında zorluklarla karşılaştıklarında daha etkili başa çıkma stratejileri kullanırlar (Austin, Saklofske ve Mastoras, 2010: 48; MacCann vd., 2011: 63) ve daha az olumsuz akademik duygu deneyimleme eğilimi gösterirler (örneğin test kaygısı için bkz.; Khaledian, Amjadian ve Pardegi 2013; Thomas, Cassidy ve Heller 2017).

Duygusal zeka, yaygın olarak akademik sonuçların bir göstergesi olarak bilimsel araştırmalara dahil edilmesine rağmen, araştırmacılar duygusal zekanın doğasını açıklayan ve üzerinde mutabık kalınan teorik bir çerçeve oluşturamamışlardır (Hughes ve Evans, 2018: 9). Başka bir deyişle literatür, duygusal zekayı anlamak ve ölçmek için çok sayıda yaklaşım içermektedir (Mayer, Roberts ve Barsade, 2008: 532).

İlk olarak “yetenek” görüşünü savunanlar, duygusal zekanın, etkili sosyal işleyişe katkıda bulunan ve bilişsel yetenekler koleksiyonundan oluşan üst düzey bir yapı olduğunu öne sürmektedirler. Özellikle, yetenek görüşünün destekçileri, yüksek seviyelerde duygusal zeka ile ilişkili etkili sonuçların, olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilmiş duyguları doğru bir şekilde algılama, değerlendirme ve ifade etme, muhakeme ve problem çözme yeteneğini kolaylaştırmak için duygusal deneyimi kullanma ve modüle etme becerisinden kaynaklandığına inanmaktadırlar (Mayer ve Salovey, 1997: 7). Buna ek olarak, duygusal zeka ile ilgili "eğilimsel" bir görüşü savunanlar da bulunmaktadır. Eğilimsel yönelimin destekçileri, duygusal zekayı ve bununla ilişkili olumlu sonucu, bireylerin uygun davranışsal ve duygusal tepkileri uygulama olasılığını artıran kalıcı kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak görmektedirler (Petrides, Frederickson ve Furnham, 2004: 281). Son olarak, üçüncü bir "karma" yönelim, duygusal zekayı, kişinin çevresine uyum sağlama yeteneğini etkileyen becerilerin ve bilişsel olmayan yeteneklerin bir kombinasyonu olarak değerlendirmektedirler (Bar-On, 1997: 96). Tüm bu teorik yönelimler entelektüel bir değere sahip olmakla beraber sosyal ve duygusal yeterliliklere ilişkin anlayışı önemli şekillerde genişletmiş olsalar da, duygusal zekanın yetenek modeli yaygın şekilde desteklenen bir model olarak karşımıza çıkmaktadır (Mayer ve Salovey, 1997: 9).

Duygusal zeka, girişimcilik olgusunun gizli kahramanıdır. McClelland (1965)'a göre, girişimcilik süreci iş, meslek ve yaşam tarzının ötesindedir ve girişimci altyapının temeli; yenilikçiliği, yaratıcılığı, iş sevgisini, sürekliliği, dinamizmi, risk almayı, ileriye dönük değer, idealizm ve ilerleme ihtiyacı ile pozitif düşünmeyi içermektedir (Aghayari ve Sharifi Daramadi, 2007). Girişimciler, duygusal becerileri gelişmiş, yaşamlarında mutlu, düşünme alışkanlıkları kaliteli, üretken ve verimli, duygusal yaşamları üzerinde hakimiyetleri olan, odaklanmaktan ve iş yerinde net düşünmekten zorlanmayan kişilerdir (Goleman, 1998, 2006). Goleman (1998)'a göre duygusal zeka, zeka veya teknik beceriler gibi diğer bilişsel yeteneklere kıyasla olumlu performansta daha belirgin olan işyerinde önemli bir rol oynar. Dolayısıyla duygusal zekayı geliştirerek, örgütün ve çalışanlarının yeteneklerinin avantajlarından yararlanmak daha mümkün olmaktadır. İşletmelerin statüsünü yükseltmek için duygusal zekanın önemi günden güne artmaktadır. İş başarısı için üst düzey liderlik ve

yönetimdeki yeteneklerin yaklaşık %85'i, duygusal zekaya ve bilişsel diğer teknik becerilere bağlıdır (Nezhad vd., 2015: 502).

## 2. GİRİŞİMCİLİK

Chell (2007: 18) girişimciliği “değer yaratma amacıyla hâlihazırda kontrol edilen yabancılaştırılmaz ve devredilemez kaynaklarla ilgili fırsatları tanıma ve takip etme süreci” olarak tanımlamıştır. Girişimcilik, istihdam yaratmanın ana kaynağı olarak kabul edilmiştir ve bununla beraber ekonomik büyümeyi, yeniliği, kaliteli ürünleri ve hizmetleri teşvik etmekte ve günümüz toplumunda ekonomik esneklik sunmaktadır (Hisrich, Langan-Fox ve Grant, 2007: 561).

Günümüzün çalışma ortamı, esas olarak işgücü piyasasını bilgiye dayalı faaliyetlere doğru iten çeşitli sosyoekonomik ve psikososyal faktörlerden dolayı çok büyük ve karmaşık bir yapıdadır. İşgücü piyasası, engellerin kaldırılması ve karşılıklı tanıma ve uyumlaştırma yoluyla gelişmektedir. İşgücü piyasasının geliştirilmesi, yeni girişimcilik inisiyatifleri için fırsatlara yol açarak girişimciliği, mesleki gelişim için önemli bir yol haline getirmiştir. Girişimcilik, istihdam yaratılmasına ve ekonomik büyümeye katkıda bulunur, üretkenliği ve rekabet baskısını artırır, şirketleri verimliliği artırarak ve / veya yeniliği getirerek piyasaya uyum göstermeye zorlar. Girişimcilik konusunda; kendini gerçekleştirme, tatmin ve bağımsızlık zevki de önemli motivasyon kaynaklarıdır (Avrupa Komisyonu, 2003).

Girişimci; toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak, geliştirecek, var olan ürünleri tamamlayacak ve pazarlarda ürünleri ve hizmetleri yenilikçi yollarla satmayı başaracak, söz konusu yenilikçi ürün ve hizmetleri çaba ve azimle ortaya koyacak kişidir (Aghayari ve Sharifi Daramadi, 2007: 78).

Tarihsel açıdan bakıldığında, insan toplumunda girişimcilik, yerleşik en eski süreçlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçileri uzmanlaştırmak için kendi topluluklarının gelişimini yaratmaya başlayan ilk insanlardan bu yana girişimcilik, toplumların itici bir güç olmuştur ve girişimciliğin rolü ve önemi yüzyıllar geçtikçe büyümüştür (Carland ve Carland, 1997: 37). 19. Yüzyıldan itibaren girişimcilik ve girişimci kavramlarına yönelik pek çok tanım yapılmıştır, ancak her iki kavramın da geniş çerçevesi nedeniyle, yazarların çoğu bu kavramları tanımlamada güçlük çekmekte ve çoğu yazar, bu iki kavramın da evrensel bir tanımının olmadığına inanmaktadır. Dolayısıyla, girişimcilik ve girişimci konusuna ilişkin hemen her yazarının kendi tanımları bulunmaktadır (Dollinger, 1995: 3).

Girişimcilik kavramı çok uzun zaman önce akademik bir çalışma alanı olarak kabul edilmiştir zira ekonominin önemli bir bölümü girişimciliğe dayanmaktadır (Kuratko ve Welsch, 2007: 48). Ekonomik kalkınmanın bir anahtarı olarak girişimcilik, zaman içerisinde çok daha önemli bir hale gelmiştir ve istihdam yaratma, endüstriyel gelişime katkı sağlama ve bölgesel büyümenin temeli, girişimci kalkınmaya bağlanmıştır. Aynı zamanda girişimcilik faaliyetleri ile beraber girişimciler tarafından piyasaların ve ekonomilerin yönleri değiştirilmiştir (Ahmad, 2010: 203). Girişimcilik, iş imkânı yaratma ve büyüme konusunda oldukça önemli bir role sahiptir ve ayrıca ülkelerin ekonomik kalkınması ve başarısı üzerinde de büyük bir etkisi bulunmaktadır (Hisrich, Peter ve Shepherd 2008: 6). Girişimcilik aynı zamanda bütün dünya için bir devrim olarak görülmüştür ve bu devrimin gücünün 20. yüzyıldaki Sanayi Devrimi'nin itici gücüyle aynı olduğu ileri sürülmüştür (Kuratko ve Welsch 2004: 5).

Girişimcilik, ekonomik kalkınmanın yönlendirilmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Girişimciler, ticari nitelikte fonlar oluşturarak kendi kaynaklarına ve yatırımcılara yatırım yapmaktadırlar ve insanların büyüyen veya yeni oluşan işletmelerden yararlanmalarına izin vermektedirler. Bu durumun sonucunda servetin yaratılması ve paylaşılması gerçekleşmektedir. Girişimciliğin toplum üzerindeki en önemli olumlu etkisi, istihdam için fırsatlar yaratması ve özellikle işsizliğin dünya çapındaki ülkelerin çoğunda olduğundan daha yüksek bir oranda olduğu durumlarda, öneminin ve değerinin küçümsenmemesi gerektiğidir. İstihdam yaratma ve GSYH büyümesindeki önemli rolü nedeniyle, hükümetler ve akademisyenler girişimciliği teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Ahmad, 2010: 203).

Girişimcilik, ticari başarı ve bağlılığın sembolüdür (Kuratko ve Welsch, 2004: 3). Dünyanın her yerinden çok sayıda insan, girişimcilik faaliyetleri sayesinde yeni işler kurmakta ve ülkelerinin gelişimine katkı sağlamaktadırlar. Başarılı işletmelerin, girişimcilik konusuna verdikleri önem dikkat çekici bir seviyededir ve girişimcilerin, işlerine ve içinde buldukları topluma olan bağlılıkları ülkelerine ve girişimci süreçlerin geliştirilmesine büyük bir katkı sağlamaktadır.

Girişimcilik olumlu sosyal değişimlerde yatmaktadır. Bununla beraber girişimcilik; yeniliği, teknik değişimleri ve süreçlerin geliştirilmesini teşvik ederek yeni bilgileri ürün ve hizmetlere dönüştürmektedir. Girişimcilik ile beraber yeni ürünler, yeni teknoloji, yeni pazarlar, yeni endüstriler, yeni işler, yeni kurumsal formlar ortaya konularak sosyal refaha büyük bir katkı sağlanmaktadır. Girişimciler sadece sorunları çözmek için çalışmakla kalmaz, aynı zamanda sorunları verimli bir şekilde çözmek için daha yaratıcı ve yenilikçi bir şekilde yaklaşmak için çaba sarf ederler. Bununla beraber, sürekli olarak yeni işler ve sosyal değişimlerin yaratılması ekonomi açısından oldukça önemlidir ve ülkelerin ekonomilerinin gelişmesi, yeniliklere uyum sağlama becerilerine bağlıdır (Zimmerer ve Scarborough, 1996: 2). Ek olarak, girişimciler tarafından olumlu sosyal değişikliklerin gerçekleşmesi için yenilikçi ve sürdürülebilir kalkınmaya odaklanılmaktadır.

Girişimcilik, akademik alanda da önemli bir ilgi yaratmıştır. Girişimciliğin, ekonomi ve toplum üzerinde yaratmış olduğu benzersiz etkiler nedeniyle, son yıllarda akademik araştırmalarda en fazla üzerinde çalışılan alanlardan biri olmuştur (Carland ve Carland, 1997: 33). Bununla beraber, bütün dünya üzerinde girişimcilik alanı üzerine eğitimler veren binlerce akademisyen ve bu eğitimi alan çok sayıda öğrenci bulunmaktadır. Gerek sermayenin yaratılması ve gerekse istihdam sağlaması imkanlarının yüksek olması gerekçesiyle, hükümetler ve politikacılar da girişimcilik konusuna büyük önem vermektedirler.

### 3. İNOVASYON

İnovasyon, "Yeni bir şey sunarak yerleşik bir şeyde değişiklik yapmak" olarak tanımlanır (Oxford Dictionary, 1998). Bu tanım, değişimin arkasındaki fikirlerin radikal olması gerektiğini veya bunların yalnızca ürünlerde gerçekleşmesi gerektiğini ifade etmemektedir. Fikirler genellikle sıradan ve artımlı olmaktadır ve bir organizasyon içinde bulunan her düzeydeki ürünleri, süreçleri ve hizmetleri etkileyebilmektedir.

"İnovasyon" terimi genellikle "buluş" terimi ile karıştırılır. Buluş, sözlükte "Daha önce hiç var olmayan yeni bir şey yaratmak" olarak tanımlanmaktadır ve buluş, genellikle bir müşteri tarafından henüz arzu edilmeyen bir şeyi yaratan fikirleri ifade etmektedir.

İnovasyon kavramı, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli yönlerine vurgular yapılacak şekilde birbirinden farklı olarak ele alınmış ve tanımlanmıştır. Drucker (1985)'in yapmış olduğu tanımlamaya göre inovasyon, bir girişimcilik aracıdır ve toplumsal refahın oluşturulması amacıyla yeni bir kapasite yaratan kaynakların sağlandığı faaliyetler bütünüdür. Porter (1990)'a göre ise inovasyon, rekabet üstünlüğü sağlayan gerek yeni teknolojileri gerekse yeni iş yapış şekillerini kapsayan faaliyetlerdir. Rogers (1995) tarafından inovasyon, bireylerin "yeni" olarak algıladıkları fikir, uygulama veya ürün şeklinde tanımlanmıştır. Damanpour (1991) tarafından ise inovasyon, bir işletmenin başarısı üzerinde yeni düşüncelerin yaratılması, adaptasyonu ve geliştirilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Trott (1998)'a göre inovasyon, bir yönetim süreci bakış açısıyla ele alınmış ve inovasyon tanımı ise yeni bir düşüncenin oluşturulması, yeni bir teknolojinin geliştirilmesi, yeni ya da iyileştirilmiş bir ürünün veya üretim sürecinin yaratılması ve pazarlama süreçlerinde bulunan faaliyetlerin değiştirilmesi olarak yapılmıştır (Ecevit Satı, 2010: 119).

Dünya üzerindeki değişimlere ve yeniliklere hızlı bir şekilde uyum göstermenin günümüzde bir zorunluluk olarak görüldüğü bilgi çağında, işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri açısından inovasyon yönetimine ilişkin uygulamalar kullanma gereksinimleri bulunmaktadır. İnovasyon kavramı günümüzde ekonomi, politika ve akademik çevrelerde üzerinde en fazla tartışılan alanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun gerekçesi ise oldukça açıktır; artan rekabet, ürünlerin ve hizmetlerin emtialaşması gibi nedenlerle inovasyon kurum, sektör ve ülkeler açısından bir çıkış yolu şeklinde değerlendirilmekte ve uzun vadeli verimlilik, kalite ve esnekliğin birinci şartı şeklinde ifade edilmektedir.

İnovasyona yönelik yapılan tanımlamalar ve verilen önem dikkate alındığında inovasyon; en genel haliyle bilginin, finansal ve toplumsal bir yarara dönüştürülmesi şeklinde ifade edilebilmektedir. İşletmeler açısından inovasyon faaliyetlerinin verimlilik ve karlılık artışı sağlaması gerekçesiyle, yeni pazarlara girilmesini ve mevcut pazarın büyüülmesini sağladığı için oldukça önemli bir rekabet aracı olarak kullanılmaktadır. Verimliliği, kârlılığı ve rekabet gücü yüksek olan işletmelerin faaliyetlerini sürdürdükleri ekonomilerin hızlı bir şekilde kalkınma, gelişme ve küresel çapta rekabet üstünlüğü kazanma şeklinde imkânlar sağladıkları görülmektedir (Arıkan vd., 2003: 362).

Drucker (2003), inovasyon yönetimini, "işletmenin tüm faaliyetlerini kullanarak, tüm yönetsel argümanları harekete geçirerek, bir sürece bağlı biçimde ve kontrol altında, inovatif eylemlerini gerçekleştirecek, iç ve dış çevreye uyum sağlaması" olarak tanımlamaktadır. İnovasyon kavramı, yalnız başına kullanıldığı takdirde, bir süreci ifade edebilmektedir ancak "inovasyon yönetimi" şeklinde kullanıldığı takdirde ise inovasyon faaliyetlerinin uygulama aşamasında kontrol edilebilmesini ve yönetilmesini de ifade etmektedir.

İşletmeler tarafından inovasyon faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi açısından ilk olarak inovasyonu teşvik eden bir örgüt kültürünün oluşturulması ve bütün örgüt tarafından bu kültürün sahiplenilmesi gerekmektedir. İnovasyonel bir kültüre sahip olan işletmelerin sahip oldukları inovasyon stratejilerini organizasyonel yapıları ile uyumlu bir duruma getirmeleri ve sürece yönetsel olarak da katkıda bulunmaları gereklidir. Bunların yanı sıra inovasyon faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi açısından işletmenin, Ar-Ge yapısının güçlü olması ve bu alanda güçlü bir finansal destek sunulması da çok önemlidir. İnovasyon sürecinin daha etkin olmasını sağlamanın önemli anahtarlarından biri de pazardaki rekabetin yapısıdır. Diğer bir ifadeyle; rekabetin çok yoğun yaşanmakta olduğu pazarlarda, yeni bir ürünün piyasaya çıkış zamanı, başarılı olunması açısından çok önemli bir etkidir. Bununla beraber geliştirilen yeni ürünün fiyatının, kalitesinin ve performansının da faaliyet gösterilen pazarın rekabetçi yapısına uygun olması gerekmektedir (Panne, Beers ve Kleinknecht, 2003: 4-6).

İnovasyon faaliyetlerinin verimli bir biçime yürütülebilmesi ve neticesinde işletme açısından fayda sağlayacak çıktılarının elde edilebilmesi için; inovasyon sürecinin en iyi şekilde yönetilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber, inovasyon sürecinin ne şekilde yönetildiğine yönelik performans değerlendirilmesinin yapılması ve geri bildirimler ile

eksik kalan yönlerin iyileştirilmesi de çok faydalı olmaktadır. Aksi bir durumda, en iyi yönetim süreçlerinde dahi meydana gelen aksaklıkların yinelenmesi ve işletmelere zaman kaybettirmesi kaçınılmaz hale gelecektir.

## 4. İSTATİSTİK ANALİZ

### 4.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Türkiye’de işsizliğin yükselmesi ve aynı zamanda genç nüfusun artışı yeni iş alanı ihtiyacını doğurmuştur. Yeni girişimler yoluyla yeni istihdam alanlarının açılması, ülkemizin kalkınma kriterlerine olumlu yönde destek sağlamaktır. İstihdam hacmini genişletecek yapıda girişimlerin artış gösterebilmesi, genç girişimcilere olan ihtiyacı da arttırmıştır. Genç girişimci profili için ilk akla gelen ve bu potansiyeli barındıranlar üniversite öğrencileri olmaktadır. Yalnız burada unutulmaması gereken nokta, üniversiteli gençlerin aldıkları girişimcilik eğitimlerinin, herkesi birer “girişimci”ye dönüştüreceğinin garantisinin olmamasıdır. O halde, girişimci olma sadece eğitimle çözülecek bir durum değil, kişilik özelliklerinin de devreye girdiği bir yetenek olarak karşımıza çıkar. Bir çok kişilik özelliği yanı sıra duygusal zekanın da yüksek seviye de olması gerektiği bir çok akademik çalışmada ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra, inovasyon yeteneğini oluşturan özelliklerin de olması ve koşullarının bir girişimde bulunmaya elverişli olması gerekmektedir. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin duygusal zekalarının girişimci davranışlara etkisinde inovasyon eğiliminin aracı etkisi araştırılmıştır.

### 4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul’da eğitim veren vakıf ve devlet üniversitelerinde önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) bilgi sistemi istatistiklerine göre, 2019-2020 yılı örgün öğretimde kayıtlı öğrenci sayısı 385.982 kişidir. Bu evren içinden, 18 yaş ve üstü, çalışmaya gönüllü katılan öğrenciler çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Pandemi koşulları nedeniyle internet ortamında link üzerinden anketler gönderilmiştir. Anket çalışması [01.10.2020-15-12.2020] tarihleri arasında uygulanmıştır. Anketler “tesadüfi örnekleme” yoluyla mailine ulaşılan öğrencilere gönderilmiştir. Anketlerde soruların çoğunluğunu boş bırakanlar örnekleme dışı kalmış, örnekleme oluşturan toplam 650 öğrenci ile analizler gerçekleştirilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen tabloda 0.05 örnekleme hatası için  $p=0.50$  ve  $q=0.50$  için 384 kişi olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada, 650 öğrenci ile analizler gerçekleştirilmiştir.

### 4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada geliştirilen hipotezler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırmanın Hipotezleri

	Hipotezler
H <sub>1</sub>	Duygusal zeka (DZ), inovasyon (İNO) aracılık etkisi ile girişimciliği (GİR) istatistik anlamlı etkilemektedir.
H <sub>2</sub>	Duygusal zeka (DZ) girişimciliği (GİR) istatistik anlamlı etkilemektedir.
H <sub>3</sub>	İnovasyon (İNO) girişimciliği (GİR) istatistik anlamlı etkilemektedir.
H <sub>4</sub>	Duygusal zeka (DZ), inovasyonu (İNO) istatistik anlamlı etkilemektedir.

### 4.4. Varsayımlar ve Kısıtlar

Katılımcıların gerçek duygularını ve düşüncelerini yansıtacak şekilde cevaplar verdiği, anketi eksik olmadan hatasız cevapladıkları ve anket araştırmasına gönüllü olarak katıldıkları varsayılmıştır. Soruları okurken gerçek manaları anladıkları, kavram hatası yaşamadıkları varsayılmıştır. Anketin yapıldığı periyotta mailine bakmayan, çalışmaya gönüllü katılmayı kabul etmeyenler ile çoğunluk soruyu boş bırakanlar örnek dışında kalmıştır.

### 4.5. Veri Toplama Aracı

Bu çalışma “nicel tarama” tasarımına sahiptir ve bir tarama modeli özelliğindedir. Araştırmada yer alan ölçekler literatürde yaygın kullanılan, geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılmış biçimde seçilmiştir. Bu ölçekleri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:

**Duygusal Zeka Ölçeği:** İlk hali Schutte vd. (1998) çalışmasında literatüre kazandırılmıştır. Daha sonra Austin vd. (2004) tarafından yeni bir uyarlanmış versiyon oluşturulmuştur. Türkçe geçerlik-güvenirlik Göçet (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekte, yirmi olumlu ve yirmibir olumsuz madde ile toplam 41 madde yer almaktadır. Ölçek, iyimserlik/ruh halini düzenleme, duygulardan faydalanma ve duyguların ifadesi biçiminde 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutların ortalaması genel duygusal zeka skorunu vermektedir. Ölçek, (1) kesinlikle katılmıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

**İnovasyon Becerisi Ölçeği:** Chell & Athayde (2009) tarafından geliştirilen ölçek, Akkaya (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış, geçerlik-güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçek, gençlerin inovasyon düzeylerini ölçmek amaçlı, liderlik (6



madde), yaratıcılık (6 madde), enerji (7 madde), öz-yeterlilik (8 madde) ve risk eğilimi (4 madde) alt boyutlarından oluşmakta ve 31 ifade içermektedir. Ölçek, (1) kesinlikle katılmıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum 5'li Likert tipidir.

**Girişimcilik Ölçeği:** Girişimcilik ölçeği, Yılmaz & Sünbül (2009) çalışmasında geliştirilmiştir. Ölçek, 36 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Likert tipindeki ölçek “Çok sık” (5)’den “Hiçbir zaman” (1)’e uzanan 5’li yapıya sahiptir.

#### 4.6. İstatistik Bulgular ve Değerlendirme

##### 4.6.1. Anketin Güvenirliği

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenilirlik testi olarak Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) testleri uygulanmıştır. Cronbach Alpha değerinin %70’in üzerinde olması, anket çalışmasının başarılı olduğunu ifade etmektedir. Kimi araştırmacılar tarafından ise %75 değerinin geçilmesi esas alınmaktadır (Sezgin&Kımay, 2010; Sezgin, 2016). Diğer ölçütlerin de %70’in üzerinde olması, anketin iç tutarlılık gösterdiğini ve sonuçlara güvenebileceğini ifade etmektedir. Bu çalışmada yapılan anketin güvenilirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.901, Paralel = 0.902, Split = 0.900-0.902 ve Strict = 0.901 olarak belirlenmiştir.

##### 4.6.2. Demografik Özellikler ve Ölçek Boyutlarına Yönelik Tanımsal Bilgiler

Katılımcıların %62.8’i kadın, %37.2’si ise erkektir. Katılımcıların sınıf düzeyi dağılımı; %16,5’i 1. sınıf, %22.9’u 2. sınıf, 23,2’si 3. Sınıf, %27,1’i 4. sınıf ve %10,3’ü ise lisansüstü biçimindedir. Katılımcıların %15.9’u eğitim fakültesi, %21.9’u iktisat fakültesi, %19.6’sı tıp fakültesi, %34.8’i mühendislik fakültesi, %7.8’i veterinerlik fakültesi öğrencileridir.

**Tablo 2.** Ölçek Boyutları Tanımsal Bilgiler

Boyutlar	Minimum	Maksimum	Ort	ss.	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Zeka	1.00	5,00	3,70	0,61	3,92	-0,56	2,35
İnovasyon	1,56	4,90	4.03	0,45	4,00	-0,13	2,01
Girişimcilik	2,39	4,79	4,45	0,57	4,47	-0,06	2,05

Katılımcıların duygusal zeka boyutu puanlarının ortalaması  $3,70 \pm 0,61$ ’tir. İnovasyon boyutu puanlarının ortalaması  $4.03 \pm 0.45$ ’dir. Girişimcilik boyutu puanlarının ortalaması  $4,45 \pm 0,57$ ’dir.

##### 4.6.3. Duygusal Zekanın Girişimciliğe Etkisinde İnovasyon Eğiliminin Aracı Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmada, İNO değişkeninin aracılık etkisinin oluşması için bazı koşulları sağlaması gerekmektedir. Birinci koşul; DZ değişkeni GİR değişkeni üzerinde istatistik anlamlı olacak, ikinci koşul; İNO değişkeni GİR değişkeni ile anlamlı ilişkili olacak, üçüncü koşul; DZ değişkeni İNO değişkeni ile anlamlı ilişkili olacak ve son olarak dördüncü koşul; DZ ve İNO değişkeni birlikte GİR üzerindeki ilişkide: DZ’nin katsayısı düşerse ve anlamlı ise “kısmi aracılık etki”, diğer yandan DZ’nin ilişkide anlamsız çıkması durumunda ise “tam aracılık etki” den söz edilir. Bu algoritmayı kapsayan regresyon analizleri sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 3.** Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: GİR	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	0.173461	0.079973	2.168982	0.0313*
DZ	0.550272	0.067853	8.109812	0.0000*
$R^2 = 0.683$ $F_{hesap} = 21.98$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.109 LM test (p) = 0.093 Jarque-Bera (p) = 0.167				
Bağımlı Değişken: GİR	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	0.121324	0.037995	3.193185	0.0016*
İNO	0.669294	0.042940	15.58668	0.0000*
$R^2 = 0.601$ $F_{hesap} = 23.56$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.114 LM test (p) = 0.107 Jarque-Bera (p) = 0.192				
Bağımlı Değişken: İNO	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	0.912734	0.045678	19.98190	0.0000*
DZ	0.614954	0.041631	14.77146	0.0000*
$R^2 = 0.644$ $F_{hesap} = 25.33$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.125 LM test (p) = 0.118 Jarque-Bera (p) = 0.211				
Bağımlı Değişken: GİR	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	0.161622	0.058307	2.771928	0.0061
DZ	0.045833	0.068492	0.669177	0.5042*
İNO	0.496256	0.079194	6.266316	0.0000*
$R^2 = 0.728$ $F_{hesap} = 33.95$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.156 LM test (p) = 0.123 Jarque-Bera (p) = 0.248				

\*0.05 için istatistik anlamlı değişken

Model sonuçlarında görüleceği üzere; DZ değişkeni GİR değişkenini pozitif yönde anlamlı etkilemektedir. DZ algısı 1 br. arttıkça GİR boyutu 0.550 br. artmaktadır. Birinci koşul sağlanmıştır. İNO değişkeni GİR üzerinde pozitif yönlü anlamlı ilişkilidir. İNO boyutu 1 br. arttıkça GİR boyutu 0.669 br. artmaktadır. İkinci koşul sağlanmıştır. DZ algısı İNO değişkeni ile pozitif yönlü anlamlı ilişkilidir. DZ algısı 1 br. arttıkça İNO boyutu 0.614 br. artmaktadır. Bu durumda üçüncü koşul da sağlanmıştır. Son olarak, İNO değişkeni GİR değişkeni ile anlamlı ilişkili çıkmıştır. Buna karşılık DZ değişkeni GİR değişkeni ile anlamlı ilişkili çıkmamıştır. İNO boyutunun GİR boyutunu etkileme katsayısı 0.496 olarak elde edilmiştir. DZ boyutu anlamsız çıktığı için İNO değişkeni “tam aracı etkili” bir değişkendir. **Böylece, H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezleri doğrulanmıştır.**

## 5. SONUÇ

Girişimcilik, günümüz toplumunun istihdam, ekonomik büyüme, yenilik, ürün ve hizmet kalitesinin teşvik edilmesi, rekabet ve ekonomik esnekliğinin başlıca kaynağıdır. Girişimcilik, farklı bağlamlarda (ekonomik, teknolojik, yönetsel, işgücü) ve her türlü organizasyonda ortaya çıkan çok boyutlu bir kavramdır. Girişimcilik, gelişmiş ülkelerin refah seviyelerini sürdürmeleri ve geliştirmekte olan ülkelerin refah seviyelerini artırmaları için oldukça önemlidir. Birçok girişimci, ülkelerinin ulusal ekonomisine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır.

Yeni bir iş girişiminin yaratılmasından çok daha geniş bir kavram olarak girişimcilik ile ilgili öne çıkan en önemli kavramlar yaratıcılık ve yeniliktir. Girişimcilik, problem çözmeye yönelik yeni yaklaşımlar üretme, fırsatları ve riskleri tanımak için stratejik plana sahip olma ve oluşabilecek riskleri en aza indirme açısından yenilikçilikle yakından ilgilidir. Yenilikçi fikirlerin ortaya konulması ve hayata geçirilmesi, girişimcilik kavramının en önemli parçalarından biridir ve gerek sosyal gerekse ekonomik açıdan başarılı olunmasına büyük bir katkı sağlamaktadır. Girişimci kişilik özellikleri gerekliliğinin yanı sıra, duygusal zekanın yüksek olması inovatif faaliyetlerin artışına yol açacaktır.

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin duygusal zekalarının girişimci davranışlara etkisinde inovasyon eğiliminin aracı etkisinin regresyon analizi yardımıyla ortaya konulmasıdır. Buradan hareketle, İstanbul’da eğitim veren vakıf ve devlet üniversitelerinde önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim alan 650 öğrenci örneklemini oluşturmuştur. Analiz sonucunda, DZ algısı 1 br. arttıkça GİR boyutu 0.550 br. artmakta, İNO boyutu 1 br. arttıkça GİR boyutu 0.669 br. artmakta, DZ algısı 1 br. arttıkça İNO boyutu 0.614 br. artmaktadır. Son olarak, İNO değişkeni GİR değişkeni ile anlamlı ilişkili çıkmıştır. Buna karşılık, DZ değişkeni GİR değişkeni ile anlamlı ilişkili çıkmamıştır. İNO boyutunun GİR boyutunu etkileme katsayısı 0.496 olarak elde edilmiştir. DZ boyutu anlamsız çıktığı için İNO değişkeni “tam aracı etkili” bir değişkendir. Böylece tüm hipotezler doğrulanmıştır.

Günümüzde genç girişimciliği kavramı, bir çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de stratejik önemi olan bir alan olarak kabul görmektedir. Bir çok üniversite girişimcilik eğitimleri vermekte, girişimci bakış açısının geliştirilmesi için çaba harcamaktadır. Girişimci kişilik özelliği yok ise, eğitimlerden beklenen sonuçlar elde edilemez. Duygusal zeka düzeyi yüksek gençler, aldıkları eğitim sayesinde de girişimci kimliğine daha kolay bürünmektedir. Ülkemizde inovatif faaliyetlerin teşviki üniversiteler aracılığı ile sağlanmalı, işin finans boyutuna da bir kolaylık sağlanmalı, kaynak gelecek alanlar açılmalıdır. İlerleyen yaşlarda risk almaktan kaçınan bireylere dönüşüldüğü için, devletin kesinlikle ilkokuldan itibaren girişimci kimliği yaratma çabalarına girmesi şarttır. Girişimci olmak isteyen gençlere bilgi, koçluk, mentörlük sağlayacak şekilde destekler yaratılması ve en önemlisi finans sağlama işinin üstlenilmesi üniversitelerin görevi olmalıdır. Girişimci gençlerin iş kurma faaliyetlerinin önündeki engeller kaldırılmadan, yeni istihdam alanları yaratılmayacağı gerçeği unutulmamalıdır.

## KAYNAKÇA

- AGHAYARI, S. & SHARIFI DARAMADI, P. (2007). *Emotional intelligence agency*. Iran: Sepahan Press.
- AHMAD, H., (2010). Personality traits among entrepreneurial and professional CEOs in SMEs. *International Journal of Business and Management*, 5(9), 203-213.
- AHMETOĞLU, G., LEUTNER, F. & CHAMORRO-PREMUZIC, T. (2011). EQ-nomics: understanding the relationship between individual differences in trait emotional intelligence and entrepreneurship, *Personality and Individual Differences*, 51(8), 1028-1033.
- AKKAYA, D. (2016). *İlköğretim 7. sınıf öğrencilerinin inovasyon becerilerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın) Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- ALTINDAĞ, E. & KÖSEDAĞI, Y. (2015). The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210(1), 270-282.
- AMABILE, T. M. (1996). Creativity and innovation in organizations, *Harvard Business School Background Note*, 1(1), 239-396.

- AMES, M., & RUNCO, M. A. (2005). Predicting entrepreneurship from ideation and divergent thinking, *Creativity and Innovation Management*, 14(3), 311-315.
- ARIKAN, C., AKSOY, M., DURGUT, M. & GÖKER, A. (2003). *Ulusal inovasyon sistemi kavramsal çerçeve, Türkiye incelemesi ve ülke örnekleri*, İstanbul: TÜSİAD.
- AUSTIN, E. J., SAKLOFSKE, D. H. & MASTORAS, S. M. (2010). Emotional intelligence, coping and exam-related stress in Canadian undergraduate students. *Australian Journal of Psychology*, 62 (1), 42-50.
- AUSTIN, E. J., SAKLOFSKE, D. H. & EGAN, V. (2004), Personality, wellbeing and health correlates of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38(3), 547-558.
- BAR-ON, R. A. (1997). *Bar-On emotional quotient inventory: short*. Technical Manual. Toronto: Multi-Health Systems.
- BAR-ON, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of Management Review*, 33(2), 328-340.
- CARDON, M. S., FOO, M.-D., SHEPHERD, D. & WIKLUND, J. (2012). Exploring the heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 1-10.
- CARLAND JR., J. & CARLAND, J. (1997). Entrepreneurship: an American dream. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 9(1), 33-45.
- CHELL, E. (2007). Social enterprise and entrepreneurship: towards a convergent theory of the entrepreneurial process. *International Small Business Journal*, 25(1), 5-23.
- CHELL, E. & ATHAYDE, R. (2009). *The identification and measurement of innovative characteristics of young people: development of the Youth Innovation Skills Measurement Tool*, London : NESTA Pbc.
- DAMANPOUR, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.
- DAVIS, P. E., & PEAKE, W. O. (2014). The influence of political skill and emotional intelligence on student entrepreneurial intentions: an empirical analysis. *Small Business Institute Journal*, 10(2), 19-34.
- DOLLINGER, M. (1995). *Entrepreneurship: strategies and resources*. Illinois: Irwin Pbc.
- DRUCKER, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. New York: Harper & Row Pbc.
- DRUCKER, P. F. (2003). *Yenilikçilik içerisinde yenilikçilik disiplini*. Çeviren: Ahmet Kardam, İstanbul: MESS Yayınları.
- ECEVİT, S. Z. (2010). *Yenilik yönetimi, teknoloji yönetimi*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- FARAHBOD, F., AZADEHDEL, M., MODİFİ, M. K., SHAHABİ, S., KHOSHAMOOZ, H., PAZHOUH, L. D., GHORBANİNEJAD, N. & FARZANEH, S. (2013). The relationship between trait emotional intelligence and entrepreneurship attitudes and intentions, *Journal of Public Administration and Policy Research*, 5(3), 79-85.
- GOLEMAN, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Pbc.
- GÖÇET, E. (2006). Üniversite öğrencilerinin duygusal zeka düzeyleri ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişki. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi] Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HASSAN, R. A. & OMAR, S. N. B. (2016). The effect of emotional intelligence and entrepreneurial attitude on entrepreneurial intention. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(12), 1-10.
- HISRICH, R. D., PETER, M. P. & SHEPHERD, D. A. (2009). *Entrepreneurship*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- HUGHES, D. J. & EVANS, T. R. (2018). Putting 'emotional intelligences' in their place: introducing the integrated model of affect-related individual differences. *Front. Psychol.* 9 (1), 21-55.
- HUMPHREY, N. (2013). *Social and emotional learning: a critical appraisal*, 1st ed., London: Sage Publications Ltd.
- JOSEPH, D. L., JIN, J., NEWMAN, D. A. & O'BOYLE, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298-342.
- KHALEDIAN, M., AMJADIAN, S. & PARDEGI, K. (2013). The Relationship between Accounting Students' Emotional Intelligence (EQ) and Test Anxiety and Also Their Academic Achievements. *European Journal of Experimental Biology*, 3(2), 585-591.
- KRUEGER, N. F., REILLY, M. D., & CARSRUD, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intention, *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 411-432.

- KURATKO, D. & WELSCH, H. (2003). *Strategic entrepreneurial growth*. Bloomington: South-Western College.
- LAW, K. S., WONG, C. & SONG, L. J. (2000). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 483-496.
- LEE, J. J. & OK, C. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of hospitality management*, 31(4), 1101-1112.
- LOW, M. B., & MACMILLAN, I. A. (1988). Entrepreneurship: past research and future challenges, *Journal of Management*, 14(2), 139-161.
- MACCANN, C., FOGARTY, G. J., ZEIDNER, M. & ROBERTS, R. D. (2011). Coping mediates the relationship between emotional intelligence (EI) and academic achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 36(1), 60-70.
- MAYER, J. & SALOVEY, P. (1997). *What is emotional intelligence? in emotional development and emotional intelligence: implications for educators*, Edited by P. Salovey and D. Sluyter, (3-34). New York: Harper Collins.
- MAYER, J., ROBERTS, R. & BARSADE, S. (2008). Human abilities: emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59(1), 507- 536.
- MORTAN, R. A., RİPOLL, P., CARVALHO, C. & BERNAL, M. C. (2014). Effects of emotional intelligence on entrepreneurial intention and self-efficacy, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 97-104.
- NEZHAD, H., MARJANI, M. & NAJAFI, A. (2015). A study on relationship between emotional intelligence and entrepreneurship of trainees in vocational and technical organization. *Management Science Letters*, 5(5), 501-506.
- NIKOLAU, I. & TSAOUSIS, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
- OZARALLI, N. & RİVENBURGH, N. K. (2016). Entrepreneurial intention: antecedents to entrepreneurial behavior in the U.S.A and Turkey. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(3), 1-32.
- PANNE, G., BEERS, C. & KLEINKNECHT, A. (2003). Success and failure of innovation, *International Journal of Innovation Management*, 7(3), 309-337.
- PARKER, J. D., SUMMERFELDT, L. J., HOGAN, M. J. & MAJESKI, S. A. (2004). Emotional intelligence and academic success: examining the transition from high school to university. *Personality and Individual Differences*, 36 (1), 163-172.
- PERERA, H. N. & DIGIACOMO, M. (2013). The relationship of trait emotional intelligence with academic performance: a meta-analytic review. *Learning and Individual Differences*, 28(1), 20-33.
- PETRIDES, K. V., FREDERICKSON, N. & FURNHAM, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, 36 (2), 277-293.
- PORTER, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. London: Basingstoke Pbc.
- RHEE, K. S. & WHITE, R. J. (2007). The *emotional intelligence of entrepreneurs*, *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 20(4), 409-425.
- ROGERS, E. M. (1995). *Diffusion of innovation*, 4th.ed., NewYork: The Free Press.
- SALOVEY, P. & MAYER, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, And Personality*, 9(1), 185-211.
- SEZGİN, F. H. VE KINAY, B. (2010). A dynamic factor model for evaluation of financial crises in Turkey. *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10, 109-117.
- SEZGİN, F. H. (2016). Bayesci faktör analizi ve maslach tükenmişlik envanteriuygulaması. *International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı*, 1283-1296.
- SCHUMPETER, J. A. (1934). *The theory of economic development*. USA: Harvard University Press.
- SCHUTTE, N.S., MALOUFF, J. M., HALL, L. E., HAGGERTY, D. J., COOPER, J. T., GOLDEN, C. J. & DORNHEİM, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(1), 167-177.
- SHANE, S., & VENKATARAMAN, S. (2000). The *Promise of Entrepreneurship as a Field of research*. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.

- 
- THOMAS, C. L., CASSADY, J. C., & HELLER, M. L. (2017). The influence of emotional intelligence, cognitive test anxiety, and coping strategies on undergraduate academic performance. *Learning and Individual Differences*, 55(1), 40-48.
- TROTT, P. (1998). *Innovation management & new product development*. London: Financial Times Pitman Publishing.
- WARD, T. B. (2004). Cognition, creativity, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 173-188.
- YAŞLIOĞLU, M. M., PEKDEMİR, I. & TOPLU, D. (2013). Duygusal zeka ve çatışma yönetimi yöntemleri arasındaki ilişki ve bu ilişkide lider üye etkileşiminin rolü. *Journal of Administrative Sciences*, 11(22), 191-220.
- YILMAZ, E. & SÜNBÜL, A. M. (2009). Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 195-203.
- ZACHARY, R. K. & MISHRA, C. S. (2010). Entrepreneurship Research Today and Beyond: Hidden in Plain Sight!, *Journal of Small Business Management*, 48(4), 471-474.
- ZAMPETAKIS, L. A., BELDEKOS, P. & MOUSTAKIS, V. S. (2009a). Day-today entrepreneurship within organizations: The role of the trait emotional intelligence and perceived organizational support. *European Management Journal*, 27(3), 165-175.
- ZAMPETAKIS, L. A., KAFETSIOS, K., BOURANTA, N., DEWETT, T. & MOUSTAKIS, V. S. (2009b). On the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial attitudes and intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 15(6), 595-618.
- ZIMMERER T. & SCARBOROUGH, N. M. (1996). *Entrepreneurship and new venture formation*. England: Presbyterian College.

## TR21 Bölgesi Özelinde Kayıt Dışı İstihdama Genel Bir Bakış

*An Overview of Informal Employment in TR21 Region*

Fatma Dila Taşdemir<sup>a</sup>

### Özet

Ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olmaksızın tüm dünya ülkelerinin önemli sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdam, kısa dönemde işsizliği ve yoksulluğu azaltıp, bazı kesimlere gelir olanağı sunsa da, uzun vadede çalışana, işverene ve devlete birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Kayıt dışı istihdam tanımı gereği büyüklüğü tam olarak hesaplanamamakla birlikte aynı zamanda ekonomik verilerin yanlış hesaplanmasına da sebep olmaktadır. Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında yapısal bir sorun halini alan kayıt dışı istihdamın yalnızca denetimler ve yaptırımlar ile çözülemeyeceği açıktır. Bu sebeple kayıt dışı istihdamın sebeplerinin tespit edilmesi ve çözüm yollarının bu doğrultuda belirlenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, T21 bölgesi özelinde kayıt dışı istihdamın yapısını analiz edebilmek amacıyla en son tamamlanan okul seviyesi, okur-yazarlık, yaş grubu, medeni hal, cinsiyet, önceki ikamet yeri, meslek, işteki durum, iş yerinde çalışan sayısı ve çalışma şekli değişkenleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlılık değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel analizler yardımıyla irdelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:**istihdam, kayıt dışı istihdam, TR21 bölgesi, Ki-kare bağımsızlık testi

**Jel Kodları:**E60, E26, J40

### Abstract

Although informal employment, which is one of the important problems of all countries in the world regardless of the development level of the countries, reduces unemployment and poverty in the short term and provides income for some segments, in the long term, it causes many negative results for the employees, employers and the countries. Informal employment cannot be calculated precisely due to its definition, but it also causes miscalculation of economic data. Informal employment which has become a structural problem in the labor market in Turkish economy, can be solved by inspections and sanctions. For this reason, it is necessary to determine the causes of unregistered employment and to determine the solutions accordingly. In this study, in order to analyze the structure of informal employment in the T21 region, the relationship between the last completed school level, literacy, age group, marital status, gender, previous place of residence, occupation, job status, number of employees in the workplace and working style variables and Social Security Institution registration variable has been examined with the help of statistical analysis.

**Key Words:**employment, informal employment, TR21 region, Chi-square independence test

**Jel Codes:**E60, E26, J40

**Başvuru:** 26.03.2021

**Kabul:** 20.04.2021

<sup>a</sup> Dr. Fatma Dila Taşdemir, fdilatademir@trakya.edu.tr, fdilatademir@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-8440-7200.

### GİRİŞ

Çağımızın en önemli sorunlarından biri istihdam ve istihdamın yapısıdır. Toplam istihdamın bir bölümünü içeren kayıt dışı istihdam; çalışanların haklarının kaybına, güvencesiz çalışmalarına, maliyetleri düşürerek işverenler arasında haksız rekabete, sosyal güvenlik sisteminin doğru çalışmamasına, devletin vergi ve finansman kaybına, kamu açıklarının büyümesine ve kaynak dağılımının bozulmasına sebep olmaktadır (Güloğlu, 2005).

İlk olarak 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen Dünya İstihdam Raporunda “enformal sektör” olarak kullanılan kayıt dışı istihdam kavramı, istihdam edilen nüfusun toplam istihdam rakamları içinde yer almaması olarak tanımlanabilir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 2000). SGK tarafından yapılan tanıma göre ise kayıt dışı istihdam: “sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi” dir(Sosyal Güvenlik Kurumu Resmi Web Sitesi).

Kayıt dışı istihdamın niteliği gereği ölçecek etkin bir yöntemin olmaması bu olgunun ekonomi içindeki önemini arttırmaktadır. Nüfus artışının getirdiği emek arzı fazlası, kentleşme ve iç göç, gelir dağılımındaki adaletsizlik, etkin bir mali sistemin olmayışı, çocuk işgücü, yabancı kaçak işçilik, emek piyasasının yapısındaki değişimler, istihdamın sektörel yapısındaki değişimler, vergi sistemi, bürokrasi ve denetimlerin yetersizliği kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında yer almaktadır. Sosyo-ekonomik istikrarı tehdit edici unsurlara sahip kayıt dışı istihdamın sebepleri ülkeden ülkeye farklılık gösterse de; işsizlik korkusu, ekonomik krizler, enflasyon, istihdam üzerindeki mali yükler, düşük eğitim seviyesine sahip işgücü ve cezaların caydırıcı olmaması genel anlamda ülkeleri kayıt dışı istihdama iten nedenlerdendir.

Kayıt dışı istihdam, çalışan, işveren ve devlet açısından farklı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanlar açısından bu olumsuz sonuçlar şu şekilde sıralanabilir: Kayıt dışı çalışanların çalıştıkları süre emeklilik için sayılmaz, sosyal güvenlik haklarından istifade edemezler, yıllık izin gibi haklardan yararlanamazlar, çalışma yasalarındaki tazminatlardan yararlanamazlar, işsiz kalmaları durumunda işsizlik sigortasından yararlanamazlar, iş kazası geçirmeleri durumunda geçici işsizlik ödeneği ya da sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanamazlar ve ölüm halinde eşlerine ve çocuklarına aylık bağlanamaz. İşveren açısından; işyerinde kayıtsız çalışan kişinin bir iş kazası yaşaması ya da meslek hastalığına yakalanması durumunda işverenin devlete ve çalışana karşı mesuliyeti doğar ve bunun neticesinde işveren adli ve idari yaptırımlara maruz kalır. Kayıt dışı işçi çalıştırmanın denetimle fark edilmesi halinde, işveren idari para cezası alır. Ayrıca işgücü piyasasında kayıtsız istihdam edilen işçiler maliyetlerin düşmesine sebep olarak piyasada haksız rekabete yol açar. Devlet açısından ise; prim kaybına, sosyal güvenlik açıklarının artmasına ve bununla birlikte bütçe açıklarının artmasına, gelir dağılımında adaletsizliğe ve toplumun ahlaki açıdan yozlaşmasına sebep olmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, tarih yok).

Ulusal ve uluslararası literatürde önemli bir yer kaplayan kayıt dışı istihdam birçok yazar tarafından çeşitli şekillerde ele alınmakla birlikte, genellikle nedeni, sonuçları ve ekonomideki büyüklüğü araştırılmıştır. Bu çalışmada, 2018 yılı Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında TR21 bölgesi özelinde kayıt dışı istihdam edilen bireylerin genel yapı ve özellikleri irdelenecektir.

### 1. LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmanın bu kısmında literatürde kayıt dışı istihdam ile alakalı yapılan çalışmalardan seçilmiş birkaçına yer verilmiştir.

Fidan ve Genç (2013) Türkiye’de kayıt dışı istihdama etki eden mikro faktörleri lojistik regresyon analizi uygulayarak incelemişlerdir. Ele alınan değişkenler arasında iş yeri çalışan sayısı, işteki durum, ana faaliyet ve yaş değişkenlerinin kayıt dışı istihdama en fazla etki eden değişkenler olduğu saptanmıştır. Kır kent değişkeninin anlamlı olmadığı ve kayıt dışı çalışma değişkeni üzerinde anlamlı etki yaratmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca kadınların erkeklere kıyasla kayıt dışı çalışma riskinin 1,8 kat fazla olduğu saptanmıştır. Kayıt dışı çalışma riskinin en yüksek olduğu yaş grubunun ise 55 yaş ve üzeri bireyler olduğu tespiti yapılmıştır. Eğitim değişkeninde en yüksek riskin lise altı bireylerde olduğu, bekar bireylerin evli bireylere kıyasla çok daha yüksek riske sahip olduğu saptanmıştır. İş yeri çalışan sayısı değişkeninde ise en yüksek riskin 10 kişi ve altında çalışmanı olan kuruluşlar olduğu tespit edilmiştir.

Emek piyasasında gerçekleştirilecek bazı yapısal değişikliklerin istihdam-büyüme ilişkisini olumlu etkileyeceğini düşünen Ertuğrul ve Uçak (2013) ücretlerdeki vergi ve prim yükünün azaltılmasının kayıt dışı istihdamı azaltacağını ileri sürmüşlerdir. 50’den fazla çalışmanı olan kuruluşlara yönelik istihdamı daraltıcı ve kayıt dışı çalışmayı arttırıcı yaptırımların yeniden ele alınması gerektiğini savunmuşlardır.

Türkiye ekonomisi için 2015 yılı verilerini kullanarak kayıt dışı istihdama etki eden mikro faktörleri analiz eden Daştan ve Mola (2020) çalışmalarında cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, kuruluştaki çalışan kişi sayısı ve çalışma şekli değişkenleri ile kayıt dışı istihdam değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Ele alınan değişkenlerin bölgeler üzerinde farklı oranda ve farklı yönde etki yarattığını tespit etmişlerdir. Bunlara ek olarak, eğitim seviyesi yüksek olan bölgelerde kayıt dışı istihdam durumunun daha az görüldüğü, cinsiyet değişkeninin en çok etki ettiği bölgenin TRA2 bölgesi olduğu ve bu bölgede kadınların çalışma hayatına dahil olması ile birlikte kayıtlı çalışma durumunun arttığı saptanmıştır.

Kalaycı ve Kalan (2017) kayıt dışı çalışmayı denetlemekten ziyade kayıt dışı çalışmanın nedenlerinin araştırılarak çözüm bulunması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca, sosyal güvenlik primleri, vergiler ve istihdam ile alakalı bürokratik işlemlerin aldığı sürelerin azaltılması gerektiği savunulmuştur.

Mahiroğulları (2017) Türkiye’de kayıt dışı istihdamın en çok 10 çalışandan az çalışmanı olan küçük işletmelerde görüldüğünü tespit etmiştir. Kayıt dışı istihdamı azaltabilmek adına açık işsizliğin %7-8 civarında olması, istihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılması, KOBİ’lere faizsiz kredi desteğinin artırılması ve yatırım teşviklerinin artırılması gerektiğini savunmuştur.

Çiftçi (2018) mali ve ekonomik nedenler, sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan nedenler ve sosyal sebeplerin kayıt dışı istihdama sebep olduğunu ileri sürmüştür. Kayıt dışı istihdamın denetiminde bilgi teknolojilerinin etkin kullanılması, kayıtlı çalıştırmanın kolaylaştırılması ve kayıt dışı ekonomi ile mücadelede kurumlar arası işbirliği ve eşgüdümün sağlanması gerektiğini savunmuştur.

Dam ve arkadaşları (2018) Türkiye ekonomisinde 2002-2016 dönemi verilerini kullanarak ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon değişkenlerinin kayıt dışı istihdam değişkeni üzerindeki etkilerini analiz etmişlerdir. İşsizlikteki %10’luk artışın kayıt dışı istihdamı %4 oranında arttırdığı saptanmıştır. Ekonomik büyüme ve enflasyon değişkenlerinin ise kayıt dışı istihdam değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Öçal ve Şenel (2021) Türkiye’de kayıt dışı istihdamın bölgesel analizini yaptıkları çalışmalarında, kayıt dışı istihdamın en fazla olduğu bölgenin Marmara, en az olduğu bölgenin İç Anadolu bölgesi olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye genelinde sektör bazında en çok kayıt dışı istihdamın tarım sektöründe olduğu görülmüştür. Marmara bölgesinde en çok hizmet sektöründe kayıt dışı çalışanın mevcut olduğu, diğer bölgelerde ise tarım sektöründe daha çok kayıt dışılığın olduğu saptanmıştır. Ayrıca Marmara, Ege, Akdeniz ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde kayıt dışı çalışmanın en çok ücretli, maaşlı çalışan bireylerde görüldüğü buna karşın, İç Anadolu, Karadeniz ve Doğu Anadolu bölgelerinde ise kayıt dışı çalışmanın en çok ücretsiz aile işçilerinde görüldüğü tespit edilmiştir.

İŞKUR’un Tekirdağ İşgücü piyasası analizi raporunda (Türkiye İş Kurumu, 2012); TR21 bölgesinde kayıt dışı istihdamın en çok görüldüğü sektörün tarım sektörü olduğu vurgulanmıştır. Ele alınan bölgede eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı istihdam edilen birey sayısının azaldığı saptanmıştır. Yaş grupları açısından değerlendirme yapıldığında ise en çok 55 yaş ve üzeri yaş grubundaki bireylerin kayıt dışı istihdam edildiği tespit edilmiştir.

Pekdemir ve Varol İyidoğan(2021) 2000-2017 yılları arasında 26 Avrupa ülkesinde kayıt dışılığın belirleyicilerini analiz etmiş, kamu kesimi büyüklüğünün kayıt dışı ekonomi üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığını saptamışlardır. Vergi zorlukları ve sosyal güvenlik katkılarının kayıt dışılığın boyutunu arttırdığı tespit edilmiştir.

## 2. VERİ VE METODOLOJİ

Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumundan bilgi talebi yoluyla edinilen 2018 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması verileri kullanılmıştır. Örneklem olarak, İstatistik Bölge Sınıflamasında TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesi ele alınmıştır.

**Tablo 1.** 2018 Yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması Verilerine Göre TR21 Bölgesindeki İşgücü Durumu

	Frekans	Yüzde
İstihdam	6601	53,3
İşsiz	514	4,1
İşgücüne dahil olmayan	5271	42,6
Toplam	12386	100,0

Tablo 1’de TR21 bölgesinin işgücü durumu kısaca özetlenmiştir. Buna göre 2018 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması’na, TR21 bölgesinden katılan 12386 katılımcının %53,3’ünün istihdamda, %4,1’inin işsiz ve %42,6’sının ise işgücüne dahil olmadığı görülmektedir. Bu çalışmada, kayıt dışı istihdam olgusunu irdeleyebilmek adına 15-64 yaş arası aktif çalışanlar kısıt olarak belirlenerek, istihdam edilmekte olan 6601 katılımcının verdiği yanıtlar üzerinden istatistiksel analizler yapılmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerde SPSS 27.0 programı kullanılmıştır.



Ki-kare bağımsızlık testi, kategorik iki değişkenin bağımsız olup olmadığını, diğer bir deyişle bu iki değişken arasında bir ilişkinin var olup olmadığını, çapraz tablolar yardımıyla test etmemize yarayan parametrik olmayan bir testtir. Ki-kare bağımsızlık testinde hipotezlerin genel hali şu şekildedir (Gürsakar, 2013):

$H_0$ : İki değişken arasında bir ilişki yoktur. (İki değişken arasında bağımsızlık vardır.)

$H_1$ : İki değişken arasında bir ilişki vardır. (İki değişken arasında bağımsızlık yoktur.)

### 3.BULGULAR

Bu çalışmada ilgilenilen kategorik değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmadığı Ki-kare bağımsızlık testinden faydalanılarak  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde test edilecektir.

**Tablo 2.** Eğitim Seviyesi ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

		Kayıtlılık			
		Evet	Hayır	Toplam	
En son tamamladığımız okul/ eğitim seviyesi nedir?	Bir okul bitirmeyen	Frekans	80	224	304
		Satır Yüzde	26,3%	73,7%	100,0%
		Sütun Yüzde	2,0%	8,8%	4,6%
	İlkokul	Frekans	1100	1363	2463
		Satır Yüzde	44,7%	55,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	27,0%	53,8%	37,3%
	Ortaokul	Frekans	663	430	1093
		Satır Yüzde	60,7%	39,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	16,3%	17,0%	16,6%
	Lise	Frekans	369	142	511
		Satır Yüzde	72,2%	27,8%	100,0%
		Sütun Yüzde	9,1%	5,6%	7,7%
	Mesleki Lise	Frekans	721	225	946
		Satır Yüzde	76,2%	23,8%	100,0%
		Sütun Yüzde	17,7%	8,9%	14,3%
	Yüksekokul veya Fakülte	Frekans	1031	141	1172
		Satır Yüzde	88,0%	12,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	25,3%	5,6%	17,8%
	Lisansüstü	Frekans	104	8	112
		Satır Yüzde	92,9%	7,1%	100,0%
		Sütun Yüzde	2,6%	0,3%	1,7%
	Toplam	Frekans	4068	2533	6601
		Satır Yüzde	61,6%	38,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 42,98'dir. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2= 959,961$  ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 2 incelendiğinde,  $p=0,000 < \alpha=0,05$  olduğundan en son tamamlanan okul seviyesi ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcıların %8,8'i bir okul bitirmeyen, %53,8'i ilköğretim mezunu, %17'si ortaokul mezunu, %5,6'sı lise mezunu, %8,9'u mesleki lise mezunu, %5,6'sı üniversite mezunu, %0,3'ü lisans üstü eğitim mezunu bireylerdir. Bir okul bitirmeyen ve ilköğretim mezunu katılımcıların kayıtlılık durumu incelendiğinde SGK kaydı olmayan katılımcı sayısının, SGK kaydı olan katılımcılara kıyasla daha fazla olduğu, buna karşın diğer eğitim seviyelerinde ise SGK'ya kayıtlı birey sayısının kayıtlı olmayan birey sayısından fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Okur-Yazarlık ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

			Kayıtlılık		Toplam
			Evet	Hayır	
Okuma-yazma biliyor musunuz? <sup>†</sup>	Evet	Frekans	58	115	173
		Satır Yüzde	33,5%	66,5%	100,0%
		Sütun Yüzde	72,5%	51,3%	56,9%
	Hayır	Frekans	22	109	131
		Satır Yüzde	16,8%	83,2%	100,0%
		Sütun Yüzde	27,5%	48,7%	43,1%
Toplam		Frekans	80	224	304
		Satır Yüzde	26,3%	73,7%	100,0%
		Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 34,47'dir. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2 = 10,764$  ve Anlamlılık Düzeyi ( $p$ ) = 0,001

Tablo 3 incelendiğinde, okuma yazma bilme ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Okuma yazma bilmeyen katılımcıların %16,8'inin SGK'ya kayıtlı olduğu, %83,2'sinin kayıtlı olmadığı, okuma yazma bilen katılımcılarda ise %33,5'inin SGK'ya kayıtlı olduğu %66,5'inin kayıtlı olmadığı tespit edilmiştir. Buradan, okuma yazma bilsin ya da bilmesin katılımcıların yarısından fazlasının SGK'ya kayıtlı olmaksızın çalışmakta olduğu görülmektedir. Burada asıl dikkat çekici husus, okuma yazma bilenlerin bilmeyenlere oranla daha fazla kayıt dışı çalışmakta olduğudur.

**Tablo 4.** Yaş Grubu ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

			Kayıtlılık		Toplam
			Evet	Hayır	
Yaş Grubu	15-24	Frekans	418	306	724
		Satır Yüzde	57,7%	42,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	10,3%	12,1%	11,0%
	25-34	Frekans	1178	206	1384
		Satır Yüzde	85,1%	14,9%	100,0%
		Sütun Yüzde	29,0%	8,1%	21,0%
	35-44	Frekans	1447	263	1710
		Satır Yüzde	84,6%	15,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	35,6%	10,4%	25,9%
	45-54	Frekans	833	607	1440
		Satır Yüzde	57,8%	42,2%	100,0%
		Sütun Yüzde	20,5%	24,0%	21,8%
	55-+	Frekans	192	1151	1343
		Satır Yüzde	14,3%	85,7%	100,0%
		Sütun Yüzde	4,7%	45,4%	20,3%
Toplam		Frekans	4068	2533	6601
		Satır Yüzde	61,6%	38,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 1990,737'dir. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2 = 277,82$  ve Anlamlılık Düzeyi ( $p$ ) = 0,000

<sup>†</sup> “Okuma-yazma biliyor musunuz?” sorusu herhangi bir okul bitirmeyen bireylere sorulmuştur.

## TR21 Bölgesi Özelinde Kayıt Dışı İstihdama Genel Bir Bakış

Tablo 4 incelendiğinde yaş grubu ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışanların yaş grupları incelendiğinde, en yüksek oranın (%45,4) 55 yaş ve üzeri katılımcılarda, en düşük oranın (%8,1) 25-34 yaş grubu katılımcılarda olduğu görülmektedir. Ayrıca 55 yaş ve üzeri bireylerin olduğu yaş grubu dışındaki tüm yaş gruplarında, SGK kaydı olan birey sayısının SGK kaydı olmayan birey sayısından fazla olduğu saptanmıştır.

**Tablo 5.** Medeni Durum ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

			Kayıtlılık		Toplam
			Evet	Hayır	
Medeni Durum	Bekar	Frekans	1040	568	1608
		Satır Yüzde	64,7%	35,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	25,6%	22,4%	24,4%
	Evli	Frekans	3028	1965	4993
		Satır Yüzde	60,6%	39,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	74,4%	77,6%	75,6%
Toplam	Frekans	4068	2533	6601	
	Satır Yüzde	61,6%	38,4%	100,0%	
	Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 617,04'tür. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2 = 8,360$  ve Anlamlılık Düzeyi ( $p$ ) = 0,004

Tablo 5 incelendiğinde medeni hal ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcılardan %22,4'ünün bekar, %77,6'sının evli olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak hem evli hem de bekar katılımcılardan, SGK kaydı olanların sayısının kayıtsız çalışanlardan fazla olduğu saptanmıştır. Bekar katılımcıların %35,3'ünün, evli katılımcıların ise %39,4'ünün SGK'ya kayıtlı olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Cinsiyet ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

			Kayıtlılık		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Frekans	2800	1641	4441
		Satır Yüzde	63,0%	37,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	68,8%	64,8%	67,3%
	Kadın	Frekans	1268	892	2160
		Satır Yüzde	58,7%	41,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	31,2%	35,2%	32,7%
Toplam	Frekans	4068	2533	6601	
	Satır Yüzde	61,6%	38,4%	100,0%	
	Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 828,86'dır. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2 = 11,602$  ve Anlamlılık Düzeyi ( $p$ ) = 0,001

Tablo 6 incelendiğinde cinsiyet ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcılardan %64,8'inin erkek, %35,2'sinin kadın olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak hem erkek hem de kadın katılımcılardan, SGK kaydı olanların sayısının kayıtsız çalışanlardan fazla olduğu saptanmıştır. Erkek katılımcıların %37'si, kadınların ise %41,3'ü SGK'ya kayıtlı değildir.

**Tablo 7.** Önceki İkamet Yeri ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

		Kayıtlılık			
		Evet	Hayır	Toplam	
Daha önce ikamet ettiğiniz bu yerleşim yeri sayacaklarımdan hangisidir?	İl Merkezi	Frekans	1281	501	1782
		Satır Yüzde	71,9%	28,1%	100,0%
		Sütun Yüzde	52,7%	51,3%	52,3%
	İlçe Merkezi	Frekans	851	310	1161
		Satır Yüzde	73,3%	26,7%	100,0%
		Sütun Yüzde	35,0%	31,8%	34,1%
	Bucak veya Köy	Frekans	301	165	466
		Satır Yüzde	64,6%	35,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	12,4%	16,9%	13,7%
Toplam		Frekans	2433	976	3409
		Satır Yüzde	71,4%	28,6%	100,0%
		Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 133,42'dir. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2=12,822$  ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,002

Tablo 7 incelendiğinde önceki ikamet yeri ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcılardan %51,3'ünün önceki ikamet yeri il merkezi, %31,8'inin ilçe merkezi, %16,9'unun bucak veya köy olduğu tespit edilmiştir. Önceki ikamet yeri bucak veya köy olanların %35,4'ünün kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. Önceki ikamet yeri il merkezi veya ilçe merkezi olanların ortalama %27'sinin kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir.

**Tablo 8.** Kişinin Yaptığı Meslek ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

		Kayıtlılık			
		Evet	Hayır	Toplam	
Kişinin Yaptığı Meslek	Yöneticiler	Frekans	186	55	241
		Satır Yüzde	77,2%	22,8%	100,0%
		Sütun Yüzde	4,6%	2,2%	3,7%
	Profesyonel meslek mensupları	Frekans	502	42	544
		Satır Yüzde	92,3%	7,7%	100,0%
		Sütun Yüzde	12,3%	1,7%	8,2%
	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Frekans	256	53	309
		Satır Yüzde	82,8%	17,2%	100,0%
		Sütun Yüzde	6,3%	2,1%	4,7%
	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	Frekans	374	61	435
		Satır Yüzde	86,0%	14,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	9,2%	2,4%	6,6%
	Hizmet ve satış elemanları	Frekans	655	553	1208
		Satır Yüzde	54,2%	45,8%	100,0%
		Sütun Yüzde	16,1%	21,8%	18,3%
	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	Frekans	218	583	801
		Satır Yüzde	27,2%	72,8%	100,0%
		Sütun Yüzde	5,4%	23,0%	12,1%
	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Frekans	632	324	956
		Satır Yüzde	66,1%	33,9%	100,0%
		Sütun Yüzde	15,5%	12,8%	14,5%
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	Frekans	750	144	894	
	Satır Yüzde	83,9%	16,1%	100,0%	
	Sütun Yüzde	18,4%	5,7%	13,5%	
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Frekans	495	718	1213	
	Satır Yüzde	40,8%	59,2%	100,0%	
	Sütun Yüzde	12,2%	28,3%	18,4%	
Toplam		Frekans	4068	2533	6601
		Satır Yüzde	61,6%	38,4%	100,0%
		Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 92,48'dir. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2=1255,647$  ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 8 incelendiğinde kişinin yaptığı meslek ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcılar meslekleri açısından değerlendirildiklerinde, en yüksek üç meslek grubunun; %28,3 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, %23 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, %21,8 ile hizmet ve satış elemanları olduğu görülmüştür. Kayıt dışı istihdamın en az görüldüğü ilk üç meslek grubu ise; %1,7 ile profesyonel meslek mensupları, %2,1 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, %2,2 ile yöneticiler olduğu saptanmıştır. Tabloda diğer göze çarpan durum ise nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarının %72,8'i ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların %59,2'sinin kayıtsız çalışmakta olduğudur. Meslekler arasında kayıtsız çalışma oranının en düşük olan meslek ise profesyonel meslek mensubu olan çalışanlardır. Profesyonel meslek mensubu olanların sadece %7,7'sinin kayıtsız çalıştığı tespit edilmiştir.

**Tablo 9:** İşteki Durum ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

			Kayıtlılık		Toplam
			Evet	Hayır	
Bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz nedir?	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	Frekans	3270	748	4018
		Satır Yüzde	81,4%	18,6%	100,0%
		Sütun Yüzde	80,4%	29,5%	60,9%
	İşveren	Frekans	217	102	319
		Satır Yüzde	68,0%	32,0%	100,0%
		Sütun Yüzde	5,3%	4,0%	4,8%
	Kendi hesabına	Frekans	472	1037	1509
		Satır Yüzde	31,3%	68,7%	100,0%
		Sütun Yüzde	11,6%	40,9%	22,9%
	Ücretsiz aile işçisi	Frekans	109	646	755
		Satır Yüzde	14,4%	85,6%	100,0%
		Sütun Yüzde	2,7%	25,5%	11,4%
Toplam	Frekans	4068	2533	6601	
	Satır Yüzde	61,6%	38,4%	100,0%	
	Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 122,41'dir. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2 = 1967,385$  ve Anlamlılık Düzeyi ( $p$ ) = 0,000

Tablo 9 incelendiğinde bireyin işteki durumu değişkeni ile SGK'ya kayıtlılık değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcılardan %29,5'inin ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, %4'ünün işveren, %40,9'unun kendi hesabına, %25,5'inin ise ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan katılımcılardan SGK kaydı olmaksızın çalışan birey sayısının SGK'ya kayıtlı çalışan birey sayısından çok daha fazla olduğu ancak, ücretli çalışanlarda ve işverenlerde ise SGK'ya kayıtlı birey sayısının daha fazla olduğu saptanmıştır. Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların %18,6'sının, işverenlerin %32'sinin, kendi hesabına çalışanların %40,9'unun ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların %85,6'sının SGK'ya kayıtlı olmaksızın çalıştıkları saptanmıştır.

Tablo 10 incelendiğinde iş yerinde çalışan sayısı ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcılardan %91,3'ünün 10 ve daha az, %1,1'inin 11-19, %2,9'unun 20-49, %4,7'sinin 50 veya daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak 10 ve daha az kişi çalıştıran kuruluşlar hariç, diğer kuruluşlarda SGK kaydı olan katılımcı sayısının kayıtsız çalışanlardan fazla olduğu saptanmıştır.

**Tablo 10:** İşyerindeki Çalışan Sayısı ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

			Kayıtlılık		
			Evet	Hayır	Toplam
Bu yer, kuruluş veya işyerinde çalışan sayısını belirtiniz.	10 ve daha az kişi	Frekans	1409	2313	3722
		Satır Yüzde	37,9%	62,1%	100,0%
		Sütun Yüzde	34,6%	91,3%	56,4%
	11-19 kişi	Frekans	203	27	230
		Satır Yüzde	88,3%	11,7%	100,0%
		Sütun Yüzde	5,0%	1,1%	3,5%
	20-49 kişi	Frekans	506	74	580
		Satır Yüzde	87,2%	12,8%	100,0%
		Sütun Yüzde	12,4%	2,9%	8,8%
	50 veya daha fazla kişi	Frekans	1950	119	2069
		Satır Yüzde	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzde	47,9%	4,7%	31,3%
Toplam	Frekans	4068	2533	6601	
	Satır Yüzde	61,6%	38,4%	100,0%	
	Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 88,26'dir. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2= 2050,306$  ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 11 incelendiğinde bireylerin çalışma şekli ile SGK'ya kayıtlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcılardan %68,4'ünün tam zamanlı, %31,6'sını yarı zamanlı çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca tam zamanlı çalışan katılımcılarda, SGK kaydı olanların sayısının kayıtsız çalışanlardan fazla olduğu görülmüştür. Yarı zamanlı çalışan katılımcılarda ise SGK kaydı olmaksızın çalışan birey sayısının daha fazla olduğu, (tam zamanlı çalışanların %30,3'ünün SGK'ya kayıtlı olmadan çalıştığı, yarı zamanlı bir işte çalışanların ise %89,9'unun SGK'ya kayıtlı olmaksızın çalıştığı) saptanmıştır.

**Tablo 11.** Çalışma Şekli ile SGK'ya Kayıtlılık Değişkenleri Arasındaki Ki-kare ( $\chi^2$ ) Analizi Tablosu

			Kayıtlılık		
			Evet	Hayır	Toplam
Bu işinizde çalışma şekliniz nedir?	Tam zamanlı	Frekans	3978	1733	5711
		Satır Yüzde	69,7%	30,3%	100,0%
		Sütun Yüzde	97,8%	68,4%	86,5%
	Yarı zamanlı	Frekans	90	800	890
		Satır Yüzde	10,1%	89,9%	100,0%
		Sütun Yüzde	2,2%	31,6%	13,5%
Toplam	Frekans	4068	2533	6601	
	Satır Yüzde	61,6%	38,4%	100,0%	
	Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 341,52'dir. Ki-kare test istatistiği  $\chi^2= 1154,390$  ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

#### 4.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Neredeyse tüm dünya ülkelerinin önemli sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdam, kayıt dışılığın giderek artması ve kayıt dışılığın kendi niteliği gereği ölçülmesi zor olan bir olgu sebebiyle, çözülmesi güç bir problem halini almıştır. Kayıt dışı istihdamı önleyebilmek adına, kayıt dışı istihdama sebep olan ekonomik ve sosyal sebeplerin saptanması ve çözüm yollarının bu doğrultuda belirlenmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamı tetikleyen faktörlerin saptanması, sosyal ve ekonomik nedenlerinin belirlenmesi yapısal bir sorun halini alan kayıt dışı istihdam ile mücadeleyi kolaylaştıracaktır. Kayıt dışı istihdamın ekonomide kapladığı alanın giderek büyümesi bu konunun önemini arttırmış ve araştırmacıları yeni çözüm yolları üretmeye itmiştir. Bu doğrultuda, çalışmada, en son tamamlanan okul seviyesi, okur-yazarlık, yaş grubu, medeni hal, cinsiyet, önceki ikamet yeri, meslek, işteki durum, iş yerinde çalışan sayısı ve çalışma şekli değişkenleri ile SGK'ya kayıtlılık değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel analizler yardımıyla incelenmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir: SGK kaydı olmayan bireyler eğitim durumu açısından ele alındığında bir okul bitirmeyen ve ilkökul mezunu katılımcılarda SGK kaydı olmaksızın çalışanların oranının kayıtlı çalışanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Diğer eğitim seviyelerinde ise tersi durumun söz konusu olduğu tespit edilmiştir, ancak yine de bu eğitim seviyelerinde de azımsanamayacak oranda kayıt dışılık söz

konusudur. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcı oranının en yüksek olduğu yaş grubunun 55 yaş ve üzeri olduğu saptanmıştır. Evli katılımcılar arasında kayıt dışı çalışma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın katılımcılardaki kayıtsız çalışma oranının erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Meslek grubu açısından değerlendirildiğinde en çok nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan katılımcıların SGK kaydı olmaksızın çalıştığı saptanmıştır. Katılımcıların işteki durumları ele alındığında ücretsiz aile işçilerinin çok büyük çoğunluğunun SGK kaydı olmaksızın çalıştığı tespit edilmiştir. SGK kaydı olmaksızın çalışan katılımcıların en büyük çoğunluğunun 10 ve daha az kişi çalıştıran işletmelerde çalıştığı saptanmıştır. Çalışma şekli açısından ele alındığında ise tam zamanlı çalışan katılımcıların büyük çoğunluğunun SGK'ya kayıtlı olduğu, yarı zamanlı çalışan katılımcıların ise büyük oranda kayıtsız çalıştığı saptanmıştır.

Kayıt dışı istihdamın yalnızca devlete değil aynı zamanda bireyin kendisine de sosyal hayatında büyük olumsuzluklar yaşatacağı bilincinin kazandırılması kayıt dışı istihdam ile mücadelede yapılması gereken ilk adımdır.

Halihazırda SGK'dan gelir ya da aylık alan kişiler, kayıtlı çalıştıkları durumda SGK'dan aldıkları gelir kesileceği sebebiyle kendi rızaları ile kayıt dışı çalışmaktadır. Bu sebeple, bu bireylerin kayıtlı çalışmaları halinde aldıkları gelir ya da aylıklarındaki kesintinin azaltılması yönünde politikalar geliştirilerek bireylerin ekonomide kayıtlı bir şekilde çalışmaları sağlanabilir.

Çalışanların ve işverenlerin bilinçlendirilmesi, kayıt dışı çalıştırma hususunda cezaların daha caydırıcı olması, işyeri denetimlerinin daha sık aralıklarla ve daha disiplinli ve şeffaf bir şekilde yapılması, kurumsallaşmayı teşvik edebilmek adına işyerlerinde çalışan sayısı arttıkça kademeli olarak prim indirimi sağlanması, ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması, artık yapısal bir sorun haline alan kayıt dışı istihdamı engellemeye yarayacak önemli adımlar olacaktır.

Yeni iş olanaklarının nüfus artışı ile orantılı bir şekilde artırılması, kayıt dışı istihdamı önleyebilmek adına yapılacak etkin mücadele yöntemi olacaktır. Bu sayede işsiz kalma korkusuyla SGK kaydı olmaksızın çalışmayı kabul etmek zorunda kalan bireylerin sayısı da azalacaktır.

### KAYNAKÇA

- ÇİFTÇİ, H. (2018). "Kayıtdışı İstihdamın Ekonomik Etkileri". *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 1-17.
- DAM, M. M., ERTEKİN, Ş., & KIZILCA, N. (2018). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 293-318.
- DAŞTAN, H., & MOLA, H. (2020). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 789-808.
- ERTUĞRUL, H. M., & UÇAK, A. (2013). "Ekonomik büyüme istihdam ilişkisi: Türkiye için dinamik bir uygulama". *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 661-675.
- FİDAN, H., & GENÇ, S. (2013). "Kayıtdışı İstihdam ve Kayıtdışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 137-150.
- GÜLOĞLU, T. (2005). "The Reality of Informal Employment in Turkey". <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/89751> adresinden alındı
- GÜRSAKAL, N. (2013). *Çıkarımsal İstatistik: SPSS-MINITAB Uygulamalı*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- KALAYCI, C., & KALAN, E. (2017). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi". *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 1(1), 17-34.
- MAHİROĞULLARI, A. (2017). "Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 547-565.
- ÖÇAL, M., & ŞENEL, D. (2021). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Bölgesel Analizi". *Çalışma ve Toplum*(2), 1201-1231.
- PEKDEMİR, N., & İYİDOĞAN, P. V. (2021). "Kayıt Dışı Ekonominin Mali Kökenlerinin Panel Eşik Modeli ile İncelenmesi: Düzenlemelerin Etkinliği Bağlamında Kamu Kesimi Büyüklüğünün Etkisi". *Sosyoekonomi*, 29(47), 141-158.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU. (tarih yok). Sosyal Güvenlik Kurumu Resmi Web Sitesi. Nisan 17, 2021 tarihinde [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/genel\\_bilgi#:~:text=Kay%C4%B1t%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20istihdam%3B%20sosyal%20g%C3%BCvenlik,da%20eksik%20bildirilmesi%20olarak%20tan%C4%B1mlanabilir. adresinden alındı](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/genel_bilgi#:~:text=Kay%C4%B1t%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20istihdam%3B%20sosyal%20g%C3%BCvenlik,da%20eksik%20bildirilmesi%20olarak%20tan%C4%B1mlanabilir. adresinden alındı)

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU. (2018). 2018 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

TÜRKİYE İŞ KURUMU. (2012). Tekirdağ İşgücü Piyasası Analizi Raporu. İŞKUR. 04 15, 2021 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/14726/tekirdag.pdf> adresinden alındı

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU (TİSK). (2000). “Avrupa Birliğinde Kayıtdışı Çalışma”. Ankara: TİSK.



## Kuantum Liderlik-Kolektif Yeterlik İlişkisi: Kuramsal Bir İnceleme

*Quantum Leadership-Collective Efficacy Nexus: A Theoretical Study*

Fahriye OBEN ÜRÜ<sup>a</sup>

Ebru GÖZÜKARA<sup>b</sup>

Yasin AKSOY<sup>c</sup>

### Özet

Değişim hızının her geçen gün daha da arttığı günümüz çevre koşullarında, örgütler bu değişime ayak uydurabilmek daha önemlisi değişime yön verebilmek için sahip oldukları en önemli kaynak olan insan ile fark yaratmaya çalışmaktadırlar. Kendine yatırım yaparak bilgi, tecrübe, yetenek ve yetkinliklerini geliştiren bireylerin ve bu bireylerle çalışan örgütlerin önemi bu ortamda ön plana çıkmaktadır. Çevre unsurları içinde fark yaratmanın ön koşulu olan çalışanların öz-yeterlikleri ve toplu olarak çalışma koşullarına gösterdikleri uyum desteklenmeli ve kendilerine olan özgüvenleri artırılmalıdır. Bu anlamda çalışanlar açısından hem bireysel hem de içinde buldukları grup davranışını şekillendirecek öz-yeterlik ve kolektif yeterlik kavramları iyi değerlendirilmeli, örgüt açısından da liderlik ve değişime yön verecek güncel liderlik tarzları incelenip birey ve gruplara ilham olacak özelliklere sahip bu liderlerin çalışanlarla bir araya getirilmesi sağlanmalıdır. Bireyin belli bir işi başarılı olarak yerine getirmesi için kendine olan inancı ya da kendi yargısı, öz-yeterlilik olarak tanımlanmaktadır (Arseven, 2016). Bu kavram bireyin gerçekte iyi performans sergilemesinden çok, iyi performans gösterdiğine olan inancıyla bağlantılıdır. Benzer şekilde kolektif yeterlik ise, “belirli düzeylerde beceriler üretmek için gerekli eylem aşamalarını örgütlenme ve yönetme yeteneklerine ilişkin grubun paylaşılmış inancı” olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997). Bireylerin davranışlarının sonuçlarına bağlı olan örgüt performansı, aynı zamanda bireylerin oluşturduğu grupların davranışlarının sonuçlarına da bağlıdır. O halde grupları başarıyla yönetebilecek liderlik tarzları desteklenmelidir. Böylece örgütlerin öğrenen örgüt haline gelebilmeleri için örgütün en küçük yapı taşı olan bireyle başlayan ve takım-grup oluşturma, birey-grup-lider ilişkisi ve örgüt oluşturma süreçleriyle tamamlanan öğrenmeyi öğrenen yapılar kurulmalıdır. Uzunçarşılı ve ark., (2000), kuantum liderliği izleyenlerdeki enerjiyi harekete geçiren, üretkenliği destekleyen ve belirsizliğin getirdiği yaratıcı potansiyeli ortaya çıkaran, sezgisel bir süreç olarak tanımlamıştır. Bu çalışmanın amacı, ayrıştırmacı özellikleri olan kuantum liderlerin, kolektif yeterlikleri iyi değerlendirilerek örgütsel kazanımların artırılmasına yol açacak kuramsal bir bakış açısı sunmaktır. Bu bağlamda daha önce yazında incelenmemiş olan kuantum liderlik ile grupların kolektif yeterlikleri arasındaki etkileşim bu çalışma ile ortaya konulmuştur. Böylelikle, bu çalışmanın performansı yüksek ve hedeflerine odaklanmış örgüt geliştirme çalışmalarına ışık tutması beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Kuantum liderlik, Öz yeterlik, Kolektif yeterlik.

**Jel Kodu:** M10, M15, M19

### Abstract

In today's environmental conditions, where the rate of change is increasing day by day, organizations try to make a difference with the people, the most important resource they have, in order to keep up with this change, more importantly, to direct the change. The importance of individuals, who develop their knowledge, experience, skills and efficacies by investing in themselves and the organizations working with these individuals, comes to the fore in this environment. Employees' self-efficacy and collective adaptation to working conditions, which is a prerequisite for making a difference in environmental elements, should be supported and their self-confidence should be increased. In this sense, the concepts of self-efficacy and collective efficacy, which will shape both individual and group behavior in terms of employees, should be well evaluated, and the contemporary leadership styles that will guide leadership and

<sup>a</sup> Doç. Dr. Fahriye Oben Ürü, İstanbul Arel Üniversitesi, obenuru@arel.edu.tr, orcid.org/0000-0002-1960-5857

<sup>b</sup> Doç. Dr. Ebru Gözükara, İstanbul Arel Üniversitesi, ebrugozukara@arel.edu.tr, orcid.org/0000-0003-0337-5337

<sup>c</sup> Dr. Öğr. Üyesi Yasin Aksoy, İstanbul Arel Üniversitesi, yasinaksoy@arel.edu.tr, orcid.org/0000-0002-3253-5611

change in terms of the organization should be examined and those leaders, who have characteristics that will inspire individuals and groups, should be brought together with employees. Self-belief or self-judgment for an individual to successfully perform a certain job is defined as self-efficacy (Arseven, 2016). This concept is linked to the belief that the individual is performing well rather than he is actually performing well. Similarly, collective competence is defined as “the shared belief of the group regarding the ability to organize and manage the stages of action required to produces kills at certain levels” (Bandura, 1997). Organization performance, which depends on the results of the behavior of individuals, also depends on the results of the behaviors of the groups formed by the individuals. Therefore, leadership styles that can manage groups successfully should be supported. Thus, in order for organizations to become a learning organization, structures that learn to learn should be established starting with the individual, who is the smallest building block of the organization, and completed with the processes of team-group formation, individual-group-leader relationship and organization formation. Uzunçarşılı et al. (2000), defined quantum leadership as an intuitive process that activates energy in followers, supports productivity and reveals the creative potential brought about by uncertainty. The aim of this study is to present a theoretical perspective that will lead to the increase of organizational gains by evaluating the collective efficacies of quantum leaders with distinctive features. In this context, the interaction between quantum leadership and the collective efficacies of groups, which has not been studied in the literature before, has been revealed in this study. Thus, this study is expected to shed light on organizational development activities with high performance and focused on their goals.

**Key Words:** Leadership, Quantum Leadership, Self-Efficacy, CollectiveEfficacy.

**Jel Codes:** M10, M15, M19

**Başvuru:** 29.03.2021

**Kabul:** 20.04.2021

## GİRİŞ

Yeterlik kavramı, son yirmi yılda örgütsel araştırmalarda artan bir ilgi görmektedir. Bireysel analiz düzeyinde, Bandura (1997) öz-yeterliği “kişinin verilen kazanımları elde etmek için gerekli eylem yollarını organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inanç” olarak tanımlamaktadır. Kişinin öz-yeterliği ne kadar yüksekse, görevle ilgili davranışa girme ve bu davranışta ısrar etme olasılığı o kadar yüksektir. Araştırmalar, öz yeterliliğin eğitim yeterliliğini (Martocchiove ark., 1997), iş tutumlarını (Saks, 1995) ve iş performansını olumlu olarak yordadığını ve iş stresörlerinin çalışanların psikolojik iyiliği üzerine olumsuz etkilerini iyileştiren bir tampon görevi gördüğünü ortaya koymuştur (Stajkovic ve ark., 1998).

Önermeler grup düzeyinde, kolektif etkililik, öz-yeterlik ile analog olarak kavramsallaştırılmıştır. Kolektif yeterlik, “bir grubun, belirli kazanım düzeylerini elde etmek için gereken eylem yollarını örgütleme ve yürütme konusundaki ortak yeteneklerine olan ortak inancı” olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997). Öz-yeterlik araştırmalarına benzer şekilde, kolektif etkililik üzerine yapılan çalışmalar, grup motivasyonunu ve performansını pozitif olarak tahmin ettiğini ve stres etkeni-zorlanma ilişkilerinin tampon görevi gördüğünü göstermektedir. Bu nedenle, hem bireysel düzeyde (öz yeterlik) hem de grup düzeyinde (kolektif yeterlik) yeterlik inançları, önemli bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilidir.

Yeterlik inançları, önemli örgütsel sonuçları hesaba kattığı için, örgütlerin kendi kendine ve kolektif yeterliği nasıl artırabileceğinin daha iyi anlaşılması önem kazanmaktadır. Ne yazık ki, örgütsel araştırmaların çoğu yeterlik inançlarının sonuçlarına odaklanırken, yeterlik inançlarının öncülleri hakkında çok daha az şey bilinmektedir. İlk araştırmalar, analiz düzeyleri arasında yeterlik inançlarının işlevinde bazı benzerlikler göstermiş olsa da, öz ve kolektif etkinliğin benzersiz öncülleri olması mümkündür (Zaccaro ve ark.,1995).Bu incelemede, yeterlilik inançlarının bir göstergesi olarak liderliğin rolünün belirlenmesinin sebebi örgütlerde liderliğin çalışan ve grup motivasyonunun önemli bir belirleyicisi olmasıdır.

Örgütsel bağlamda, yapılar arasında oluşan doğrudan birebir ilişki ve iletişim örgütün karmaşıklığını ortadan kaldırır. Bu nedenle, örgüt içinde işle ilgili yapılar arasındaki doğrudan ve dolaylı bağlantıların etkisini ve gücünü anlamak çok önemlidir. Bu çalışma datüm bu dinamikler ışığında, çalışanların oluşturdukları gruplar üstünde güncel bir liderlik tarzı olan kuantum liderliğin rolünü keşfederek şimdiye kadar incelenmemiş olan bu alana içgörü ve ilgi sağlamaya yönelik bir teorik önerme niteliğindedir.

### 1. KUANTUM LİDERLİK

Liderlik kavramı insanlık tarihi kadar eskiye gitmekte ve kavrama olan ilgi her geçen gün daha da artmaktadır. Liderlik ile ilgili pek çok tanım ve modelden bahsedilmektedir. Yazın incelendiğinde, neredeyse her liderlik modeli için ayrı bir liderlik tanımı olduğu görülmektedir. Liderlik teorisi alanının önde gelen araştırmacılarından olan Stodgill (1974) liderlik tanımları ile ilgili olarak “neredeyse kavramı tanımlamaya çalışan kişiler kadar farkı liderlik tanımı” olduğunu söylemektedir. Gerçek veya abartılı, Stodgill’in bu ifadesi liderliğin ne olduğu konusunda bir fikir birliği olmadığı ve bu nedenle daha iyi bir tanım arayışının devam edeceği anlamına gelmektedir. Bu noktada McCleskey (2014) ise “tek bir liderlik tanımı arayışının boşuna olabileceğini, çünkü doğru liderlik tanımının araştırmacının ilgisiyle ele alınan sorunun ya da durumun mahiyetine dayalı olduğunu” savunmaktadır. Bu nedenle liderliğin tanımını yapmaktan daha ziyade liderlik modellerini incelemek, liderlik alanında yapılacak çalışmaların daha pratik ve karmaşadan uzak olmasını sağlayacaktır. Modern liderlik kavramı ve liderlik modelleri ise pek çok olay, olgu ve bilim dalından etkilenmiş ve geliştirilmiştir (Dugan ve ark., 2011). Liderlik kavramını etkileyen bilim dallarından birisi de fiziktir. Özellikle 19. ve 20. yy.’da fizik alanında devrim niteliğinde yaşanan gelişmeler, diğer bilim dallarını da etkisi altına almıştır. İlk başlarda Newton fiziğinden etkilenen liderlik teorileri zaman içerisinde fizik biliminde yaşanan gelişmelere paralel olarak etkileşimine devam etmiştir (Marion ve ark., 2001). Örneğin fizik alanında 1920’lerde yapılan çalışmalarla bilim insanları “kuantum mekaniği” adında yeni bir fizik dalı geliştirmişlerdir. Kuantum mekaniği görecelik teorisinin etkisi altında uzay ve zamanla ilgili tüm fikirleri yerinden oynatarak, sahip olduğumuz doğa algılarını belirsizlik, olasılık ve boşluksuzluk kavramlarıyla tekrardan yapılandırmışlardır. Bu noktada “Kuantum” kelimesi dilbilimsel olarak “bir miktarın” veya “mekanik hareketin incelenmesi” anlamına gelmektedir. Bu tanımla kuantum fiziğini, atom altı parçacıkların incelenmesi olarak tanımlamak mümkündür. Fizik bilimindeki özel uygulaması ile birlikte “kuantum” terimi liderlik gibi farklı alanlarda da kullanılmıştır (Shelton ve ark., 2001). Kuantum fiziğinin anlayışı diğer bilim dallarında olduğu gibi yönetim ve liderlik düşüncesini de değiştirmiş ve liderlik kavramını kuantum temelinde açıklamaya çalışan “Kuantum liderlik” modeli ortaya çıkmıştır. Modern liderlik tanımlarından birisi haline gelen kuantum liderlik, kuantum fiziğinin varsayımlarına dayanmaktadır.

Yönetim biliminin fizik biliminden etkilenmesi yeni bir konu değildir. Örneğin, “özellikler teorisi” ve “davranışsal teori” gibi teoriler Newton fiziğinin varsayımlarına da dayanmaktadır. Bu noktada post modernizmin etkisindeki kuantum liderlik “tahmin edilemez ve sürekli olarak değişim geçiren dünyada, liderlerin görevlerini en etkin şekilde yerine getirmesi” olarak tanımlanabilir (Zohar, 2018; Mohamed ve ark., 2005). Newton yasalarının etkisi ile oluşturulan örgütler zaman içerisinde dış etkilere karşı değişim yaşamada yavaş kalmış ve değişme ve kaos ortamına uyum sağlamakta zorlanmaya başlamıştır. Bu noktada yönetim bilimciler yeni ve farklı bir arayış içerisine girmiş ve bu belirsizlik ortamında örgütleri sürdürülebilir kılmak için “belirsiz ve öngörülemeyen” dış çevreye karşı bir liderlik modeli olan kuantum liderlik

## Kuantum Liderlik-Kolektif Yeterlik İlişkisi: Kuramsal Bir İnceleme

modeli geliştirilmiştir (Uzunçarşılı ve ark., 2000). Çünkü kuantum fiziğine göre “her şeyin birbiri ile ilişkisi vardır, bu ilişkiler devamlı surette değişir ve değişimin kendisi ise büyük bir belirsizlik arz eder”. Buradaki belirsizlik Heisenberg’in belirsizlik ilkesinden gelir. Buna göre, 1927 yılında Wernel Heisenberg (1901-1976) ilk kez “bir parçacığın konumunu ve momentumunu aynı anda ve son derece doğrulukla belirlemenin olanaksız olacağı” kavramını ortaya atmıştır. Heisenberg’in belirsizlik ilkesinden yola çıkarak, günümüz piyasalarının sürekli değişkenliği ve yarın ne olacağının bilinmemesi kuantum liderlik gibi yeni liderlik modellerinin gelişmesini sağlamıştır (Tavakkoli ve ark., 2017). Newton fiziğinin dünyayı etkilemesi ile kuantum fiziğinin dünyayı etkilemesi farklı şekillerde olmuştur. Newton ve kuantum fiziğine göre dünya Tablo 1’deki gibi görülebilir.

**Tablo 1.** Newton ve Kuantum Perspektifi İle Dünya’ya Bakış

Newton Perspektifi İle Dünya’ya Bakış	Kuantum Perspektifi İle Dünya’ya Bakış
Somut, Görünebilir, Somut	Somut değil, Görünmez, Soyut
Statik, İstikrarlı, Pasif, Hareketsiz	Dinamik, Titreşimli, Sürekli Değişen
Öngörülebilir, Kontrol Edilebilir	Öngörülemez, Kontrol Edilemez
Gözlemden etkilenmez, gerçek olan objektiftir	Gerçekler gözlemci tarafından etkilenir, Gerçek subjektiftir
Bir makine, parçaları en küçük haline ayrılırsa en iyi şekilde anlaşılır, parçalar bütünü belirler	Bir sistem, her şey birbiri ile ilişkilidir, bütün parçayı belirler
Yerel olarak kontrol edilir	Olaylar ve olgular uzak bir mesafeden kontrol edilir
Dış güçlerin enerjisi olmadan işler kontrol edilemez	Enerji yaşamın ve sistemlerinin özünde bulunur

**Kaynak:** Shelton, C. (1999). Quantum leaps: 7 skills for work place recreation. Routledge.

Bu bakış açısından hareketle kuantum liderlik, günümüzün belirsiz ve sürekli bir karmaşa içerisindeki piyasa koşullarında örgütleri yönetmek için en ideal liderlik modellerinden birisidir (Şanal, 2020). Kuantum liderlik teorisine göre, örgütsel liderlik, örgütün tüm üyelerinin birleşik aktif katılımından ortaya çıkar. Böylelikle bireylerin örgütün çalışmalarına katılımı arttıkça liderlik de artar (Malloch, 2017). Erçetin (2000) ise klasik fiziğin varsayımlarını ile ilgili liderlik varsayımlarını, kuantum fiziğinin varsayımları ve ilgili liderlik varsayımlarını karşılaştırmalı olarak modellemiştir. Bu karşılaştırma tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Klasik ve Kuantum Fiziğinin Varsayımları ve Liderlik Varsayımları.

Klasik Fiziğin Varsayımları	Klasik Fizik ve Liderlik Varsayımları	Kuantum Fiziğinin Varsayımları	Kuantum Fiziği ve Liderlik Varsayımları
Parça-dalga ayrımı	Liderlik onu oluşturan parçalardır.	Parça-dalga ikilemi	Liderlik lider izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır
Sebepler-sonuç ilişkisi ve kesinlikler	Liderlik sebep sonuç mantığı ile açıklanır	Belirsizlik ve olasılıklar	Liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez
Enerjinin sürekliliği	Liderlik bir kişiye atfedilen sürekli bir özelliktir	Enerjinin kesikliliği	Liderlik olgusunun kesikliliği
Uygulanan kuvvet kadar kazanılan ivme	Liderlik etkisi güce dayanır	Kuvvetin belirli bir yere kadar uygulanması	Liderliğin etkisi etkileşime dayanır

**Kaynak:** Erçetin, Ş. (2000). Lider Sarmalında Vizyon. Ankara: Nobel dağıtım.

Kuantum liderler, örgütlerinin toplum ve çevre üzerinde olumlu bir etki yaratmasını sağlayarak eski pazar anlayışına dayalı yapılarının dönüşümünü sağlamak istemektedirler. Bu nedenle takipçilerinin zihinsel dönüşüm geçirmelerine yardım ederler, küresel anlamda insanlığa ve doğaya daha bağlı olmalarını sağlamaya çalışırlar. Böylece takipçilerinin içsel huzura erişmelerini sağlayarak, örgütsel mali hedeflere daha içten ve bilinçli şekilde bağlı kalmaları adına onlara ilham vermiş olurlar (Tsao ve ark., 2019). Kuantum liderler takipçilerinin kendisini denetlemelerine izin verir ve yaratıcılık, enerji, güven, ahlak, esneklik ve şefkat gibi davranışlar sergilerler (Clegg, 1992). Bu noktada “Kuantum Liderlik” teorisine göre kuantum liderlerin sahip olmaları gereken 7 kuantum becerisi vardır. Bunlar (Jacobs, 1994):

- **Kuantum Görüş:** Kasıtlı olarak görme yeteneğidir.
- **Kuantum Düşünme:** Tersine düşünme yeteneğidir.
- **Kuantum Hissetme:** Aktif olarak hissetme yeteneğidir.
- **Kuantum Bilgi:** Sezgisel olarak bilme yeteneğidir.
- **Kuantum Hareket Etme:** Hesap verebilir hareket etme yeteneğidir.
- **Kuantum Güvenme:** Yaşam döngüsüne güvenme yeteneğidir.
- **Kuantum Varlığı:** İlişkili olma yeteneğidir.

Kuantumun liderlikte öncelikli gelen beceri “kuantum görüş”tür. Bunun nedeni gerçekliğin öznel bir konu olduğunun kabulünden kaynaklanmaktadır. Kuantuma göre dış dünyamızın büyük bölümünü inançlarımız ve bağlılıklarımız ile

görürüz (Ningties ve ark., 2019). İkinci beceri ise “kuantum düşünmedir” ve kuantum fiziği araştırmalarına dayanarak, dünyanın mantık dışı ve paradoksal bir yer olduğunu kabul etmektedir. Kuantum düşünme felsefesi, örgütlerin de bu mantık dışı ve paradoksal yapıya dahil olduklarına işaret etmektedir (Geok ve ark.,2020). Üçüncü beceri olan “kuantum hissetme” ise, dünyanın geri kalan enerjisinin insanlardan oluştuğu şeklindedir. Buna göre olumlu duygular olan önemsemek, şefkat, merhamet, umut ve takdirin insanların enerjisini artırdığını öne sürmektedir. Bunların aksi hisler olan hayal kırıklığı, korku, öfke, çatışma ve stresin ise insanın zihin ve beden sistemindeki pozitif enerjiyi azalttığı ve negatif enerjiyi artırdığını öne sürmektedir (Bozorgi ve ark., 2020). Dördüncü beceri ise “kuantum biliş”tir. Buna göre kişi, kararlar alırken bilinçli bir farkındalık içerisindeydir. Hatta kişi kararlar alırken meditasyon yapan birinin dinginliği ve farkındalığı içerisindeydir (Hanine ve ark., 2019). Beşinci beceri ise kuantum hareket etmedir. Kuantum hareket yeteneğinde lider, her bir parçanın diğer parçalardan etkilendiğini ve dünyadaki her şeyin karmaşık bir sistemin bir parçası olduğunu bilir ve ona göre hareket eder (Piel ve ark., 2019). Altıncı beceri kuantum güvendir. Dünyadaki her şeyin kaotik bir yapı içerisinde ama mutlak bir düzen içinde olduğuna dair sarsılmaz güvendir (Tavakkoli ve ark., 2017). Yedinci ve son beceri ise kuantum varlıktır. Liderin, dünyanın doğal yapısının ve işleyişinin birbirleri ile sıkı iletişim içerisinde olan parçacıklar ile ilişkili olduğunu bilmesidir (Malloch, 2017). Ayrıca kuantum kavramı düzensizlik ve kaos ile ilgili olduğu için, örgütlerde çalışanların hata yapmalarını veya risk almalarını garipsemeyen, tam tersi bu durumu teşvik eden bir liderlik modelidir. Kuantum liderin sahip olması gereken bu yedi beceri ile çalışanlar desteklenerek risk almaları ve yenilik yapmaları desteklenmelidir (Grossman ve ark., 2005). Bunun sebebi kuantum liderlikte lider sadece birkaç çalışana değil, örgütün tamamına odaklanmalı ve örgütü bir bütün olarak görmelidir (Adair, 2005).

## 2. KOLEKTİF YETERLİK

Sosyal bilişsel teori bireylerin hayatları boyunca belli eylemlerde bulduklarını ve bu eylemlerin arkasındaki en temel sebebin öz yeterlik inançları olduğunu ortaya koymaktadır. Bir işin başarıyla yerine getirilebilmesinin en büyük sebeplerinden birinin, bireyin önceki tecrübelerinde başarılı olması ve dolayısıyla başarmaya olan inancının artması olduğu ifade edilmektedir (Kurt, 2012).

Bandura (2002)’ya göre bireylerin öz yeterlik inanışları, düşüncelerini, zorluklar karşısında kendilerini nasıl motive ettikleri ile duygusal yaşamlarının kalitesi ve yaşamları sırasında önemli kararlar verme aşamasındaki tercihleri açısından etkiler. İnsan başarısını ve kişisel tatminini birçok yoldan artıran yine sahip olunan güçlü bir öz yeterlik duygusudur. Yeteneklerine güveni yüksek olan bireyler, karşılaştıkları zor durumlara, yönetilmesi ve başa çıkılması gereken zorluklar gözüyle bakmaktadırlar. Bu bakış açısı bireylerin aktivitelere ilgi göstermesini ve konsantre bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır. Ancak, özyeterlikleri açısından endişeleri olan ve bir işi başaramayacaklarını düşünen bireyler zor durumlardan kaçınmakta ve uzaklaşmaktadırlar (Bayrakçı, 2007).

Öz yeterliğin, kişinin başarısı veya başarısızlığı ile ilgili inancı olduğunu, öz yeterlik algısının gerçek yeteneği veya kapasiteyi yansıtmadığını ve algısal bir durum olması sebebiyle kişinin gerçek performansı ile algının birbirine yakın olmayabileceği söylenebilmektedir (Leithwood, 2007; Kurt, 2012).

İnsanın içinde bulunduğu çevrede tek başına olmaması sebebiyle performansı ve başarı algısını etkileyen tek konu öz yeterlik değildir. Özyeterlik inancının devamı olarak örgütlerde çalışan gruplarda da başarıyı doğrudan etkileyen en önemli faktörlerden biri kolektif yeterliktir. İçinde bulunduğu grup ve örgüt de inançları etkilemekte, hem bireyi hem de grubu olumlu veya olumsuz yönlendirmektedir. Buradan hareketle öz yeterliğin bireyin belirli bir işi yapabilme yeteneğine ilişkin inancı ifade etmesi gibi, kolektif yeterlik de örgütün bir dinamiği olarak örgüt çalışanlarının tamamının içinde olduğu toplu yeteneğe ilişkin grubun sosyal algısıdır. Tablo 3’te özyeterlik ve kolektif yeterlik kavramlarının karşılaştırılması görülmektedir:

**Tablo 3.** Öz Yeterlik ve Kolektif Yeterliğin Karşılaştırması

Öz Yeterlik	Kolektif Yeterlik
Bireyin belli bir performansı başarılı olarak yapma kapasitesine duyulan bireysel bir inançtır.	Grup üyelerinin bir bütün olarak bir sosyal sistemin performans kapasitesine ilişkin olarak paylaşılan algılarını kapsar.
Bireyin kendi yetenek algısına inancıdır.	Grubun bir bütün olarak birleşik yeteneğine inançtır.
Bireysel düzeyde ortaya çıkan bir tutumdur.	Grup düzeyinde ortaya çıkan bir tutumdur.
Kişinin belirli bir iş yapabilme yeteneğine ilişkin inancıdır.	Bir grubun belirli bir işi ne kadar başarılı yapabileceğine ilişkin inançtır.
Bireysel algılardır.	Sosyal algılardır.
Bireysel kendi performansı ve buna ilişkin algıları ile ilişkilidir.	Etkileşimli, eşgüdümlü ve sinerjik sosyal dinamikleri kapsar.

**Kaynak:** Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlik ve Kolektif Yeterlik Algıları. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 10(2), 195-227.

Kolektif yeterlik, genel olarak sosyal bir varlık olan insanlardan oluşan topluluklarda, bireysel çabaların grup menfaatlerine etki etmesi sebebiyle bireylerin birlikte hareket etmesi ve daha yüksek bir performans ortaya koyma çabalarını doğurmaktadır. Grup üyeleri açısından “bütün olarak bir sosyal sistemin performans yeteneğine” değinilerek değerleri, inançları, duygusal durumları ve duyguları temsil ettiği için, kolektif yeterlik örgütün önemli bir yapısını oluşturmaktadır (Bandura, 1997).

Sosyal bilişsel teoriye dayanan (Bandura, 1986) kolektif yeterlik kavramı güncel yönetim yaklaşımları arasında yer alarak sırasıyla birey, grup, örgüt elemanları arasında dikkatle değerlendirilmesi gereken bir dinamikdir. Kolektif yeterlik, özyeterlik alanındaki büyüyen araştırma kitlesine yeni bir ek olarak dahil edilmektedir. Kolektif yeterlik, “bir grubun, belirli başarı seviyelerini üretmek için gereken eylem yollarını örgütleme ve yürütme konusundaki ortak yeteneklerine olan ortak inancı” olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997) ve artık bireyselden grup düzeyine geçiş söz konusudur (Katz-Navon ve ark., 2005; Tyran ve ark., 2008). Kolektif yeterlik, bütünleştirici ve koordine edici kavramlar olarak Zaccaro ve ark. (1995) tarafından; “belirli durumsal taleplere başarılı, uyumlu bir yanıt olarak kaynaklarını tahsis ederken, koordine ederken ve entegre ederken, üyeler arasında paylaşılan bir ortak yeterlilik duygusu” olarak tanımlanmıştır (Tung, 2019).

Kolektif yeterlik, örgütlerde paylaşılan hedefler ve işbirliğine dayalı karar verme yoluyla ortaya çıkmaktadır (Maddux, 2002). Kolektif yeterlik üzerine araştırmalar, öz yeterlik kadar kapsamlı olmamakla birlikte kolektif yeterliğin takım etkinliği ve motivasyon (Prussia ve ark., 1996), dönüşümsel liderlik, performans (Bass ve ark., 2003) ve benzeri değişkenlerle ilişkili olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan birisi olan Prussia ve Knicki (1996)’nın bulgularında; yöneticilerin çalışanlara olumlu performansları ile ilgili geri bildirimde bulunmasının ekibin başarıya olan inancını artırdığını, ayrıca yöneticinin gruba olan güvenini göstermekte olduğunu böylece olumlu geribildirimlerin kolektif yeterliğin olumlu etkilediğini vurgulamaktadırlar (Arıkan ve ark., 2013).

Bandura (1997) yeterlik inançlarının (insanların olayları kontrol etme kapasiteleri hakkındaki inançları) kişisel aracılığın temel unsurlarından biri olduğunu ileri sürmektedir ve hem öz yeterlik hem de kolektif yeterlik, yeterlik çalışmalarının ana türleri olarak değerlendirilmektedir. İnsanlar, tamamlama kapasitesine sahip olabileceklerine inandıkları etkinliklere katılma eğilimindedir (Goddard ve ark., 2001). Bu sebeple kolektif yeterlik, bir grup insanın gerçek yeteneğini yansıtmaya da, örgütsel aktivitede önemli bir rol oynayarak amaçlanan aktiviteye coşkuyla katılmaları için bireyleri, çalışanları motive etmektedir. Kolektif yeterlik, aynı zamanda bir örgütteki daha büyük grubun kolektif gücüne dair paylaşılan inançları da ifade etmekte (Bandura, 2000, Landmann, 2020 ) ve çalışanların bireysel yeterliklerine ilişkin yorumlarından ziyade, onların bir bütün olarak örgütün yeterliğine ilişkin algılarını temsil etmektedir (Goddard ve ark., 2001; Donohoo ve ark., 2020).

Bandura (1997), kolektif yeterliğin, geçmiş deneyimlerden elde edilen dört kaynaktan bilişsel olarak işlenen bilgilere dayalı olarak oluştuğunu belirtmektedir. Bunlardan ilki, tekrarlanan başarı ile kazanılan *ustalık deneyimleri*ni içermektedir. Ustalık deneyimleri, kişinin kendi yetenekleri ve yeterlikleri sayesinde kolay kanıtlandığından, özellikle daha etkilidir. İkinci kaynak *dolaylı deneyimler*dir. Gruplar (takımlar) başkalarının başarılı olduğunu gördüklerinde, kendilerinin de başarılı olabileceğine, en azından performanslarını artırabileceklerine inanırlar. Üçüncü kaynak, *sözlü iknadır*. Gruplar “geçmişte kendilerini bunaltmış olan tecrübeleriyle başarılı bir şekilde başa çıkabileceklerine inandırılarak” ikna edilebilirler. Son olarak, *duygusal durumlar* ekiplerin olaylarla başa çıkma biçimini etkilemektedir. Gruplar geçmişte olaylarla ilgili olarak yüksek kaygı yaşamadıysa daha yüksek başarı beklemektedirler (Donohoo ve ark., 2020).

Griffin ve ark. (1997)’nin da tespit ettiği gibi, liderliğin grup süreçleriyle ilişkili olmasından yola çıkarak kuantum liderlik ile kolektif yeterlik arasında ilişkilendirme aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.

### 3. KUANTUM LİDERLİK VE KOLEKTİF YETERLİK

Yazında daha önce yapılan çalışmalarda kolektif yeterliğin takım performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Kim ve ark., 2015; Xiongve ark., 2014). Kuantum liderlik isebelirsizlik ortamlarında takipçilere ilham vermeye ve onların performansını artırmaya odaklı bir liderlik olması dolayısı ile iki kavram birbirlerini destekleyici niteliktedir (Curtin, 2011; Johnson ve ark., 2007; Tsao ve ark., 2020).

Çalışanların hem bireysel hem de takım olarak yeterli oldukları duygusunun verilmesi önemli bir konudur ki bu dakolektif yeterlik algılarının artırılmasıyla mümkün olabilmektedir. Kuantum liderler çalışanlarını sürekli takip etmeli ve ihtiyaç duydukları her konuyla ilgili destek olarak öz yeterlik gelişimini hızlandırmalı böylece bu süreçte tüm çalışanların yeterlik duygusunun gelişimiyle kolektif yeterlik algısında da gelişme sağlanmalıdır. Hatalar üstüne odaklanan liderler kolektif yeterlik üstüne olumsuz etkiler yapmakta, çalışanların yaratıcılıklarını, deneme ve başarılı olma inançlarını öldürmektedir. (Goddard ve ark 2000) Ayrıca endüstri çevresinde başarılı örgütler hakkında çalışanların kuantum liderler tarafından bilgilendirilmesi kolektif yeterlik konusunda motive olunmasını sağlayacaktır. Çalışanları belli bir amaç etrafında toplayacak bir paylaşılan vizyon oluşturma, bu vizyonun detayları ile her kesim tarafından anlaşılması öz ve kolektif yeterlik algılarının artmasını böylece performansa yansımını sağlayacaktır.

Nitekim sonuçta, kuantum liderlik özelliği gösteren liderler tarafından yönetilen çalışanların örgütlerine daha cesaretli, memnun, güçlenmiş ve bağlı oldukları belirtilmiştir (Bono ve Judge, 2003; Walumbwa ve ark., 2004). Kuantum liderliğin, lider kimliğiyle pozitif olarak ilişkili olduğu, ancak aynı zamanda sosyal kimlik için de önemli olduğu, kuantum liderliğin hem lider kimliğine hem de sosyal kimliğe güçlü bir şekilde dahil olması böylece çalışanlar ve örgüt içi gruplara olumlu etkileri olacağı öngörülmektedir. Böylece etkili liderlerin, çalışan ekip (sosyal kimlik) yoluyla takipçilerin kimliğini güçlendirerek ve liderle daha güçlü özdeşleşmeyi geliştirerek (lider belirleme) davranışları gerektiği kabul edilmektedir (Hogg ve ark., 2012). Ayrıca kuantum liderin kendisinin de kolektif yeterliğinin gelişmiş olması hem kendi başarısı açısından önemli olmakla birlikte hem de çalışanlarını yönlendirirken onlarla duygusal iletişim kurmasını kolaylaştırmaktadır.

Kuantum liderlikte lider ve takipçileri birbirlerinden ayrı düşünülmemektedirler. Bu nedenle kuantum liderlikte takipçilerde liderliğe katkıda bulunurlar. Kolektif yeterlikte doğası gereği bir bütünü ifade ettiği için kuantum liderlik ve kolektif yeterlik birbirleri ile özdeş iki kavram olarak görülebilir (Normoreve ark., 2013; Filho, 2019). Günümüzün kaotik ve sürekli değişen pazar ve dünya koşullarında, örgütler sadece liderin öngörüsü ve bilgeliği ile yönetilemezler. Aynı zamanda liderin takipçilerinin bilgi birikim ve öngörülerini de örgütün bu kaotik ve sürekli değişen ortamda sürdürülebilirliğini sağlayacak kritik başarı faktörünü oluşturmaktadır. Nitekim kuantum liderliğin doğası gereği takipçilerini de yönetimin içine alması bu süreci desteklemektedir (Pelser, 2019; Steele, 2008; Yukl, 1999). Kuantum liderliğe göre mevcut belirsiz ve kestirilemeyen pazar ve çevre koşulları liderlerin ve örgütlerin sürekli olarak risk almalarına neden olmaktadır. Alınan risk sadece liderin beceri ve yeterliklerine bırakılmaz. Kolektif yeterliğin örgüt üyelerinin birlikte en doğru kararı almalarını sağlaması sebebiyle liderin takipçileri de birer “entelektüel sermaye” olarak görüldükleri için bu riskli sürecin içerisinde şahsen yer alırlar (Aghababaei ve ark., 2013; Wonk ve ark., 2003).

Kuantum liderliğin özelliklerine bakıldığında da kolektif yeterliği destekleyecek faktörler göze çarparaktır. Örneğin kuantum liderliğin özelliklerinden bir tanesi “hesap verebilirlik”tir. Örgütlerin kar elde etmekte zorladıkları günümüzde, etik kararlarla bu karı elde etmeleri gerekliliği en güncel tartışmalardan bir tanesidir. Kuantum liderliğin hesap verebilirliği, ancak kolektif yeterlik ile mümkün olabilir. Bunun sebebi ise sadece kendi özgüveni olan bireyler ve özgüveni destekleyen yapı ve kültürüne sahip örgütler etik kuralların dışına çıkmadan cesurca hesap verebilirler. Kuantum liderliğin diğer özelliği olan “kuantum varlığı” ise başkaları ile ilişkili olmayı ifade eder. Bir anlamda lider ancak takipçileri ile var olabilir. Bu yaklaşım, kolektif yeterliğin özünü ifade etmektedir. Kolektif yeterlik, birlikte var olmak ve bir ekip olarak örgütü yönetmek ve geliştirmektir. Bu nedenle, kuantum liderlik, kuantum varlığı ilkesi nedeni ile de kolektif yeterlik ile birlikte düşünülmesi gerekliliğini göstermektedir (Piel ve ark., 2019; Haris ve ark., 2016; Naderifar ve ark., 2016; MacPhee ve ark., 2013).

Nitekim yapılan çalışmalarda ekip üyelerinin karşılıklı bilişsel güvenlerinin ve liderlerine duydukları güvenin kolektif yeterliği olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar söz konusudur (Jeong, 2014). Kuantum liderliğin önemli özelliklerinden bir tanesinin “kuantum güven” (Hauke ve ark., 2012) olması nedeni ile kuantum liderlik ve kolektif yeterlik birlikte bu çalışmada değerlendirilmiştir.

#### 4. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yazın incelendiğinde liderlik ve kolektif yeterlik ile ilgili çalışmaların sayısının azlığı göze çarpmakla birlikte; yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun öğretmenler ve eğitimciler üzerinde yapıldığı görülmektedir (Liu, 2020; Haris v.d., 2016; Derrigton ve ark., 2013). Diğer taraftan yeni yapılacak çalışmaların daha çok üretim işletmeleri üzerinde yapılması, kavramların daha farklı örgütsel yapılarda da nasıl işlediğinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Çalışma, örgütlerin toplu etkinliği ve grup performansını artırmak için pratik sonuçlar sunabilir. Yöneticiler, takipçilerinin kolektif yeterliği ve güdülerini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmak için kendi özgünlüklerini geliştirmelidir. Yöneticiler, takipçilerinin ihtiyaçlarına dikkat ederlerse, yüksek ahlaki standartlara sahip olurlar ve takipçilere dürüstlük ve saygı gösterirlerse, grup üyeleri daha güvenli hale gelir ve kolektif etkinlik iyileşir ve bu, grup performansını artırabilir.

Ayrıca kuantum liderlik davranışı yoluyla liderler, çalışanların kolektif yeterliğini artırabilirler. Bu nedenle, liderlerin, takipçilerin toplu etkinliğini artırmak ve daha başarılı hale getirmek için daha yüksek kuantum liderlik davranışı deneyimlemesi gerekir. Bununla birlikte, kuantum liderler kıdemli liderler, politikalar ve prosedürler gibi örgütsel destek mekanizmaları oluşturarak alt liderlere ve çalışanlara yardımcı olmalıdır. Bu nedenle, kuantum liderler, kolektif yeterlik üzerinde tek başına olduğu gibi başka değişkenler ile birlikte de daha yüksek olumlu karşılıklı etkiye sahip olabilir.

Kuantum liderlik öncülleri ile ilgili çalışmalar farklı bağlamlarda yapılmalıdır. Ulusal ve uluslararası yazında kavramın açıklanması açısından mevcut çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Öte yandan, kuantum liderlik ve kolektif yeterliği etkileyen faktörler farklı sektörlerde nicel araştırmalar aracılığıyla detaylı bir şekilde incelenebilir. Ayrıca farklı liderlik yaklaşımları ile kolektif yeterlik arasındaki ilişkiler ya da kuantum liderlik ile öz yeterlik, lider yeterliği, performans, iş tatmini, örgütsel

bağlılık gibi hem bireysel hem de örgütsel çıktılar arasındaki bağlantılar araştırılabilir. Kolektif yeterlik bir aracı olarak kabul edilebilir ve kuantum liderliğin örgüt düzeyinde farklı değişkenler üzerindeki etkileri incelenebilir.

### KAYNAKÇA

- ADAIR, J. (2005). Kışkırtıcı liderlik. İstanbul: Mart Matbaası.
- AGHABABAEI, R.,HOVEIDA, R. VE RAJAIEPOUR, S. (2013). The analysis of relationship between self-leadership strategies and components of quantum organization at universities. *International Journal of Academic Research in Economicsand Management Sciences*. 2(5), 192.
- ARIKAN, S., ÇALIŞKAN, S.C. (2013). “Kolektif Yeterlik” Üzerine Yeni Bağımsız Değişken Arayışları: Lider-Üye Etkileşimi'nin Kolektif Yeterlik Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Türk Psikoloji Dergisi*. 28 (71), 1-16.
- ARSEVEN, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *Electronic TurkishStudies*. 11(19), 63-80.
- BANDURA, A. (2002). Self-efficacyassessment. İçinde: R. Fernandez-Ballesteros (Ed.), *Encyclopedia of psychological assessment*. London: Sage Publications.
- BANDURA, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75–78. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00064>.
- BANDURA, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freemanand Company.
- BANDURA, A. (1986). *Social foundation of though tandaction: A social-cognitiveview*. Engle wood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- BASS, B. M.,AVOLIO, B. J., JUNG, D. I. & BERSON, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational andnt ransactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2),207–218.
- BAYRAKÇI, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14. 198-210.
- BONO, J. E., & JUDGE, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the traitand its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17(Suppl1). 5–18. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- BOZORGI, F., JAHANGIRFARD, M., & SHARIFI, A. (2020). Design of Quantum Leadership Model in Iranian State Universities. *Iranian Journal of Educational Sociology*. 3(1), 9-22.
- CLEGG, S. R. (1992). Postmodern Management. *Journal of Organizational Change Management*, 5(2), 31-49.
- CURTIN, L. (2011). Quantum leadership: Succeeding in interestingtimes. *Nurse Leader*, 9(1), 35-38.
- CYBULSKI, T. G., HOY, W. K., SWEETLAND, S.R. (2005). The roles of collective efficacy of teachers and fiscal efficiency in student achievement. *Journal of Educational Administration*. 43 (5), 439–461.
- Derrington, M. L., ve Angelle, P. S. (2013). TeacherLeadershipandCollectiveEfficacy: Connectionsand Links. *International Journal of TeacherLeadership*, 4(1), 1.
- DONOHOO, J.,O'LEARY, T., HATTİE, J. (2020). The design and validation of the enabling conditions for collective teacher efficacy scale (EC-CTES) *Journal of Professional Capital and Community*. 5(2), 147-166. DOI 10.1108/JPCC-08-2019-0020.
- DUGAN, J. P., & KOMIVES, S. R. (2011). Leadership theories. *The handbook for student leadership development*, 35-57.
- FILHO, E. (2019). Team Dynamics Theory: Nomological network among cohesion, team mental models, coordination, and collective efficacy. *Sport Sciences for Health*. 15, 1-20.
- GEOK, S. W., & SHAARI, A. (2020). Show Up ve Be Seen: A Study Towards Quantum Leadership In Quantum Era. Palarch's. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*. 17(6), 411-429.
- GODDARD, R.D. & GODDARD, Y. (2001), “A multi level analysis of there lationship between teacher and collective efficacy in urban schools”, *Teaching and Teacher Education*. 17(7), 807-818.
- GODDARD, R. D., HOY, W.K. & WOOLFOLK-HOY, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Education Research Journal*, 37(2), 479–507.



- GRIFFIN, M. A., & MATHIEU, J. E. (1997). Modeling organizational processes across hierarchical levels: Climate, leadership and group processes in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 731–744.
- GROSSMAN, S. C., & VALİGA, T. M. (2005). The New Leadership Challenge. *The New World and New Leadership*, 27-37.
- HANINE, S., & NITA, M. A. (2019). The paradigm of quantum leadership: ontology, praxis and application to management. *Revue Internationale edes Sciences de Gestion*, 3(2), 837-858.
- HARIS, I., AFDALIAH, A. B., & HARIS, K. (2016). Exploring Quantum Perspective in School Leadership: A Review of Effective Principa lLeadership in the Changing Nature of School Management. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*. 2(4), 38.
- HAUKE, P.,CUCCHIETTI, F. M., TAGLIACOZZO, L., DEUTSCH, I., & LEWENSTEIN, M. (2012). Can one trust quantum simulators?.*Reports on Progress in Physics*, 75(8), 082401.
- HOGG, M.A.,VAN KNIPPENBERG, D. & RAST III, D.E. (2012). The social identity theory of leadership: Theoretical origins, research findings, and conceptual developments. *European Review of Social Psychology*. 23(1), 258-304. DOI: 10.1080/10463283.2012.741134.
- JACOBS R. (1994). Using real time strategicchange: how toinvolve an entireorganization in fastand far reachingchange. San Francisco: Berrett-Koehle. 1-4.
- JEONG, Y. (2014). The differential effects of transformational leadership and authentic leadership on team performance [InKorean]. *Korean Management Review*, 43, 705–743.
- JOHNSON, D. S., & JUSTİCE, I. (2007). Organizational future sustainability: quantum leadership. *Futurics*, 31(1/2), 49.
- KATZ-NAVON, T. Y. & EREZ, M. (2005). When collective-and self-efficacy affect team performance: The role of task inter dependence. *Small Group Research*, 36(4), 437-465.
- KURT, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlik Ve Kolektif Yeterlik Algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Bahar 2012, 10(2), 195-227.
- LANDMANN, H.,ROHMANN, A.(2020). Being moved by protest: Collective efficacy belief sand injustice appraisalsenhan cecollective action intentions for forest protection via positive and negative emotions. *Journal of Environmental Psychology*. 71.10149.1https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101491.
- LEITHWOOD, K. (2007). What weknow about heducational leadership. J.M. Burger, C. Webber ve P. Knick. (Eds.) *Intelligent Leadership*, Springer, 41–66.
- LIU, P. (2020). Therelationshipbetweenteacherleadershipandcollectiveteacherefficacy in Chineseuppersecondaryschools. *International Journal of Educational Management*.35(2), 394-407.
- MACPHEE, M.,CHANG, L., LEE, D. & SPIRI, W. (2013). Global health care leadership development: trends to consider. *Journal of Healthcare Leadership*. 5, 21-29.
- MCCLESKEY, J. A. (2014). Situational, transformational, and transactional leadership and leadership development. *Journal of Business Studies*.5(4), 117-130.
- MADDUX, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C. R. Snyder ve S. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology*. 257–276. Oxford, UK: Oxford University Press.
- MALLOCH, K. (2017). Quantum leadership: Creating sustainable value in healthcare. Jones and Bartlett Learning.
- MARION, R., & UHL-BIEN, M. (2001). Leadership in complex organizations. *The Leadership Quarterly*, 12(4), 389-418.
- MARTOCCHIO, J. J., & JUDGE, T. A. (1997). Relationships between conscientious nessand learning in employee training: Mediating influences of self-deceptionand self-efficacy. *Journal of Applied Psycholog.*, 82, 764–773.
- MOHAMED, N.,PAULEEN, D. J. (2005). Cognition, Quantum Skills, and Knowledge Management in The Criminal Investigation Process: A Conceptual Model. *Knowledge Management in Asia-Pacific*, Building a Knowledge Society: Linking Government, Business, Academia and the Community, 28-29 November 2005, Wellington, New Zealand.
- NADERIFAR, M.,BARKHORDAR, M., DEHKORDI, S. N., JALALODINI, A., & GHALJAEI, F. (2016). The role of quantum skills in conflictre solution in educational organizations: A review article. *Journal of Advances in Medical Education (JAMED)*. 1(2), 17-25.

- NINGTIAS, R. W., & MUNDIRI, A. (2019). Quantum leadership of teachers in improving the quality of education based on Pesantren. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*, 7(1), 1-33. <https://doi.org/10.5281/edukasi.v7i1.350>Piel, M.
- NORMORE, A. H., & ERBE, N. (Eds.). (2013). *Collective efficacy: Inter disciplinary perspectives on international leadership*. Emerald Group Publishing.
- UZUNÇARŞILI, Ü., TOPRAK, M., & ERSUN, O. (2000). *Şirket kültürü ve iş prensipleri*. İstanbul Ticaret Odası.
- PELSER, Q. (2019). *Quantum Leadership as an Emerging Theory in a Selected VUCA Industry* (Doctoral dissertation, Regenesys Business School).
- PIEL, M. A., PUTNAM, K., & JOHNSON, K. K. (2019). Quantum Leadership: Toward ethical Selflessness. *Selflessness in Business*. 71.
- PUTNAM, K., & JOHNSON, K. K. (2019). Quantum Leadership: Toward ethical Selflessness. *Selflessness in Business*. 71.
- PRUSSIA, G. E., & KINICKI, A. (1996). A motivational investigation of group effectiveness using social-cognitivetheory. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 187-198.
- SHELTON, C. K., VE DARLING, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 22(6), 264-273.
- SHELTON, C. (1999). *Quantum leaps: 7 skills for work place recreation*. Routledge.
- STAJKOVIC, A. D., & LUTHANS, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 124, 240-261.
- STEELE, M. M. (2008). *Leading high reliability schools: The effects of organizational mind fulness on collective efficacy*. Unpublished doctoral dissertation. The University of Texas at San Antonio.
- STOGDILL, R.M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- ŞANAL, M. (2020). Yönetimde Sinerji için Kuantum Bakış Açısı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(1), 42-50.
- TAVAKKOLI, A., MOHAMMADI, A., & KHODAEI, A. (2017). Quantum Leadership: Why, What and How?. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*. 6(1), 33-56.
- TUNG, H. (2019). The dual processes of transformational leadership: The mediation effect of identification. *Corporate Management Review*. 39(2), 117-153.
- TSAO, F. C., & LASZLO, C. (2020). *Quantum Leadership*. Stanford University Press.
- TSAO, F. C., & LASZLO, C. (2019). *Quantum leadership: New consciousness in business*. Stanford University Press.
- TYRAN, K. L. & GIBSON, C. B. (2008). Is what you see, what you get? The relationship among surface-and deep-level heterogeneity characteristics, group efficacy, and team reputation. *Group & Organization Management*. 33(1), 46-76.
- WALUMBWA, F. O., WANG, P., LAWLER, J. J. & SHI, K. (2004). The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work out comes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 515-530.
- WONG, L., BLIESE, P. & MCGURK, D. (2003). Military leadership: A context specific review. *The Leadership Quarterly*. 14(6), 657-692.
- YUKL, G. (1999). An evaluative essay on current conceptions of effective leadership. *European journal of work and organizational psychology*. 8(1), 33-48.
- ZACCARO, S. J., BLAIR, V., PETERSON, C. & ZAZANIS, M. (1995). Collective efficacy. In J. E. Maddux (Ed.). *Self-efficacy, adaptation, and adjustment*. 305-328 New York, NY: Plenum.
- ZOHAR, D. (2018). *21. Yüzyılda kuantum liderlik*. İstanbul: Kitap yayınları.