



**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
EKONOMİ VE YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ**

*Muğla Sıtkı Koçman University
Faculty of Economics and Administrative Sciences
Journal of Economics and Management Research*

Cilt / Vol: 11 Sayı / No: 1 Haziran / June : 2022

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından yayımlanmaktadır.

e-ISSN: 2717-7882

Lisans eğitimini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümünde alan Kadir Eser, “Tek Pazar Sürecindeki Avrupa Topluluğunda Finansal Bütünleşme Çabaları, Bankacılık Alanında Yapılan Son Düzenlemeler ve Türk Banka Siteminin Uyum Sorunları” adlı teziyle yüksek lisans eğitimini 1990 yılında Gazi Üniversitesinde ve “Finansal Gelişme ve Makroekonomik Performans: Asya ve Latin Amerika Deneyimine Dönük Gözlemler ve Türkiye Ekonomisine İlişkin Ampirik Bulgular” adlı teziyle doktora eğitimini 1999 yılında yine Gazi Üniversitesinde tamamlamıştır. Lisans mezuniyetinin hemen ardından Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankasında uzman yardımcısı olarak işe başlayan Kadir Eser, 1987 – 1991 yılları arasında Türkiye İş Bankasında iktisat uzmanı olarak görev almıştır. 1991 yılında Gazi Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak başladığı akademik yaşamı, aynı üniversitedeki araştırma görevlisi doktor ve öğretim görevlisi doktor unvanlarıyla sürmüştür. Daha sonra Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde yardımcı doçent olarak göreve başlayan Eser, aynı üniversitede sırasıyla doçentlik ve profesörlük unvanlarını almıştır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İİBF İktisat Bölümünde Profesör olarak görev yapmaktayken henüz 55 yaşındayken aramızdan ayrılmıştır.



KADİR'İ HATIRLAMAK ..

Kaybettiğimiz yakınlarımızı hep bizimle kalacaklarmış gibi yaşıyoruz, kaybetme ihtimalini hiç aklımıza getirmeden. Onları kaybedince bu defa anılara sığınyor ve anılarımızda yaşıatıyoruz. Birlikte yaşanan anların değeri o zaman daha iyi anlıyoruz. Yokluklarına alışsanız da, bıraktıkları boşluğu hiçbir şey doldurmuyor.

Başarılı bir bankacılık (DESİYAB, T.İş Bankası) kariyerini (1986-1991) arkasında bıraktıktan sonra akademik kariyerine Gazi Üniversitesinde başlayan (1991-2005), aynı başarısını Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde sürdüren (2005-2020) Prof. Dr. Kadir Eser'i 18.01.2020 tarihinde kaybetmiştik. Eser ailesinin en küçüğü kardeşimiz, değerli bilim insanı, çok sevdiği öğrencilerinin Kadir Hocasının kaybının üzerinden iki yıl geçti. Acımız hala dinmedi. Yokluğuna alışamadık. Kadir'i anılarımızda yaşıatıyoruz ve birlikte geçirdiğimiz güzel anları hatırlıyor, O'nu çok özliyoruz. Anısını yayınlanacak kitapla yaşatan, acımızı paylaşan vefalı dostlarının ve meslektaşlarının olması ise tek tesellimiz. Ruhu şad olsun, huzur içinde uyusun. Geride bıraktıkları ve Kadir'i hatırlayan dostları sağ olsunlar, var olsunlar. Şair'in dediği gibi, O'nu hatırlamak bir tür onunla buluşmaktır...

Prof. Dr. Uğur Eser

EKONOMİ VE YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF ECONOMICS AND MANAGEMENT RESEARCH

Cilt / Vol: 11 Sayı / No: 1 Haziran / June 2022

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Makaleler / Articles

Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişliğe Etkisi

The Effect of Nepotism on Organizational Commitment and Burnout

2

Merve Büşra ALTUNDERE DOĞAN

Zeynep YAMAN

Kapitalizmin Yeni Nesil “Çoklu Kriz”leri

New Generation “Multiple Crisis” of Capitalism

36

Uğur ESER

Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri Kullanılarak Tedarikçi Seçim Kararı ile İlgili Yapılmış Çalışmaların Bibliyometrik Analizi: 2000-2020

Bibliometric Analysis of Studies Made on Supplier Selection Decision Using Multi-Criteria Decision-Making Techniques: 2000-2020

64

Seda Sinem TURSUN

Hatice Hicret ÖZKOÇ

Küresel Salgının (COVID-19) Lisans ve Lisansüstü Öğrencileri Üzerindeki Psikolojik, Sosyal ve Ekonomik Etkilerinin Araştırılması

Investigation of the Psychological, Social and Economic Effects of the Global Epidemic (COVID-19) on Undergraduate and Graduate Students

84

Gülbahar ATASEVER

Ceren KARABULUT

İşkolikliğin Yalnızlık ve Üretkenlik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenlerde Uygulama

Examining The Effect Of Workaholicism On Loneliness and Productivity: Practice in Academics

118

Ayşe Çiğdem KIREL

Esra KARADUMAN

KAYIRMACILIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ

Merve Büşra ALTUNDERE DOĞAN¹

Zeynep YAMAN²

ÖZET

Bu çalışmada, öğretmenlerin kurumlarında hissettikleri kayırmacı tutum ve davranışların onların örgütlerine olan bağlılıklarına ve tükenmişliklerine olan etkileri incelenmiştir. Bir örgütteki kayırmacı tutum ve davranışlar çalışanlar tarafından fark edilerek gruplaşmalara yol açar. Gruplardaki bireyler zamanla birbirlerini dışlayabilir ve aralarında çatışmalar söz konusu olabilir. Bunun sonucunda örgüte bağlılık konusunda çalışanların zihinlerindeki aidiyet duygusu zayıflar. Çalışanların işlerinde mutsuz ve adalet duygusundan yoksun olduklarını hissetmeleri onları zaman içinde tükenmişliğe iterek işlerinde verimsiz kılmaktadır. Bu çalışmada, İstanbul'da bulunan okullarda görev yapan 290 öğretmen ile anket çalışması yapılmıştır. Anket verileri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, okullardaki kayırmacı tutum ve davranışların öğretmenlerin örgüte bağlılığını azalttığı ve tükenmişliğini artırdığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise bu etkilerin farklılaştığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, nepotizm, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, öğretmen.

JEL Kodları: M12, M14, M19.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-5640-9310.

² Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0000-0003-3574-511X.

THE EFFECT OF NEPOTISM ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BURNOUT

Merve Büşra ALTUNDERE DOĞAN³

Zeynep YAMAN⁴

ABSTRACT

This study examines the effects of the favorable attitudes and behaviors that teachers feel in their institutions on their organizational commitment and burnout. Nepotistic attitudes and behaviors in an organization are perceived by employees and lead to groupings. Individuals in groups may exclude each other over time and conflicts may arise between them. As a result, the sense of belonging may weaken in the minds of employees regarding their commitment to the organization. Feelings that the employees are unhappy in their jobs and lacking a sense of justice makes them inefficient by pushing them to burnout over time. In this study, a survey was conducted with 290 teachers working in schools in Istanbul; and the survey data were analyzed with structural equation model. Empirical results indicate that favoritism reduce teachers' organizational commitment and increase their burnout. These effects differ when the sub-dimensions were examined.

Keywords: *Nepotism, organizational commitment, burnout, teacher.*

JEL Codes: M12, M14, M19

³ Assistant Prof., İstanbul Zaim University, Business Management ve Administrative Sciences Faculty, Economics Department, İstanbul, Turkey.

⁴ Marmara University ve İstanbul Sabahattin Zaim University Joint Master's Program, İstanbul, Turkey.

GİRİŞ

Bireylerde yaratılıştan gelen koruma ve kayırma içgüdüleri biyolojik bir faktör olarak kabul edilmektedir. Akrabalık ilişkisi içinde olan kişilerde bu durumun diğer kişilere göre daha fazla olması yadsınamaz bir durum olarak karşımıza çıkar. Bazı biyolojik ve ekolojik yaklaşımlara göre de, canlıların genetik kodlarında bu durumun olduğu ve birbirlerini belli oranda kayırma davranışının normal ve rasyonel görülmesi gerektiği yönündedir (Masters, 1983:161; Büte, 2011: 176; İşçi vd., 2013: 66). Buna karşın, kayırmacılık örgütlerde verimliliği düşüren ve örgütü ekonomik kayba uğratan ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Nepotizm (akraba kayırmacılığı) yöneticilerin, liyakat önceliğini göz ardı ederek kendi akrabalarını yönetimi altındaki çeşitli işlerde istihdam etmesidir (Özsemerci, 2003: 28). Kamu ve özel sektörde var olan fakat daha çok özel sektörde karşılaştığımız nepotizm, aynı örgütte çalışan diğer kişiler için adalet algısını zedeleyici, işe bağlılıklarını azaltan ve kendilerini mutsuz ve tükenmiş hissetmelerine yol açan bir faktördür. Değişen ve gelişen dünya şartlarıyla beraber çalışanların kendini örgütünün bir parçası olarak görmesi, işin amaçları ile kendi amaçlarının örtüşmesi, çalışma ortamındaki konforu, örgütteki adalet ve eşitlik hususları gibi faktörlerin işin kalitesini ve işteki başarıyı etkilediği görülmektedir.

Okullarda oluşan kayırmacılık algısı kuruma olan inancı ve yapılan işin niteliğini etkileyerek, zaman içinde gelecek nesiller üzerinde değişim yaratacaktır (Gider ve Okçu, 2021). Okullarda görülen kayırmacı tutum ve davranışlar, okulda çalışan öğretmenlerin örgüte bağlılıklarını zayıflatarak, ait olma duygusunu zedeleyecektir. Çalıştığı kuruma olan bağlılığı zaman içinde azalan bireylerin tükenmişlik duygusu içerisine girdikleri ve bir süre sonra da başka işlere yöneldikleri görülmektedir. Sürekli iş değişimi birey açısından sorun olmakla beraber, iş gücü kaybı ve bireye yapılan yatırım kaybı olarak örgütleri de olumsuz etkilemektedir. Okulların hedeflerine ulaşması yönetici tutumları, öğretmen yaklaşımları ve öğrenci-veli işbirliği ile gerçekleşecektir. İyi bir toplum inşası için bu iş birliğinin önemini kabul etmek gerekmektedir.

Araştırma nepotizm özelinde kayırmacılık algısının, öğretmenlerin örgütlerine bağlılıkları ve tükenmişlikleri üzerindeki etkisini görmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada nepotizmin örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık ve normatif bağlılık ile tükenmişliğin duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık olan alt boyutlarına etkisini ölçmeyi amaçlanmaktadır. Araştırmada basit örnekleme yöntemi ile

belirlenen çeşitli kamu ve özel kurumlarda çalışan 290 öğretmene demografik özellikler ile kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçeklerini içeren anket uygulanmıştır. Bu anketlerin hepsi değerlendirilmiştir. Araştırma 2018 yılında İstanbul ilindeki resmi kurumlarda görev yapan öğretmenler ile yapılmıştır. Anket verileri, SPSS 25 ve AMOS 25 programları kullanılarak incelenmiştir.

Araştırmada kurumlardaki kayırmacı tutum ve davranışların öğretmenlerin örgüte bağlılığına ve tükenmişliğine olan etkisini ortaya koyup ilgili literatüre katkı sağlamak hedeflenmektedir. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan analizler bu noktada araştırmaya ayrıca özgünlük kazandırmaktadır. Bu araştırma, kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişlikle ilişkisini belirleyerek okullarda liyakatin gerekliliğini göstermesi, böylece okul yöneticilerinde farkındalık oluşturması ve öğretmenlerin tam verimle çalışabilmelerine katkı sağlaması yönünden önemlidir.

Çalışmanın devamında, ilk olarak ikinci kısmında literatüre yer verilmiş; kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının tanımları, boyutları ve sonuçları ile ilgili çalışmalara değinilmiştir. Üçüncü kısımda, araştırmanın metodu anlatılarak betimsel istatistikler verilmiş; dördüncü kısımda araştırmanın bulguları gösterilmiştir. Beşinci bölümde sonuç ve tartışmalar yer almaktadır.

1. LİTERATÜR

Bu bölümde kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramları detaylı olarak açıklanmış ve bunlar hakkında literatürde bulunan öğretmenler ile ilgili yapılmış çalışmalar aktarılmıştır.

1.1. Kayırmacılık

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde korumak, başarısını sağlamak ve himmet etmek olarak tanımlanan kayırmak sözcüğü; bir işte veya bir durumda bir kişiye hak etmediği kolaylığı sağlamak, işin ve başkasının zararına ona kolaylık göstermek anlamına da gelmektedir. TDK'da (2021) kayırma kelimesinin eş anlamlısı "iltimas" olarak vermekle birlikte, toplum içerisinde daha ziyade "torpil" olarak kullanılmaktadır. Aydoğan (2009: 20) kayırmacılık kavramını bir kamu görevlisinin birlikte çalıştığı birini legal sayılmayan şekilde desteklemesi, ayrıcalıklar sunması, kurumdaki adaleti bozacak şekilde mesleki yeterlilik ve performansla bakmaksızın hak etmeyen kişinin hak etmediği parayı kazanması olarak tanımlamıştır. Loewe, Blume ve Speer (2008: 260-261) kayırmacılığın iş ortamını etkileyen en önemli unsurlardan biri olduğunu

belirtmektedir. Kayırmacılığın bazı kişilere menfaat sağladığı fakat diğer iş görenlerin bedelini ödediği, örgütün ve sonrasında toplumun zarar gördüğü bir olgu olduğunu; ayrıca bütün dünyada kabul görmekte olan kayırmacılığın doğrudan olmayan, daha üstü kapalı bir yolsuzluk türü olduğunu söylemektedir.

Asunakutlu ve Avcı (2010: 96) kayırmacılık ve nepotizm kelimelerinin Türkçede eşanlamli olarak kullanılmasına rağmen, aslında kayırmacılığın nepotizmden daha kapsamlı olduğu ve birçok çeşidi bulunduğunu belirtmektedirler. Alanyazın tarandığında da kayırmacılığın farklı çeşitleri olduğu görülmektedir (Chandler, 2012; Aydoğan, 2009; Polat, 2007; Bearfield, 2004; Khatri vd., 2003; Abdalla vd., 1998). Kayırmacılığın en yaygın türleri akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (kronizm), siyasal kayırmacılık (partizanlık) ve hizmet kayırmacılığıdır.

Akraba kayırmacılığı (nepotizm) Latince'deki "nepot" (yeğen) sözcüğünden türemiştir (Araslı ve Tümer, 2008: 1238). Nepotizm, günümüzde bir kişinin maddi kazanç sağlamadan kan bağı olan kişileri yeteneği, becerisi, eğitim seviyesine bakmaksızın işe alması, terfi ettirmesi olarak açıklanmaktadır (Özsemerci, 2003: 28). Bellow (2003: 20) kendi kitabı dışında akraba kayırmacılığı ile ilgili yazılmış tek kitabın 17. yüzyılda İtalyanca yazılmış "Roma'nın Papaları ve Yeğenleri" adlı kitap olduğunu belirtmiştir. Rönesans'tan önce bazı kilise papazlarının kilisedeki önemli görevlere, yetenekleri gözetilmeksizin kendi akrabalarını yerleştirmesi üzerine, nepotizm kelimesi halk arasında kullanılmaya başlanmıştır (Abdalla, Magharabi ve Raggad, 1998: 555; Ciulla, 2005: 155). Bellow (2003: 51-52) biyologların açıklamalarına dayanarak birçok canlının yapısında kayırmacılık olduğunu açıklayarak birçok hayvanın soyunu devam ettirmek için bunu yaptığını da belirtmiştir.

Nepotizmin kayırdığı kişi akraba iken kronizmin kayırdığı kişi eş-dosttur. Belli görevlerde bulunan kişilerin otoritelerini kullanarak eş-dost, akraba ve arkadaşları için liyakati öncelemeden çeşitli imkanlar sağlanmaktadır. Kronizm, bireyin yetenek, beceri ve liyakatine bakılmaksızın tanıdıkların kayırılması durumudur (Khatri, vd. 2006: 289-290). Türkiye'de sık karşılaşılan kayırmacılığın bir türü olan "Hemşehri Kayırmacılığı" da kronizmin bir alt çeşidi olarak görülmektedir (TEPAV, 2006: 30).

Siyasal kayırmacılık, iktidara geldiğinde "kayırmacılık" gücünü kullanma yetkisine sahip olan herhangi bir siyasi kuruluş, kurum ya da kimliğin kendi seçmen grupları için çeşitli şekillerde ayrıcalıklar ve haksız

menfaatler oluşturması durumunu gösterir (Özsemerci, 2003: 24; Pektaş, 1999). Partizanlık olarak da kullanılan bu kavram, siyasal iktidarların destekçilerine kayırmacılık yapması, seçim döneminde aldıkları yardım dolayısıyla onları dllendirmesidir (Aktan, 2001: 58).

Hizmet kayırmacılığında, seçimlerde başarılı olmak isteyen siyasal iktidarın devletin kaynaklarını destekçi bölgelerine seferber etmesi, aktarması söz konusudur. Farklı amaçlar gözetilerek, ihtiyaçların öncelik sırası vermeden yapıldığı kaynak dağıtımı durumu ülke kaynaklarının israf edilmesine yol açacak ve ülkede yaşayan vatandaşlar arasındaki adalet algısını zamanla zayıflatacaktır (Meriç ve Erdem, 2013: 496). Böyle bir uygulamada yerleşim alanındaki ihtiyaçlar dikkate alınmadan vatandaşın gözüne hoş görünebilecek adımlar atılır. Hizmet kayırmacılığı, mevcut iktidarın oylarını yükseltmek için eşişsiz ve haksız bir Şekilde davranmasıdır (TEPAV, 2006: 30).

Tüm alanlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da kayırmacılığın yaşanması, öğretmenlerin motivasyonlarını ve dolayısıyla performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Okullarda kayırmacılığın engellenmesi için okul yöneticileri, kanunlarla belirtilen eğitim politikalarının uygulanması noktasında belirlenen amaçları gerçekleştirmekle yükümlüdür (Kaya, 1991: 94).

Türkiye’de kamu kurumlarında çalışan kişiler için etik kurallar ile ilgili bir yasal düzenleme ilk kez 2004’te 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” oluşturulması kanunu ile yapılmıştır. Sonrasında 2005’te 25785 numara ile Resm Gazete’de yayınlanmış olan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkelere ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile kamuda çalışan kişilerin görevleri esnasında uymaları gereken etik ilkeler oluşturulmuştur. Ayrıca yönetmeliğin 14. maddesinde kayırmacılık konusuna da açıklık getirilerek kayırmacılığın önüne geçme açısından yasal bir zemin oluşturulmuştur. Bu maddede, “*Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hem şehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar*” denilerek kamuda görev alanların hiçbir Şekilde kayırmacılık yapamayacağı belirtilmiştir (Resmi Gazete: 25785). Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm kişilerin bu kurallara uymalıdır. Bu yasal bir zorunluluktur. Özellikle okul yöneticilerinin bu konuda sorumlulukları daha yüksektir (elikten, 2004:128-129).

1.2. Örgütsel bağlılık

Örgütler bireylerin ihtiyaçlarını karşılamada vazgeçilmez kurumlar olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık genel olarak kişinin çalıştığı örgütün

değerlerine olan inancın ve psikolojik olarak bağlılığının ifadesidir (Ölçüm Çetin, 2004: 90). Örgütsel bağlılık kavramı, bireylerin çalıştığı örgütlerde örgüte karşı zaman içinde oluşan özdeşleşme ve bütünleşme derecesini belirtmektedir (Sağlam Arı, 2003: 22). Örgütsel bağlılık çalışanların verimlilik, üretkenlik ve sorumluluklarını belirleyen bir unsur olmuştur. Örgütlerde çalışan bireylerin o örgüte bağlılıkları etkileyen çok çeşitli faktörler vardır. Bazı çalışanların örgüte duygusal bağlılıkları onları örgüte devam etmelerini sağlarken, bazıları için yeni bir iş aramanın verdiği olumsuz duygulardan kaçınma kişilerin örgütlere bağlılıklarını sağlayan faktör olmuştur.

Çalıştığı örgüte karşı bağlılık duyguları içinde olan bireyler örgütte problem üreten değil, problemleri çözen bireyler haline dönüşürler. Örgütler; çalışanlarının örgütte üst düzey verimle çalışmasını istiyorlarsa örgütsel bağlılığı oluşturacak her türlü eylem ve planı uygulamak zorundadır (İnce ve Gül, 2005: 13-14). Örgütte çalışanların örgüte katkısının devam etmesi, örgüt misyonunu sahiplenmesi, örgütün amaçlarını önde tutması ve örgütte kalmaya devam etmesi örgüte olan bağlılığını göstermektedir (Balay, 2000).

Son yıllarda örgütlere olan bağlılıkla ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır ve birçok sınıflandırma bulunmaktadır. Bunlar arasında, Allen ve Meyer (1990), Etzioni (1975), O'Reilly ve Chatman (1977), Wiener (1982), Katz ve Kahn (1977) ve Mowday (1982) sınıflandırmaları öne çıkmıştır. Bu çalışmada Allen ve Meyer'ın (1990) sınıflandırması kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık konusunda çalışmalar yapan Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı 1990'da açıkladıkları modelde üç unsura bağlamışlardır. Bu unsurlar şunlardır (Meyer, Irving ve Allen, 1998: 32):

a) *Duygusal bağlılık*: Çalışanların örgütün değerlerine ve hedeflerine olan bağlılığının üst düzeyde olma durumu olarak tanımlanan duygusal bağlılık, işveren tarafından istenen bir durumdur. Duygusal bağlılığın üretim üzerinde olumlu yansıması görülmektedir. Çalışanın örgütün bir parçası olmayı mutluluk kaynağı olarak görmesi onun örgüte aidiyetini arttıracaktır. Aidiyetin artması ise çalışanın örgütte kalması ihtimalini arttırmaktadır. Çalıştığı örgüt ile ilgili duygusal bağımlılığa sahip çalışanlar kendini örgüte adanmış, hevesli ve sorunlarda aktif rol alan kişiler olmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004: 95).

b) *Devam bağlılığı*: Birçok kişi bulunduğu örgütte çeşitli sebeplerle devam mecburiyeti içinde çalışmaktadır. Bunlardan biri de çalışanın örgütte geçirdiği yılların onda oluşturduğu etkiyi ifade eden devam bağlılığıdır. İşten ayrılmanın çalışana getireceği maliyet, yeni iş bulamama korkusu, alışılmış bir ortamdan bilinmeyen bir yere geçmenin vereceği zorluklar işe devamlılık konusunda

çalışanı zihinsel olarak organize etmektedir. Emekliliğin yakın olması, ailevi veya sağlık sorunları da örgüte devam etme konusunda çalışanın tutumunu belirlemektedir (Ölçüm Çetin, 2004: 95). Örgütte çalışanlara verilen eğitim, geçen zaman, kazandığı statü, verdiği emek boşa gidecekmiş duygusunun oluşturduğu bir durum olarak tanımlanabilecek devam bağlılığı, örgütte çalışanların örgüte olan yatırımları sonucunda ortaya çıkan bağlılık türüdür (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

c) *Normatif bağlılık*: Normatif bağlılık, kişilerin kendini örgütte çalışma noktasında zorunlu görmesidir. Bu zorunlulukla ilgili çeşitli sebepler olabilir. Kişinin kendinden kaynaklı zorunluluklar olabileceği gibi işveren veya örgütteki çeşitli unsurlardan kaynaklı zorunluluklar da olabilir. Örneğin çalışanın kalifiye olmaması durumunda başka iş bulmada yaşayacağı zorluk, işverenin iyi davranması, örgütten ayrılması durumunda örgütte yaşanacak sıkıntılar gibi çeşitli sebepler çalışanı örgütte kalmaya zorlayan sebepler olabilir. Kısacası çalışanın örgüte karşı kendini borçlu hissetmesi durumlarında gerçekleşebilen bir boyuttur (Ölçüm Çetin, 2004: 96).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve iş ile ilgili özellikler olmak üzere üç alt başlıkta ele alınmaktadır. Bireysel faktörler, çalışanın yaşı, eğitim seviyesi ve cinsiyeti ile başarı arzusu gibi demografik ve kişisel özellikleri içermektedir. Örgütün olanakları, verdiği eğitim ve ücret, statü, örgütün büyüklüğü, amacı, örgüt iklimi ve ilişkileri ise örgütsel faktörleri belirler. İş ile ilgili faktörler olarak işin anlamı, önemi ve beklentiyi karşılayıp karşılamaması ve işteki sosyal ilişkiler belirtilmiştir (Sağlam Arı, 2003: 23). Öte yandan, örgüte bağlılığın etkilediği hususlar arasında çalışanın iş başarımı, iş devamsızlık, örgütte kalma süresi, iş tatmini, işe geç gelme ve stres gibi hususlar tespit edilmiştir (Çırpan, 1999: 65-68; İnce ve Gül, 2005: 94-98; Luthans, 1992: 125).

1.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik kelimesi, Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğünde çok çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan ve işle ilgili olan şeylere karşı bıkkınlık, bitkinlik ve isteksizlik durumu olarak tanımlanır. Psikolojik bir sendrom olarak da görülen ve ilk kez 1974'te Freudenberger tarafından kullanılan tükenmişlik (burn-out) kavramı, örgütlerde çalışan kişilerin çeşitli sebeplerle çok çalışmaları sonucunda ortaya çıkan, işle ilgili gereklilikleri yerine getirmelerindeki güçlük olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974: 159). Cherniss (1980) tükenmişliği bir sendrom olarak görerek çalışanın çeşitli sebeplerle işten soğuması ile

sergilediği tutum ve davranışlar, aşırı bağıllık sonrasında ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak belirtmiştir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 127).

Literatürde tükenmişlik ile ilgili çeşitli modeller geliştirildiği görülmektedir. Bunlardan en önde gelenleri arasında “Freudenberger Tükenmişlik Modeli”, “Cherniss Tükenmişlik Modeli”, “Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli”, “Pines Tükenmişlik Modeli”, “Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli”, “Meier Tükenmişlik Modeli” ve “Maslach Tükenmişlik Modeli” bulunmaktadır (Dalkılıç, 2014: 25-46).

Christina Maslach’ın yapmış olduğu tükenmişlik tanımı bugün kullanılan en yaygın tükenmişlik tanımları arasındadır. Ayrıca, günümüzde en çok kabul gören ve en çok kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (Maslach Burnout Inventory-MBI) geliştirerek literatüre çok önemli bir katkıda bulunmuştur. Maslach tükenmişliği, “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” şeklinde ifade ederek uzun süren iş stresinin tükenmişliğe sebep olabileceğini belirtmiştir (Kaçmaz, 2005: 29). Öğretmenlerle yapılan araştırmalarda Maslach Tükenmişlik Modeli en çok kullanılan model olmuştur. Maslach ve Jackson (1981: 99) tükenmişliğin üç farklı boyutta yaşandığını dile getirmiştir:

a) *Duygusal tükenme*: Tükenmişliğin en başta gelen belirleyicisi duygusal tükenmedir (Deniz-Kan, 2008: 431). Yoğun çalışma temposu içindeki kişinin başta üslerinin olmak üzere çalışma ortamındaki diğer kişilerin isteklerini üzerinde bir baskı olarak görmesiyle duygusal tükenmişliğe girmesidir (Üngüren, vd., 2010: 2923). Duygusal tükenme, bireyde bariz bir şekilde gözlenebilen boyuttur (Gündüz, 2005: 153).

b) *Duyarsızlaşma*: Örgütte çalışan kişilerin duygusal tükenme yaşadıkdan bir müddet sonra örgütteki olaylara, kişilere ve hatta görevlerine karşı tepkisiz kalması olarak açıklanmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988: 297). Çalışan bir kişinin etrafındaki kişilere ve kuruma karşı küçümseyici tavır geliştirmesidir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Yapılan araştırmalarda duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında önemli ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Gündüz, 2005: 153).

c) *Kişisel başarı duygusunun azalması*: Tükenmişliğin bu boyutunda örgütte çalışan kişinin duygusal ve fiziksel yönden tükenme yaşadıkdan sonra kendini başarısız addetmesi ve yetersizliğini kabul etmesi ile kendi benlik algısının düşmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach, vd., 2001: 399). Kişisel başarı, bireyin kendisi ile ilgili benlik algısının yüksek olarak görüp kendini başarılı

olarak görmesidir. Kişisel başarısızlık ise bunun tam tersi olma durumu yani kişinin kendini yetersiz bulma durumudur (Üngüren vd., 2010: 2924). Kişinin bu durumun içinde uzun süre kalması depresyona girmesine sebep olabilir (Çavuşoğlu, 2005: 26).

Meslekler arasında tükenmişlik sendromunu en çok yaşayan gruplardan biri olarak öğretmenlik gösterilmiştir. Öğretmenlikte sürekli değişen öğrenci kitlesi, aktif iletişim ve veli beklentileri öğretmenleri duygusal olarak yordduğundan tükenmişlik durumunun ortaya çıkma ihtimali yüksektir (Yoğun-Erçen, 2007: 2). Tüm diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de öğretmenden beklentilerin fazla olması, beklentileri karşılamadaki yetersiz güç hissiyatı ve tüm başarılı olduğu alanlar dışında başarısız olduğu tek bir alanda bile kendini yetersiz görmesi öğretmeni tükenmişliğe sokabilir (Besler, 2006: 27). Tükenmişliğin davranışsal boyutunu yaşayan öğretmenler, yaptıkları işlerde gerekli özeni gösteremediği için işle ilgili doyumsuzluk yaşarlar. Öğrencilerle ilgili meselelerde etkisiz kalma eğiliminde olurlar. Fizyolojik boyutta tükenme yaşayan öğretmenlerin meslek hayatlarında görevlerini sürdürürken bitkin ve yorgun hissettikleri görülmüştür (Yılmaz, 2013: 18-19). Tükenmişlik; öğretmenin kendisi dışında ailesine, velilere, öğrencilere, okul personeline ve sonuç olarak tüm topluma zarar verir. Öğretmenlerin tükenmişliğe girerek öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmiş olması, zaman içerisinde tahayyül edilemeyecek konularda gelecek nesillerle zorluklar yaşanmasına sebep olur (Gündüz, 2005: 154).

Tükenmişliği etkileyen birçok faktör genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Kişini yaşı, cinsiyeti, eğitimi, medeni durumu, aile bireyleri sayısı, duygudaşlık yeteneği ve temel ihtiyaçları bireysel faktörleri oluşturmaktadır. Mesleğinden beklentileri, işinden aldığı ücret, işin kendine uygunluğu, iş performansı, iş yeri adalet duygusu, yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimi, işindeki rol belirsizliği, rol karmaşası, örgüt kararlarına katılması, işyeri ortamı gibi birçok etken örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Izgar, 2003: 11-13).

1.4. İlgili Araştırmalar

“Türk Eğitim Sisteminde Kayırmacılık” konulu araştırmasında Aydoğan (2009) Türk Milli Eğitim Kurumlarında görev alan öğretmenlerin, okullardaki yöneticilerinin kayırmacılık yaptıklarına inandıkları sonucuna ulaşmıştır. Okul yönetimindeki adil olmayan tutum ve davranışların eğitim faaliyetlerini de olumsuz etkileyeceğini dile getirmiştir. Özkanan (2012) “Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma” adlı doktora tezinde; kurumlarda

yapılan terfi işlemlerinde siyasi kayırmacılığın daha çok gözlemlendiğini; din bazlı ve akraba kayırmacılığının da bulunduğunu dile getirmiştir. Bunun önüne geçebilmek için adaletli bir şekilde sınavlar yapılarak görevde yükselmenin sağlanmasını gerektiğini öne sürmüştür. Meriç ve Erdem 2013'teki "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık" adlı çalışmasında; okuldaki yöneticilerin yaptıkları çeşitli yönetim uygulamalarına dair öğretmenlerin kayırmacılık algısının, okulun büyüklüğü, öğretmenlerin kıdemi, branşı, cinsiyeti gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediği üzerinde durmuştur. Sonuçlara göre; okul yöneticilerinin, öğretmenlerin branşları, istihdam şekli, mesleki örgütlere üyeliği, kıdemi ve cinsiyetine göre kayırmacılık yapma durumlarına ilişkin öğretmen alguları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Buna karşın, okul yöneticilerinin, ders dağılımı, nöbet çizelgesinin oluşturulması ve okulun büyüklüğüne göre kayırmacılık yapma durumlarına ilişkin öğretmen alguları arasında ise anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıögen 2010'daki "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri" isimli çalışmasında İzmir'de ilköğretim okullarında çalışan 353 öğretmene anket uygulamıştır. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin en çok olduğu görülmüştür. Ayrıca, demografik özelliklerin bağlılığa etkisi de incelenmiştir. Aksanaklu ve İnandı 2018'deki "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" çalışmasında Mersin'deki ortaokullarında görev yapan 284 yöneticinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Okul yöneticilerinde yüksek düzey örgütsel bağlılık olduğu ve en çok da devam bağlılığının bulunduğunu tespit etmiştir. Duygusal bağlılığın duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde negatif ve anlamlı etkisi bulunurken kişisel başarıya anlamlı ve pozitif ilişkisi bulunmuştur. Devam bağlılığı için de benzer sonuçlar görülmüştür. Normatif bağlılığın ise sadece duygusal tükenme ile anlamlı negatif ilişkisi bulunmuştur.

Dilber (2009) "İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Öz Yeterlik Alguları" konulu araştırmasını 261 öğretmenle yapmıştır. Araştırmanın sonucunda; görev yaptıkları okulun türü, yaş durumu, mezun oldukları okul, derslerindeki çeşitlilik, meslekteki kıdem gibi kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, öğrenciler ile ilgili özellikler, öğrenci sayısı, öğretmenin tecrübesi, mesleki yeterliliği, velilerin yaklaşımı, velilerin üzerine düşen sorumluluklarını yerine getirmesi ve görev türü gibi birçok değişkene

göre de öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2. YÖNTEM

Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılan bu araştırma kapsamında nepotizm (akraba kayırmacılığı), örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçekleri ile demografik bilgilerden oluşan bir anket hazırlanmış ve 2018 yılında İstanbul'daki resmî kurumlarda aktif olarak görev yapan öğretmenlere elektronik ortamda uygulanmıştır.

Öğretmenlerin kayırmacılık algıları "Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı)" özelinde incelenmiştir. Nepotizm algısının ölçmek amacıyla kullanılan anket Asunakutlu ve Avcı (2010) ile Büte ve Tekarslan (2010) tarafından Abdalla vd. (1998) ile Ford ve McLaughlin'in (1985) çalışmalarından esinlenerek hazırlanmıştır. Bu anket toplamda 17 adet soru içermektedir. Nepotizm ölçeğinde beşli Likert kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgüte bağlılığını ölçmek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık" ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Bu ölçekte, "Duygusal Bağlılık", "Devam Bağlılığı" ve "Normatif Bağlılık" olarak 3 boyut bulunmaktadır. Ayrıca, her bir boyutu 6 soru ile ölçen bu anket toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Sorulara verilen yanıtlar beşli Likert olarak derecelendirilmiştir. Ölçekte duygusal bağlılığın üç sorusu ile normatif bağlılığın bir sorusu ters olarak kodlandığından dolayı puanlanması da tersten yapılmıştır. Tükenmişlik için de Maslach ve Jackson tarafından geliştirilip Ergin'in (1995) Türkçeye uyarladığı 22 soruluk "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte yer alan "Duygusal Tükenme" boyutu dokuz soru ile, "Duyarsızlaşma" boyutu beş soru ile "Kişisel Başarı" boyutu da sekiz soru ile ölçülmüştür. Kişisel başarı boyutundaki sorular ters olarak kodlandığı için tersten puanlanması yapılmıştır. Sorulara verilen yine beşli Likert olarak derecelenmiştir.

Araştırmada SPSS 25 ve AMOS 25 istatistiksel programları ile veri analizi yapılmıştır. Betimleyici istatistikler verilerek gösterilen veriler, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edilerek sonuçlar bulunmuştur. Ölçeklerdeki metot yanlılığı Harman Tek Faktör Testi kullanılarak belirlenmiştir. Harman Tek Faktör Testi esnasında açıklayıcı faktör analizi yapılarak değişkenlerin ne kadarının tek faktör ile açıklandığı tespit edilmektedir (Podsakoff vd., 2003: 879). Kurumsal bir yapının kurulması ile başlayan Yapısal Eşitlik Modelinde, öncelikle teori dikkate alınarak yapısal

eşitlikler oluşturulur ve parametreler tahmin edilir. Daha sonra, uyum iyiliği indeksleri karşılaştırılır ve gerekli ise modelde değişiklik yapılarak modelin son hali oluşturulur. Bu son modelde edilen sonuçlara göre de değişkenler arasındaki ilişkiler yorumlanır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2021: 251-275).

Tablo 1. Öğretmenlerin demografik özellikleri

Özellikler	Değişkenler	Sayı	Yüzde
Okul Türü	Devlet	166	57.2
	Özel	124	42.8
Kademe	Okul Öncesi	21	7.2
	İlkokul	55	18.9
	Ortaokul	104	35.8
	Lise	110	38.1
Branş	İngilizce	19	6.5
	Fen Bilimleri	20	6.8
	Matematik	37	12.7
	Din Kültürü	16	5.5
	Türkçe	20	6.8
	Sınıf Öğretmenliği	36	12.4
	Okul Öncesi	21	7.2
	Rehber Öğretmen	4	1.3
	Diğer	117	40.3

Cinsiyet	Kadın	227	78.2
	Erkek	63	21.8
Yaş	20-29	69	23.8
	30-39	106	36.5
	40-49	94	34.3
	50 ve üzeri	21	7.4
Çocuk	Evet	202	69.5
	Hayır	88	30.5
Kıdem	5yıl ve altı	79	27.2
	6-10 yıl	62	21.4
	11-15 yıl	53	18.3
	16-20 yıl	44	15.2
	21 ve üzeri	52	17.9
Kurumda Çalışma Süresi	5yıl ve altı	203	70
	6-10 yıl	57	19.7
	11-15 yıl	18	6.2
	16-20 yıl	7	2.4
	21 ve üzeri	5	1.7
Eğitim Seviyesi	Ön lisans	12	4.1
	Lisans	225	77.6
	Yüksek lisans	50	17.2

	Doktora	3	1
Müdürün Cinsiyeti	Kadın	49	16.9
	Erkek	241	83.1

Bu araştırmadaki anket toplam 290 kişiye uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenler ile ilgili okulu, kademesi, çalışma süresi, branşı, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, kıdemi ve müdürün cinsiyeti gibi sosyo-demografik özelliklerine ilişkin veri toplanmıştır. Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin istatistikleri gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %57,2’sinin devlet okulunda, %42,8’inin ise özel okulda görev yapıyor olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %7,2 oranında okul öncesinde, %18,9 oranında ilkokulda, %35,8 oranında ortaokulda ve %38,1 oranında lisede görev yaptığı görülmektedir. Branşlar incelendiğinde, en yüksek oranların %12,7 ile Matematik, %12,4 ile Sınıf Öğretmenliği, %7,2 ile Okul Öncesi, %6,8 ile Fen Bilimleri, %6,8 ile Türkçe ve %6,5 ile İngilizce olduğu görülmektedir. Bunlar dışında, Din Kültürü, Edebiyat, Felsefe, Rehberlik, Üstün Zekalılar, Sağlık Hizmetleri, Müzik, Beden Eğitimi, Biyoloji, Fizik, Kimya ve Coğrafya gibi pek çok alandan öğretmen araştırmaya katılmıştır.

Araştırmada kadın öğretmenlerin fazla olduğu görülmektedir: Öğretmenlerin %78,2’si kadın, %21,8’i erkektir. Öğretmenlerin yaş dağılımlarına bakıldığında, %23,8 oranında 20-25, %36,5 oranında 30-39, %34,3 oranında 40-49 ve %7,4 oranında ise 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Çoğunlukla genç ve orta yaş grubundan öğretmenin araştırmaya katıldığı anlaşılmaktadır. Çocuğu olma durumuna göre, öğretmenlerden %69,5’inin çocuğu olduğu, %30,5’inin ise olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında, %27,2’i 5 yıl ve altı, %21,4’sı 6-10 yıl, %18,3’ü 11-15 yıl, %15,2’si 16-20 yıl ve %17,9’u ise 20 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. Kurumlarındaki çalışma süresine göre, %70 oranında 5 yıl ve altı, %19,7 oranında 6-10 yıl, %6,2 oranında 11-15 yıl, %2,4 oranında 16-20 yıl ve %1,7 oranında 20 yıldan fazla sürede aynı okulda görev yaptığı tespit edilmiştir. En yüksek dağılımın okulda 5 yıl veya daha az süredir çalışanların olduğu görülmektedir. Eğitim durumu olarak, %4,1’i ön lisans mezunu, %77,6’sı lisans mezunu, %17,2’si yüksek lisans mezunu ve %1’i ise doktora mezunudur. Çoğunluğun lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin okul müdürlerine bakıldığında %83,1'inin erkek olduğu ve sadece %16,9'unun kadın olduğu görülmektedir.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

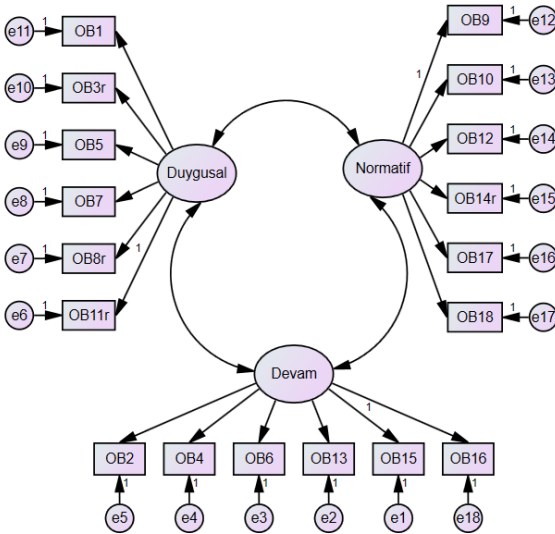
Bu bölümde ilk olarak araştırmadaki ölçekler için yapılan ölçüm modelleri verilecek, daha sonra da ana hipotezler ve ardından alt hipotezlere dair sonuçlar gösterilecektir.

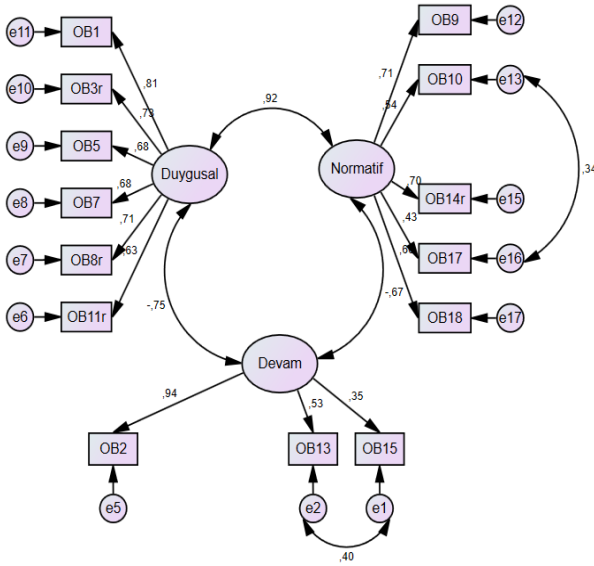
3.1. Örgütsel bağlılık ölçüm modeli

Örgütsel Bağlılık Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılarak verilerin güvenilirlik ve tutarlılıkları analiz edilmiştir. İlk olarak Harman Tek Faktör Testi ile yaygın metot yanlılığına bakılmıştır. Tek bir faktör değişkenin %34'ünü açıkladığı görülmüştür, bu durum da çoğunu açıklamadığını göstermektedir. Bu ölçek için yaygın metot yanlılığı görülmemektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Bu değer 0.70'in üzerinde bulunursa ölçeğin güvenilir olduğu belirtilmektedir (Yıldırım, 2007: 134). Bu ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,761 olarak güvenilirdir. Böylece, örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Şekil 1. Örgütsel bağlılık ölçeği için ilk ölçüm modeli ve son ölçüm modeli





Bu iki test sonrasında, AMOS programı ile model oluşturularak alt boyutlara dair sorular test edilmiştir. Buna dair ilk ölçüm modeli Şekil 1’de (sol tarafta) gösterilmiştir. Yapılan ilk analiz sonucunda uyum endeks değerleri istenilen seviyede bulunamadığı için OB4, OB6, OB12 ve B16 değişkenlerinin uyum endekslerini en fazla etkileyeceği tespit edilerek çıkarılmıştır. Ayrıca, OB10-OB17 ile OB13-OB15 arasında kovaryanslar eklenmiştir. Yeni modelin uyum indeksleri şu şekildedir:

- χ^2/df : 3,133
- RMSEA: 0,086
- CFI: 0,910
- GFI: 0,894
- AGFI: 0,845

Bu sonuçlar ölçeğin ana modele iyi derecede uyumlu olduğu işaret etmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair son ölçüm modeli ve katsayıları Şekil 1’de (sağ tarafta) ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair ilişkiler ve katsayılar

			Tahmin	S. Tahmin	S.E.	C.R.	P
--	--	--	--------	-----------	------	------	---

OB15	<---	Devam	1.000	0.351			
OB13	<---	Devam	1.599	0.530	.248	6.433	***
OB2	<---	Devam	2.948	0.938	.560	5.265	***
OB11r	<---	Duygusal	1.000	0.631			
OB8r	<---	Duygusal	1.091	0.709	.108	10.122	***
OB7	<---	Duygusal	.919	0.676	.094	9.752	***
OB5	<---	Duygusal	1.081	0.677	.111	9.762	***
OB3r	<---	Duygusal	1.146	0.728	.111	10.329	***
OB1	<---	Duygusal	1.121	0.810	.100	11.171	***
OB9	<---	Normatif	1.000	0.711			
OB10	<---	Normatif	.817	0.538	.098	8.367	***
OB14r	<---	Normatif	1.073	0.704	.099	10.818	***
OB17	<---	Normatif	.617	0.434	.091	6.766	***
OB18	<---	Normatif	.945	0.663	.092	10.229	***

3.2. Tükenmişlik ölçüm modeli

Tükenmişlik Ölçeği için öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılarak verilerin güvenilirlik ve tutarlılıkları incelenmiştir. İlk olarak Harman Tek Faktör Testi yapılmış ve tek bir faktörün değişkenin %32'sini açıkladığı, çoğunluğunu açıklamadığı anlaşılmıştır. Böylelikle tükenmişlik ölçeğinde de yaygın metot yanlılığı görülmemiştir.

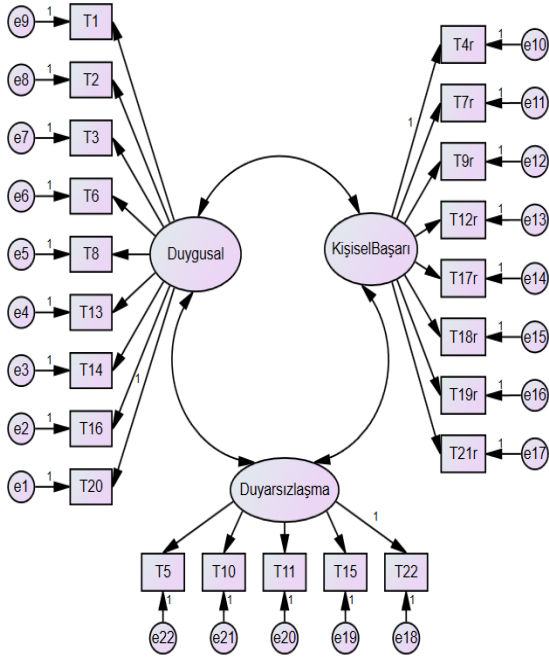
Daha sonra ölçeğin güvenilirliği noktasında Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değeri 0 ve 1 arasında değerler alabilir ve 0.70 üzerindeki değerlerde ölçek güvenilir olarak değerlendirilir (Yıldırım, 2007: 134). Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,891 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, çalışmada kullanılmış olan tükenmişlik ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

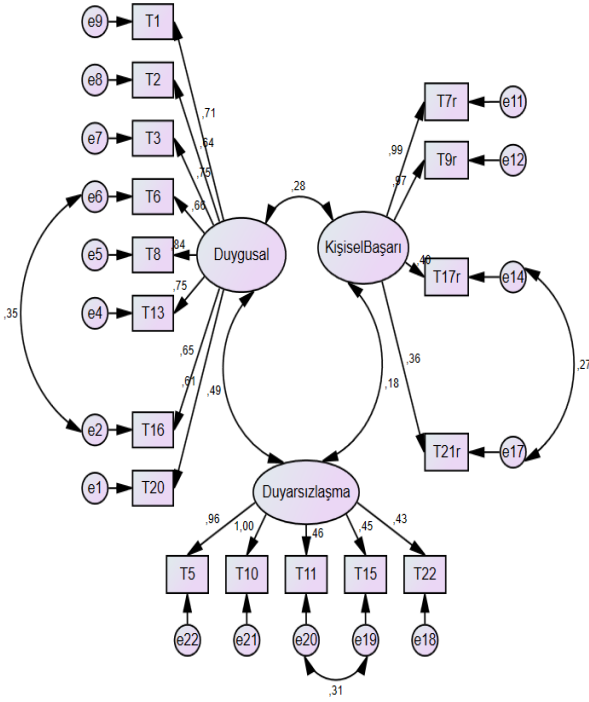
Yapılan analizler sonrasında AMOS programı ile ölçüm model oluşturularak test edilmiştir. İlk ölçüm modeli Şekil 2'de (sol tarafta) verilmiştir. İlk yapılan analizler sonucunda uyum endeks değerleri istenilen seviyede olmadığı için T4r, T12r, T14, T17r ve T18r değişkenleri düzeltme endeksleri doğrultusunda çıkarılıp uygun yerlere kovaryanslar eklenmiştir. Bu modelin uyum indeksleri aşağıdaki şekildedir:

- χ^2/df : 3,782
- RMSEA: 0,098
- CFI: 0,904
- GFI: 0,852
- AGFI: 0,800

Bulunan model uyum endeksleri sonucunda, ölçeğin ana modelimize iyi derece uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Şekil 2'de (sağ tarafta) ve Tablo 3'te tükenmişlik ölçeği için son ölçüm modeli ve katsayıları gösterilmiştir. Tablodan ölçeğe ilişkin tüm değişkenlerinin %1 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Şekil 2. Tükenmişlik ölçeği için ilk ölçüm modeli ve son ölçüm modeli





Tablo 3. Tükenmişlik ölçeğine dair ilişkiler ve katsayılar

			Tahmin	S. Tahmin	S.E.	C.R.	P
T20	<---	Duygusal	1.000	0.605			
T16	<---	Duygusal	1.131	0.645	.126	9.002	***
T13	<---	Duygusal	1.311	0.747	.131	10.020	***
T8	<---	Duygusal	1.578	0.839	.146	10.790	***
		Duygusal	1.116	0.662	.122	9.180	***

T6	<---						
T3	<---	Duygusal	1.318	0.746	.132	10.006	***
T2	<---	Duygusal	1.068	0.641	.119	8.970	***
T1	<---	Duygusal	1.291	0.715	.133	9.715	***
T7r	<---	KişiselBaşarı	1.000	0.992			
T9r	<---	KişiselBaşarı	.946	0.975	.029	32.792	***
T17r	<---	KişiselBaşarı	.424	0.401	.058	7.314	***
T21r	<---	KişiselBaşarı	.327	0.356	.051	6.380	***
T22	<---	Duyarsızlaşma	1.000	0.427			
T15	<---	Duyarsızlaşma	1.048	0.448	.179	5.860	***
T11	<---	Duyarsızlaşma	1.339	0.460	.225	5.952	***
T10	<---	Duyarsızlaşma	2.611	1.003	.328	7.959	***
T5	<---	Duyarsızlaşma	2.500	0.958	.314	7.966	***

3.3. Ana hipotezlerin analizi

Araştırmada öğretmenlerin kurumlarındaki nepotizm algılarının örgütlerine olan bağlılıkları ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ana hipotez bağımsız değişken olan nepotizmin bağımlı

değişkenler olan örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında kurulmuştur. Araştırmaya ilişkin ana hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H1: Nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

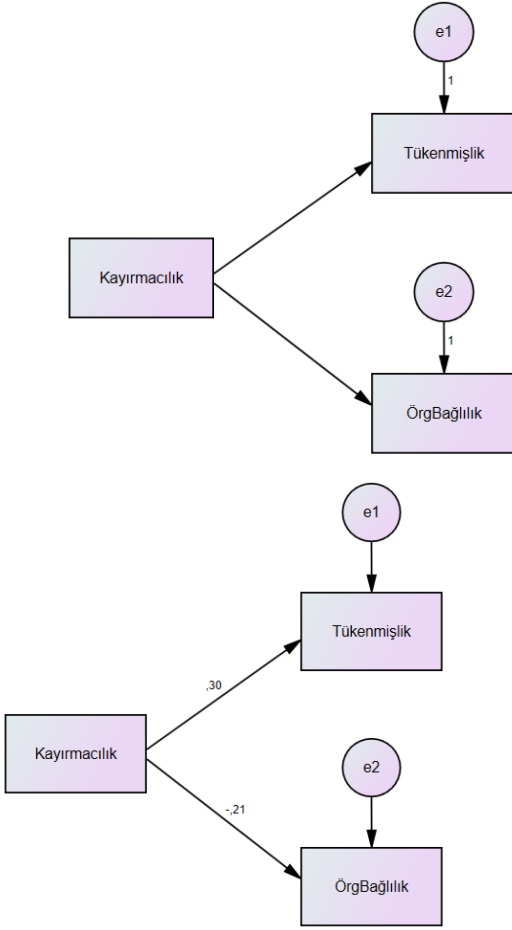
H2: Nepotizmin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bu hipotezler AMOS 25 programı ile analiz edilmiştir. Kurulan ilk model Şekil 3'te (sol tarafta) gösterilmiştir. Yapılan analizin uyum endeksleri şu şekilde bulunmuştur:

- χ^2/df : 7,105
- RMSEA: 0,145
- CFI: 0,862
- GFI: 0,984
- AGFI: 0,904

Ana hipotezlere ilişkin analiz sonuçları Şekil 3 (sağ taraf) ve Tablo 4'te verilmiştir.

Şekil 3. Ana hipotezlerin ilk yapısal eşitlik modeli ve son yapısal eşitlik modeli



Tablo 4. Ana hipotezlere ait ilişki katsayılar

			Tahmin	S.Tahmin	S.E.	C.R.	P
Tükenmişlik	<--	Kayırmacılık	.166	.297	.031	5.287	***
Ö. Bağlılık	<--	Kayırmacılık	-.100	-.213	.027	-3.708	***

Bu sonuçlara göre, öğretmenlerdeki nepotizm algısının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve negatif ($\beta = -0,100$) etkisi olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kayırmacılık algıları artınca, kurumlarına olan

bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Nepotizm algısının tükenmişlik üzerinde ise anlamlı ($p<0.05$) ve pozitif ($\beta=0,166$) etkisi tespit edilmiştir. Öğretmenlerin algıladıkları kayırmacılığın tükenmişliğini artırdığı belirlenmiştir.

3.4. Alt hipotezlerin analizi

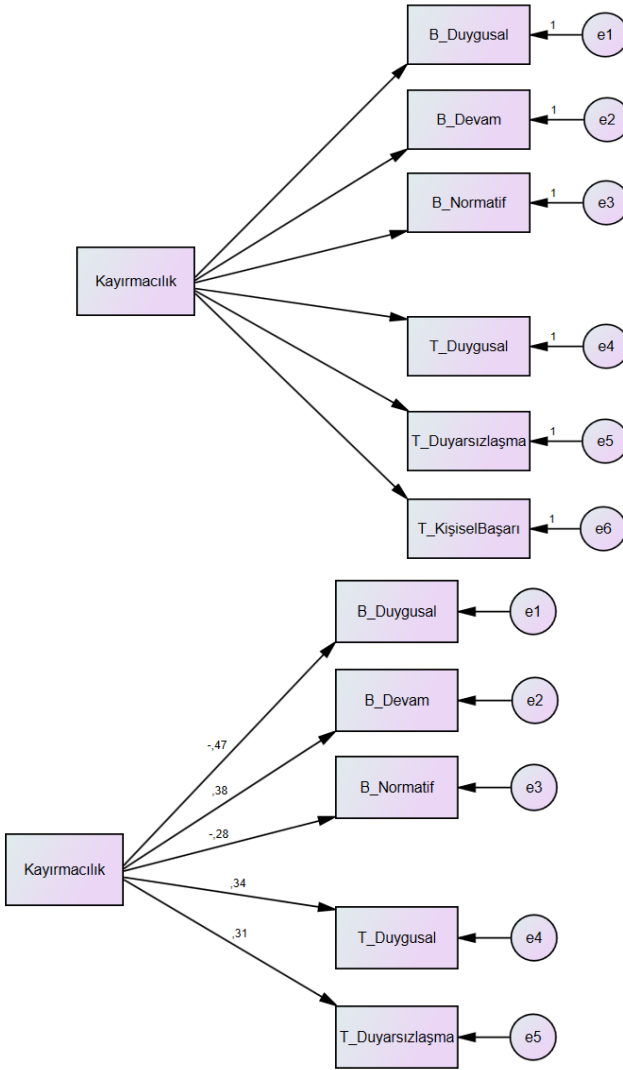
Alt hipotezler, bağımsız değişken olan nepotizm algısı ile bağımlı değişkenler olan örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin alt boyutları arasında kurulmuştur. Örgütsel bağlılık “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif”, tükenmişlik ise “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” alt boyutlarından oluşur. Alt hipotezlerin modeli AMOS 25 programı ile kurulmuş ve analiz edilmiştir. Alt hipotezler için oluşturulmuş model Şekil 4’te (sol tarafta) gösterilmiştir.

Alt hipotezlere ait model uyum endeksleri aşağıdaki gibidir:

- χ^2/df : 44,353
- RMSEA:0,387
- CFI:0,316
- GFI:0,637
- AGFI: 0,238

Analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen ilişkilerden anlamlı olmayan alt boyut, “Tükenmişlik” ölçeğinin “Kişisel Başarı” alt boyutu, modelden çıkarılarak bütün ilişkilerin anlamlı olduğu yeni bir model oluşturulmuştur. Son model Şekil 4’te (sağ tarafta) gösterilmiştir.

Şekil 4. Alt hipotezlerin ilk yapısal eşitlik modeli ve son yapısal eşitlik modeli



Öğretmenlerin kurumlarındaki nepotizm algılarının duygusal bağılıkları üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve negatif ($\beta = -0,429$) bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerde kayırmacılık algısı arttıkça duygusal bağıklık düzeyleri azalmaktadır. Nepotizm algısının devam bağılılığı üzerinde ise anlamlı ($p < 0.05$) ve pozitif ($\beta = 0,366$) etkisi belirlenmiştir. Öğretmenlerin

kayırmacılık algıları arttıkça devam bağıllığının da arttığını göstermektedir. Diğer boyutların aksine kayırmacılığın devam bağıllığına etkisinin pozitif olması dikkat çekicidir. Bunun sebebi, emeklilik yaşının yakınlığı, işten ayrılmanın getireceği ek maliyetler ve yeni iş bulamama korkusu gibi faktörlerden dolayı, kayırmacılık yapıldığı düşünüldüğünde devam mecburiyeti hissiyatının artmış olabileceği olabilir. Nepotizm algısının normatif bağıllık üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve negatif ($\beta = -0.238$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin kayırmacılık algıları arttıkça normatif bağıllıklarının azaldığını göstermektedir.

Tablo 7. Alt hipotezlere ait ilişki ve katsayıları

			Tahmi n	S.Tahmi n	S.E.	C.R.	P
B_Duygusal	<- -	Kayırmacılık	-,429	-,469	047	9,03 4	***
T_Duyarsızlaşm a	<- -	Kayırmacılık	,244	,312	044	,582	***
T_KişiselBaşarı	<- -	Kayırmacılık	-,003	-,005	033	,091	928
B_Normatif	<- -	Kayırmacılık	-,238	-,282	048	4,98 9	***
B_Devam	<- -	Kayırmacılık	,366	,380	052	,978	***
T_Duygusal	<- -	Kayırmacılık	,257	,338	042	,097	***

Nepotizm algısının duygusal tükenme üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve pozitif ($\beta = 0.257$) bir etkisi bulunmuştur. Öğretmenlerin nepotizm algısı arttıkça duygusal tükenmişliklerinin arttığı görülmektedir. Nepotizm algısının

duyarsızlaşma üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve pozitif ($\beta = 0.244$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin okullarındaki kayırmacılık algısı artınca duyarsızlaşmanın da arttığını göstermektedir. Nepotizm algısının tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutu üzerinde ise anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($p > 0.10$).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada nepotizm özelinde kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya İstanbul'daki okullarda görev yapan 290 öğretmen katılmıştır. Bu araştırma için demografik sorular ile nepotizm, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçeklerini içeren bir anket hazırlanarak online ortamda öğretmenlere yöneltilmiştir.

Nepotizm ile ilgili literatürde çok fazla çalışma olmadığı görülmektedir. Bu bakımdan literatüre katkıda bulunmasını umulan bu araştırma ile okullardaki nepotizm algısının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerine etkileri çalışılmıştır. Kurumlarda çoğu zaman maddi ve manevi bir kazanç elde etmek amacıyla eş-dost, akraba veya yakın hissettikleri kişilerin haksız yere kayırılması karşılaşılan bir durumdur. Bu durum çalışanlar arasında adaletsizliğe yol açar. Nepotizmin en çok gözlemlenen sonuçları arasında çalışanların örgütsel bağlılığının azalması ve tükenmişliklerinin artması yer almaktadır.

Bu çalışmada nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif etkisi saptanmıştır. Çıkan sonuç göstermektedir ki öğretmenlerin kurumlarına dair kayırmacılık algısı artınca, kurumlarına olan bağlılıkları azalmaktadır. Alt boyutlara olan etkilerine bakıldığında, duygusal bağlılığa anlamlı ve negatif, normatif bağlılığa anlamlı ve negatif, devam bağlılığına ise anlamlı fakat pozitif etkisi olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin içinde buldukları kuruma olan bağlılıklarının artması yaptıkları göreve karşı daha istekli olmalarını sağlayacaktır. Zaman içinde öğretmenin bağlılığı öğrenciye aktarılacak ve bu durum başarıyı tetikleyen bir durum olacaktır. Kushman (1992) ve Rosenholtz (1989) araştırmalarında, sosyo-ekonomik değişkenler sabit tutulduğunda, öğretmenlerin bağlılığı ile öğrencinin başarısı arasındaki ilişkinin varlığını göstermişlerdir (Çakmakçı, 2006: 5-6). Eğitimin kalitesi noktasında örgütsel bağlılığın artırılmasının ve bunun için de kurumdaki kayırmacılığın azaltılmasının önemli olduğu görülmektedir. Örgütte geçirilen yıllar ve verilen emek sonrası devam mecburiyetinden kaynaklanan devam bağlılığının kayırmacılıkla pozitif ilişkili olması da işini kaybetme ve yeni iş bulma korkusu doğrultusunda açıklanabilir.

Nepotizm algısının örgütsel tükenmişlik üzerine etkisine bakıldığında, anlamlı ve pozitif etkisi görülmüştür. Buradan, öğretmenlerin kayırmacılık algısının artmasının örgütsel tükenmişlik üzerinde arttıran bir etkisi olduğu görülmüştür. Alt boyutlara etkisi incelendiğinde, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi görülmesine karşın, kişisel başarısızlık üzerinde anlamlı bir etkiye ulaşamamıştır.

Bu sonuçlardan anlaşıldığına göre okullarda, öğretmenlerin kendilerini mutsuz hissetmelerine ve çalıştıkları kuruma bağlılıklarının azalmasına neden olan nepotizm uygulamalarına yönelik kapsamlı çalışmalar yaparak, nepotizmi en aza indireyecek çeşitli yöntemlerin tespit edilerek uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır. Geleceğimizi şekillerden eğitim sisteminde liyakat esasına göre atama ve görevlendirme yapılması, uygun niteliklerdeki personel seçimi ve doğru değerlendirme politikaları belirleyerek yönetim uygulamalarının bu doğrultuda yapılması gerekmektedir. Eğitim kurumlarında akraba kadrolaşması ve kayırılması eğiliminin önüne geçilerek, etik kuralları ve bunun sınırları üzerinde ayrıntılı bir şekilde durularak, liyakate dayalı işe alımları yasal düzenlemeler ile netleştirerek nepotist uygulamaları önleme ve azaltma sağlanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S. ve Raggad, B.G. (1998) "Assessing the Perceptions of Human Resource Managers toward Nepotism", *International Journal of Manpower*, 19(8): 554- 570.

Aksanaklu, P. & İnandı, Y. (2018) "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 937-955.

Aktan, C. C. (2001). "Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri", Ankara: Hak-İş Yayınları.

Araslı, H. ve Tümer, M. (2008) "Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus", *Social Behavior and Personalty*, 9(36): 1237-1250.

Aydoğan, İ. (2009) "Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage", *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1): 19-35.

Balay, R. (2000) "Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık" Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bellow, A. (2004) "In Praise of Nepotism". USA: Anchor

Besler, E. (2006) "Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Büte, M. (2011). "Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Rolü Var Mıdır?" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29: 175-184.

Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007) "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2):123-155.

Çakmakçı, C. (2006). "Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Öğretmenlerin Bireysel Ve Ailevi Özellikleri ile Kuruma Bağlılık Düzeyleri ve Kurumdan Ayrılma İstekleri", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çavuşoğlu, İ. (2005) "Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenlerin Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim, Bolu.

Çelikten, M. (2004). Bir Okul Müdürünün Günlüğü. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1): 123-135.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2021) Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Pegem Yayınları. Ankara.

Çırpan, H. (1999) “Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Dalkılıç, S. O. (2014) “Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu”, (2. bs) İstanbul: Nobel Yayın

Dilber, E. (2009) “İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları: İstanbul Kartal İlçesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Freudenberger, J. (1974) “Staff Burn-Out”, Journal of Social Issues, 30(1): 159-165.

Gider, İ. Ve Okçu, V. (2021) Eğitim Örgütlerinde Kayırmacılık ve İşe Yabancılaşma Sorunsalı. Ankara: Iksad.

Gündüz, B. (2005) “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1): 152-166.

Izgar, H. (2003) “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi”, Konya: Eğitim Kitabevi.

İnce, M. ve Gül, H (2005) “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık” İleri Giden Ofset, Ankara.

İşçi, E., Bal-Taştan, S., ve Kozal, M.A. (2013) “Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(3): 61-83.

Kaya, Y. K. (1991) “Eğitim Yönetimi”. Ankara: Set Ofset

Khatri, N., Tsang, E. W. K. ve Begley T. M. (2006) “Cronyism: A Cross-Cultural Analysis”, Journal of International Business Studies, 37: 61-75.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28 (2),101-115.

Loewe, M., Blume, J. ve Speer, J. (2008) “How Favoritism Affects the Business Climate: Empirical Evidence from Jordan”, Middle East Journal, 62,2: 260- 261.

Maslach, C., Schaufeli W. ve Leiter, M. (2001) "Job Burnout", Annual Review Psychology, 52: 397- 422.

Masters, R. D. (1983), The Biological Nature of the State, World Politics, 35 (2): 161-193.

Meriç, E. ve Erdem, M. (2013) "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 19(3), 467-498.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997) "Commitment in the Workplace Theory: Research and Application", Sage Publications, Inc., London.

Ölçüm Çetin, M. (2004) "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık" (1. bs). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özsemceri, K. (2003). "Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri", Ankara: Sayıştay.

Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Podsakoff, N.P. ve Lee, J.-Y. (2003), "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", Journal of Applied Psychology, 88(5): 879-903.

Polat, S. (2007) "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Sağlam Arı, G. (2003) "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?", Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 17-36.

TEPAV, (2006) "Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri", Türkiye Büyük Millet Meclisi Raporu, Ankara.

Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, [erişim tarihi 4.2.2021]

Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö.A. (2010) "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi", Journal of Yaşar University, 17(5): 2922-2937.

Wasti, A. (2000) "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bakış", Türk Psikologları Derneği Yayınları, 202-224.

Yılmaz, H. (2013) “Örgütlerde yıldırma davranışları, personelin tükenmişlik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler”, Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.

Yoğun-Erçen, A. E. (2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri: Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3 (34), 1-8.

KAPİTALİZMİN YENİ NESİL “ÇOKLU KRİZ”LERİ

Uğur ESER¹

ÖZET

Kapitalist ekonomilerin eleştirel politik ekonomisi bize küresel kapitalizmde, geçmişinde on yıllarca gerilere giden, günümüzde ise birbiriyle iç içe geçmiş başlıca üç kriz eğiliminin sürdüğünü gösteriyor. Borç krizi, ekolojik kriz ve demokrasi krizi. Kapitalizmin “çoklu kriz”lerinin ardında bir sermaye birikim stratejisi ve bunu içeren bir büyüme modeli olarak finansallaşma ya da finans odaklı büyüme yatmaktadır. Küresel kriz sonrası gelişmeler bu birikim-büyüme modelinin ekonomik, siyasal ve çevresel pek çok sorunu da beraberinde getirdiğini göstermiştir. Bu çalışma bu krizlere odaklanmakta ve kapitalist sistemin doğasında olan küresel çaptaki “çoklu kriz”lerin sistemle bağlantılı ve içsel olduğunu iddia etmekte ve sistemik (finansal, iklimsel, siyasal) bozulmanın nedenlerini ele almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Neoliberalizm, Finansallaşma, Çoklu Krizler, Eleştirel Politik İktisat.

JEL Kodları: P10, P16, G01

¹ Prof. Dr, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü. e-posta: ueser55@gmail.com. ORCID No: 0000-0003-1517-8197

NEW GENERATION “MULTIPLE CRİSES” OF CAPITALİSM

Uğur ESER²

ABSTRACT

The critical political economy of capitalist economies shows us that there are three main crisis trends in global capitalism that go back in time and are intertwined with each other today : Debt crisis, ecological crisis and democracy crisis. Behind the multiple crisis of capitalism lies financialization as a capital accumulation strategy and a growth model that includes it. Developments after the global crisis showed that this accumulation model brought many economic, political and environmental problems. This study focuses on these crisis and argues that multiple global crisis inherit in the capitalist system are system-related and internal, and it also discusses the causes of systemic (financial, climatic and political) deterioration.

Keywords: Neoliberalism, Financialization, Multiple Crisis, Critical Political Economy.

JEL Codes: P10, P16, G01

² Prof. Dr, Abant İzzet Baysal University, Economics and Administrative Sciences Faculty, Economics Department. E-posta: ueser55@gmail.com. ORCID No: 0000-0003-1517-8197.

GİRİŞ

Ana akım- neoklasik iktisatın kriz karşısındaki yaklaşımı, genellikle buna yol açan şeyin piyasa oyuncularının davranışlarını (karar verme eğilimini) etkileyen hatalı hükümet politikaları (siyasal kararlar), piyasa-dışı kurumların (devlet, sendikalar vb.) müdahaleleri ve/veya beklenmedik şoklar (iklim değişimi, salgın hastalıklar, teknolojik, demografik hareketler, göç vb.) olduğudur. Ekonominin belirli süreli kısa döngüler (cycles) dışında düzenlilik gösterdiğine inanılır. Buna göre rekabetçi-rasyonel koşullar olduğu sürece sürekli dengeye yönelme eğiliminde olan ekonominin işleyişini- dengelerini bozan ve ekonomilerin istikrarını sağlamasına engel olan dışarıdan müdahaleler önlenir, piyasa aksaklıkları-kusurları düzeltilir ve düzenleme eksiklikleri olmaz, hükümetler “doğru” politikalar uygular ve beklenmedik şoklara karşı ekonomiyi dirençli kılacak reformları yaparsa piyasalar mükemmel işler. Rekabetçi-rasyonel koşullarda piyasalar kendi kendini düzeltir. Bu yaklaşımın temelinde idealize edilmiş bir birey ve dengeye eğilimli rekabetçi piyasalar vardır. İktisat biliminde “etkin piyasa hipotezi” olarak bilinen ve son çeyrek yüzyıldır egemen bir paradigma haline gelen bu yaklaşım 1980’lerden bu yana neoliberal iktisat politikalarına büyük bir meşruiyet sağlamıştır.

Ancak 2000’li yıllarda sık yaşanan küresel krizlerle birlikte ana akım-neoklasik iktisatın bu yaklaşımı tartışmaya açılmış ve bu teorinin meşruiyetini sorgulayan bir dönem başlamıştır. Yeni ana akım (geç neoklasik) teoriler artık piyasaların neden kusursuz işlemediğini, bu kusurların-aksaklıkların nasıl düzeltileceğini ve piyasaların rekabetçi olacak şekilde nasıl işleyeceklerini açıklamaktadır (Eser, 2018). Yeni Klasik, Yeni Keynesçi ve Yeni Kurumsal iktisat okullarının karışımı olan (temsil ettiği) bu yaklaşımın iktisattaki hakimiyeti neoliberal (İkinci Kuşak– Post Washington Uzlaşısı) politikalar için iktisadi- teorik güçlü bir gerekçelendirme sağlamıştır. Yeni Uzlaşısı artık piyasaların kendi haline bırakılmasını (piyasalar kendi haline bırakıldığında mükemmel işler) değil, rekabetçi işleyebilmesi için başta devletler olmak üzere, “doğru” kurumların neden gerekli düzenlemeleri yapması gerektiğini, devlet ile piyasa arasındaki dengeli bir ilişkiye neden ihtiyaç duyulduğunu açıklamaktadır (Fine ve Milonakis, 2014). Günümüzde ana akımın içinden çıkan yeni ana akım (geç neoklasik) teorilerin küresel sorunlara- krizlere yönelimi çok farklı bir yöne evrilmekte ve devleti ekonomiye tekrar küresel ölçekte müdahale eder hale

getiren yeni kalkınma pratikleri dahil, yeni araştırma alanlarında (insan doğası, salgın yönetimi, kurumlar, çevresel sorunlar vb.) dikkat çeken bir paradigma kayması yaşanmaktadır (Eser, 2015). Ana akım iktisat günümüzde 1980'lerin piyasa köktencilğini geride bırakmış ve "içerden" bir bakış açısıyla "yeni" bir teori çıkarmış olsa da neoklasik- neoliberal paradigmaya (idealize edilmiş piyasalara) bağlılığını üstü kapalı biçimde sürdürmektedir.

Yaşanan "çoklu kriz"lerin, hatalı hükümet politikalarının ya da piyasa-dışı müdahalelerin ve şokların değil, kapitalist sisteme içsel olan ve sistemle bağlantılı, sistemik bir kusurun sonucu olduğu şeklindeki tutumu ana akımın dışında kalan heterodoks - eleştirel politik sosyal bilimcilerde buluruz. Buna göre ana akım iktisat kapitalizmin idealize edilmiş biçiminin işleyişini inceler : Kendi kendini düzenleyen piyasalar ütopyası. Krize ana akım iktisatın içinden getirilen açıklamalar piyasaların işleyişindeki aksaklıklara, kusurlara ve özellikle finansal sistemin işleyişindeki yetersizliklere, tesadüfi-dışsal şoklara ve hükümet politikalarına vurgu yaparken, eleştirel politik iktisatçılar krizleri kapitalist sistemdeki kronik, sistemik ve doğasında olan- içsel bir nedene bağlamak eğiliminde olmuştur. Buna göre kapitalizm sermaye birikimi ve ekonomik büyümeyle ilgilidir. Ancak kapitalist birikim çalkantılı ve dinamik bir süreçtir ve içsel olarak parasal ve mali krizlere eğilimlidir (Shaikh, 2018). Yoksulluk, gelir ve servet eşitsizlikleri, borç krizleri ve ekolojik- çevresel felaketler kapitalizme içkindir. Kapitalist sermaye birikimi ve büyüme süreçlerinde yaşanan krizler düzensiz ve ritmik hareket gösterir. Krizler sadece ekonomik konjonktürdeki belirli süreli yön değişikliğini, yani genişleme ya da büyüme döneminden sonra uzun ya da kısa süreli yaşanan bir daralma ve canlanma evresini göstermez. Piyasa ekonomilerinde konjonktürel- döngüsel hareket olarak ortaya çıkan dalgalanmalar (cycles), koşulları oluştuğunda, finansal ve/veya reel şokların ağırlık kazanmasıyla ya da sistem içi toplumsal-sınıfsal çelişkiler-çatışma nedeniyle krize dönüşebilmektedir.

Kapitalizme içkin olan krizleri doğru kavrayacaksa, onun büyümeyle bağımlı ve krizlere eğilimli doğasını bilmek, birikim sürecinin ayrılmaz bir parçası olan krizlerin kapitalizmin günümüz neoliberal biçimiyle yakından ilişkili olduğunu görmek gerekir. Aşağıda kısaca ele alacağımız yeni nesil "çoklu krizler", kapitalizmin krizlere eğilimli yapısının, sadece ekonomik- finansal krizle değil, ekolojik-iklim krizi ve siyasal alandaki demokrasi kriziyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. 1970'lerin sonu ve 1980'lerin başından itibaren İMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü tarafından propagandası yapılarak bütün dünyaya yayılan neoliberal dalga finansal istikrarsızlık ve borç krizlerini,

eşitsizliği ve çevresel felaketleri hızlandırmış ve küresel bir sorun haline getirmiştir.

1. FİNANSALLAŞMIŞ KAPİTALİZMİN BORÇ KRİZLERİ

Borç krizleri küresel kapitalizmin sistemik olarak yaşadığı yeni nesil krizlerinden biridir. Bu tür krizler 1990'lardaki finansal serbestleşmenin ardından finans sermayesinin dizginlerinden boşanmışçasına yer küreye yayılmasının, yani finansallaşmanın sonucudur. Kapitalizmin ekonomik coğrafyasında 2000'lerdeki en çarpıcı değişim küresel sermaye hareketlerindeki sıra dışı büyüme olmuştur. Bilgisayar ve bilgi teknolojilerindeki baş döndüren gelişmeler bu süreci hızlandırmıştır. Kapitalizmin sonraki yıllardaki borç krizlerine finansın devasa büyümesi, yani finansallaşma damgasını vurmuştur.

Finans kapitalist sermaye birikiminin önemli bir bileşenidir. Finansın yükselişiyle (finansal yeniliklerdeki artış, finansal araçların çeşitlenerek gündelik hayata nüfuz etmesi) finansal kuralsızlaşma ve genişleme kapitalist birikimi-büyümeyi istikrarsızlaştırmış, düşük büyüme, durgunluk, borçlanma ve eşitsizlik yaygınlaşmıştır. Sermayenin bol ve ucuz olmasının (düşük faiz oranlarının) yol açtığı kamu ve özel kesim borçlanmalarındaki artışın, finansal krizle birlikte yüksek ülke borcuna dönüşmesi 1990 sonrası kapitalizmin finansallaşmasının, sonucudur.

1990'lardan itibaren ülkelerin sermaye hareketlerini serbestleştirilmesi ve finans kesiminin denetimsiz büyümesi, 2007'de başlayan ve reel ekonomiye yayılan finansal sistemin çöküşüyle sonuçlanmıştı. Sınır ötesi sermaye akışlarının 1997-2007 arasında yüzde 45 artarak 1.1 trilyon dolara çıkmış olması, türev ürünlerin cirosunun 2005'de günde 5 trilyon dolara ulaşması finansallaşmanın göstergeleriydi. 2016 da Dünya GSYH'sı 78 trilyon dolar iken küresel finans sermayesinin büyüklüğü dünya reel üretim değerindeki büyümenin çok üzerinde artarak 600 trilyon dolar düzeyine ulaşmıştı (Panitch ve Gindin,2019). Ülke ekonomilerinin hızlı finansallaşmayla (tamamen finansal işlemlerden kazanılan paranın payının artmasıyla) birlikte, özel finans kuruluşlarının (bankaların) aşırı risk üstlenerek şirketlere ve hane halkına açtığı riskli krediler şirket bilançolarını ve hane halkı bütçelerini bozmuştu. Finansallaşma (finansal işlemlerin yayılması, hane halkı ve şirketlerin banka kredileriyle borçlandırılması) sermayeye yüksek karlı alanlarda değerlendirme imkanı sağlamakla kalmadı, hane halkının, şirketlerin ve devletlerin borçlanmasını artırarak bir borç krizine yol açtı. Kapitalizmin merkezindeki ülkelerde sermaye birikiminin kesintisiz sürmesi için hep yüksek karlı alanlar

arayışında olan ve ellerinde birikmiş fonları yatıracak yatırım alanları arayan sermaye spekülâtif işlemlere yönelince küresel finansal sistemi krize girdi. Finansal işlemlerin çeşit ve yoğunluğunun artması 2007’de başlayan büyük bir krize ve ardından sert bir durgunluğa yol açtı. Finans dışı reel kesimin kar oranlarındaki azalma karşısında faaliyetlerini daha karlı gördükleri faaliyet dışı (finansal-spekülâtif) alanlara yönelme eğilimi içine girmesi yaşanan büyük finansal çöküşün nedeniydi.

2000’lerin başında küresel likiditenin genişlemesiyle, ucuz borçlanma imkanlarının artması, yanı sıra gelişmiş ülkelerin eş anlı olarak genişletici-gevşek para ve maliye politikaları uygulamaları 2007-2008 çöküşünün koşullarını oluşturdu. Küresel finans sisteminin küresel üretim ve ticaretten daha hızlı büyüdüğü bu süreçte, üretken yatırımların yerini spekülâtif yatırımlar ve daha spekülâtif bir finansal sistem aldı, aynı şekilde geçmişte kazanılmış sosyal haklar da yerini bankaların yarattığı, kolayca erişilen kredilere bıraktı. Finans sektörünün reel sektöre görece büyüklüğü son yirmi yılda muazzam oranlarda artarken, artan borçlanma ve spekülâtif işlemlerle birlikte ülkeler daha kırılgan hale geldi ve istikrarsızlaştı. Borçlanmayı sürdüremez hale gelen bazı ülkeler likidite ve döviz krizlerinin içerisine daha 1990’larda sürüklendiler (Panitch ve Gindin, 2012). 1990’lar küresel mali sistemin istikrarsızlaştığı, 2000’li yıllar ise krizlerin eş anlı olarak, dalga dalga dünya ekonomisinin çevresindeki ülkelere (1994 Meksika-Türkiye, 1997-1998 Doğu Asya-Brezilya-Rusya, 1999-2000 Arjantin, 2000-2001 Türkiye ve en son 2007-2008 ABD) yayıldığı yıllar oldu.

Son kırk yıldır kapitalizm enformatik-dijital devrimin temelleri üzerinde yükselen “ finansın sürüklediği bir birikim rejimi” ya da “ finans ağırlıklı birikim rejimi” olarak tanımlanan yeni bir evreyi yaşamaktadır (Peet, 2013). Sermayenin üretim alanından çekilerek spekülâtif faaliyetlerin yoğunlaştığı alanlarda kar rant arayışına yönelmesi bu sürecin karakteristik bir özelliğidir. 2000’lere gelindiğinde finans sektörü sınıai ve ticari sermayeden kopuk biçimde yüksek karlı alanlarda dolaşan bir yapı içinde giderek daha özerk bir hale gelmiştir (Haiven, 2016). Hanehalkı (konut, taşıt ve tüketim amacıyla) artan oranda borçlanarak finans piyasalarının içine çekilmiş, bankalar (finansal işlemlerden kar etmek amacıyla) kuralsızlaşan finans piyasalarında (yüksek riskli yeni finansal ürün ve araçlarla) daha fazla işlem yapmaya odaklanmıştır. Finansallaşma hiç olmadığı kadar çok miktarda krediyi geniş bir kesime ulaştırarak neoliberal büyüme modelinin ihtiyaç duyduğu talep artışını (borçlanmaya dayalı tüketiciliği) teşvik etmiş, özel borçların birikimi de 2008’deki finansal (varlıkların fiyatlarında yaşanan) çöküşü tetiklemiştir. Küresel finans krizinin yol açtığı ekonomik durgunluğu- çöküşü önlemek için harekete

geçen hükümetlerin uyguladığı genişletici para ve maliye politikaları birçok ülkede büyük bütçe açıklarına neden olmuş, bu dönemde kamu borçları patlamıştır. Kısaca, 2008 finansal çöküşünün nedeni finans sektörünün reel ekonomiden daha hızlı büyümesi ve özel borçların birikimi olmuştur.

Yüksek borç düzeyleri günümüzde de tüm ülkelerde finansal kriz olasılıklarını yükseltmektedir. Uluslararası Finans Enstitüsü'nün 2020 raporuna göre küresel toplam borçların tutarı geçen yıl 270 trilyon dolardan bu yılın ikinci çeyreğinde 296 trilyon dolara yükselmiştir. Küresel borcun 84 trilyon dolar olan küresel GSYH'ya oranı yüzde 362 ile tüm zamanların en yüksek düzeyindedir. Gelişmiş ülkelerin toplam borcu 205 trilyon dolar olup (toplam borcun GSYH'a oranı yüzde 418), aralarında Hindistan, Çin, Brezilya ve Türkiye'nin de olduğu gelişmekte olan ülkelerin toplam borcu 90 trilyon doların (GSYH'a oranı yüzde 246) üzerindedir. Sektör bazında bakıldığında hane halkı borcu aynı dönemde 55.3 trilyon dolar, finansal şirketlerin borcu 68.6 trilyon dolar, finansal olmayan şirketlerin borcu 86,2 trilyon dolar, kamuya ait borçlar ise 85,6 trilyon dolar olarak gerçekleşmiştir.

Finansallaşma yıllarında birçok ülkede üretmeden kar etmek yaygınlaşmış, finansal sermaye bolluğuna rağmen ekonomik büyümede ve istihdamda teknolojik gelişme ve yenilik süreçlerinden kaynaklanan olağanüstü bir canlanma görülmemiştir. Aksine genel olarak ekonomik büyümeyi sürdürülebilir kılan üretkenlik artışı ve onu besleyen yatırımlar yavaşlamıştır. Finansın küreselleşmesi sonucunda gelişmiş ülke ekonomilerinin genelde daha rekabetçi ve üretken hale geldiğini gösteren hiçbir kanıt bulunmamaktadır. McKinsey Enstitüsü'nün (2018 ve 2021) raporları, 2000'lerin başından bu yana sayısal (digital) teknolojilerdeki gelişmelerin (digital dönüşümün) üretkenlik artışlarına aynı oranda yansımadağını, üretkenlik (çalışılan saat başına sermaye ve birim işgücü başına çıktı) artışlarının en düşük hızda artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Küresel üretkenlik artışları hemen tüm ülkelerde, hem imalat hem de hizmet sektörlerinde, yenilik yapma hızının yavaşlaması ve yeni teknolojilerin üretken sektörlerle yayılımının düşük kalması nedeniyle, önceki on yıla göre ciddi azalma göstermektedir. Yapay zeka, robotik teknolojiler ve diğer yüksek teknoloji alanlarındaki hızlı gelişmeye karşın, bu dönüşüm işgücü üretkenliğinde istikrarlı bir artışı beraberinde getirmemiştir. ABD gibi 2000'lerin başında güçlü bir üretkenlik patlaması yaşayan birçok ülkede, 2008 finans krizinden bile önce, keskin bir üretkenlik düşüşü yaşandığı, finans krizinden sonra ise üretkenlik artışının genel olarak aynı kaldığı veya düştüğü gözlenmektedir (Lapavitsas, 2019). Eğitim, bilimsel araştırma ve alt yapıya

harcamalar gerilemiş, 2020 başlarındaki Pandemi krizi hem ciddi gelir kaybı yaşayan çalışanların yaratıcı kapasitelerini hem de şirketlerin üretken-kapasite artıcı yatırımlarındaki düşüşü daha da hızlandırmıştır. Ücretler ile üretkenlik arasındaki ilişkinin bozulduğuna işaret eden bütün raporlar, ücret artışlarının verimlilik artışlarının altında kalmasının gelir dağılımındaki eşitsizliğin ve buna bağlı olarak ciddi talep düşüşlerinin- uzun durgunluğun nedeni olduğuna işaret etmektedir.

Son kırk yıl içerisinde finansal birikim (bir değer yaratmayan borç verilebilir sermaye artışı) reel birikime (değer-artı değer yaratan üretken sanayi yatırımlara) kıyasla olağanüstü büyümüş, bu süreç üstelik gelir ve servet dağılımını finansal varlıklarını artıran toplumsal sınıflar lehine daha önce görülmemiş oranda eşitsiz hale getirmiştir (Hodgson, 2016; Milanovic, 2018; Alvaredo vd., 2018). Finansallaşmayı neoliberal modelin önemli bir parçası olarak gören Skidelsky (2021) son yirmi yılda Batı dünyasındaki her ülkede ekonomik büyüme devam etmiş olsa dahi, görülen servet artışının tümünün en üstteki yüzde 1'lik kesime gittiğini göstermektedir. Skidelsky, 2008-2009'daki küresel ekonomik çöküşün yeni bir ekonomik bunalıma dönüşmesini önlemek için uygulanan parasal gevşeme-canlandırma politikasının (özel sektörün-bankaların eline daha fazla para geçmesini sağlamak için devletin parasal finansmana yönelmesinin) özel servetin giderek daha az elde yoğunlaşmasını artırarak (hisse senetlerine, şirket tahvillerine, emlak hatta kripto paralara vb. yatırım yapan) zaten çok fazla finansal varlığın sahibi zenginleri nasıl daha da zenginleştirdiğine işaret etmektedir. Son otuz yılda ABD, İngiltere ve Almanya'da hem sermaye hem de emek gelirlerindeki eşitsizliğin zaman içinde arttığına işaret eden Milanoviç (2021) bu ülkelerde yüksek orandaki servet yoğunlaşmasına paralel olarak, servet dağılımındaki eşitsizliğin gelir dağılımındaki eşitsizlikten çok daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Vergileme yerine borçlanmayı ya da parasal finansmanı tercih eden hükümetler eşitsizliği daha da artırmışlardır.

Sermaye birikiminin sürdürülmesini ve ekonomik büyümeyi sağlayan bir olgu olarak finansallaşma, aynı zamanda maliyet yaratan her şeyden kurtulmaya çalışan sermayenin emeği baskılamasının ve yeni emek rejiminin inşa edilmesinin bir yolu olarak da işletilmiştir Lapavitsas'ın (2010) işaret ettiği gibi bir yandan emeğin tüketim amacıyla borçlanarak finansal alana çekilmesi (tüketimin finansallaşması), diğer yandan eskiden kamusal alanda devletin sorumluluğunda olan ve kolektif şekilde sunulan kamusal (eğitim, sağlık, sosyal güvenlik) hizmetlerin ticarileşerek piyasaya terkedilmesi (böylece emeğin kendi başına- sorumluluğuna bırakılması) ve daha önce piyasaya sürülmeyen

varlıkların-doğal kaynakların-müştereklerin piyasaya sürülmesi, hepsi finansallaşmış kapitalizmin sonucudur. Devletler gelişmiş ve gelişen ülkelerdeki finansallaşmayı ve finansın yükselişini desteklemede aktif rol oynamıştır.

Diğer taraftan, finansallaşma doğrudan yabancı yatırımların yanı sıra küresel üretimin - imalatın emeğin ucuz olduğu bölgelere küresel üretim ağları üzerinden yayılmasını da kolaylaştırmıştır. Üretimin farklı aşamalarının farklı ülkelerde yapıldığı üretim organizasyonu biçimi olan küresel üretim- meta zincirleri yarattığı yeni uluslararası işbölümü yoluyla, üretimin en karlı (katma değeri yüksek) aşamalarını merkezdeki gelişmiş ülkelere bırakırken, çevredeki ülkeleri üretimi ve montajı gerçekleştiren dünyanın üretim atölyesi haline getirmiştir (Eser, 2019). Küresel şirketlerin üretim zincirlerini örgütleyerek sürdürdükleri şirket içi transfer fiyatlandırma politikasının ve tekelci fiyatlandırmanın sağladığı rantlar gelişmekte olan ülkelere merkezdeki ülkelere reel kaynak transferine yol açmaktadır (Kaplinsky, 2000). Gelişmekte olan ülkeler bu kadar borca batmışken, finansallaşmadan (borç kapitalizminden) faiz ve kar şeklinde olağanüstü kazanç sağlayanlar küresel üretim ve finans ağları üzerinde örgütlenen ulus-ötesi off-shore şirketlerdir.

Bugün küreselleşmenin günümüzde en çok kazananları karlarını deniz aşırı faaliyetlerden elde eden ulus-üstü teknoloji ve finans şirketleri ve finansal varlık sahipleri zenginlerdir. Finansallaşmış kapitalizmde ulus-ötesi şirketler vergiden kaçınmak ya da vergi kaçırmak için off-shore finans merkezlerini kullanmaktadır. Tek hedefi maliyeti azaltıp karları artırmak olan finansal kapitalizmin merkezini oluşturan bu şirketlerin vergiden kaçınmak amacıyla faaliyetlerini küresel üretim ağları- zincirleri üzerinde paravan şirketler aracılığıyla vergi avantajı sağlayan off-shore vergi cennetlerine kaydırmaları devletleri büyük vergi kayıplarına uğratarken, gelir ve servet eşitsizliğini daha da artırmıştır. Küresel düzeyde vergi kayıp ve kaçaklarının devletleri her yıl 350 milyar Euro tutarında vergi gelirinden yoksun bıraktığı hesaplanmıştır (Zucman, 2019). Finansal kapitalizmin işleyişinde merkezi bir yeri olan off-shore vergi cennetlerini “ finansın karanlık yüzü ” olarak adlandıran Zucman (2015) bu merkezlerin olmadığı bir kapitalizmin ütopya olduğunu belirtir. 2000’li yıllarda gelişmekte olan ülkelerin finans piyasalarına girip yerleşen ve bu ülke piyasalarına hakim olmak isteyen küresel şirketlerin oluşturdukları şirket ağları ve iş modelleriyle vergi cennetleri üzerinden vergi yükümlülüklerinden kurtulması finansallaşmayla ilgilidir.

Finansal istikrarsızlık ve borç krizleri kapitalist birikimin mantığından doğar. Bu birikim modelinin krize girmesinde, sermayenin bir değer-artı değer yaratan üretken sanayi faaliyetlerinin yerini hiç bir değer yaratmayan, karlılığı yüksek spekülâtif sanayi-dışı alanlarda finansal birikiminin alması rol oynamıştır. Kapitalizmin finansal sermaye birikim-büyüme modeli sınırlarına gelmiş, uzun vadeli büyüme dönemi son bulmuştur, günümüzde artık sürdürülememektedir.

2. YENİ NESİL KRİZLERDEN BİRİ OLARAK EKOLOJİK KRİZ

Yüksek büyüme hızlarının ve buna eşlik eden aşırı birikimin, kaynakların aşırı kullanımının ve tüketim biçiminin sürdürülemez hale geleceğine ilişkin tezler 1970'lerden beri ileri sürülmektedir. Dolayısıyla yeni değildir. 2000'ler gelişmiş/gelişen ülkelerde doğrudan reel sektörden kaynaklanan, içerisine ekosistemi de alan yeni nesil krizlerin yaşandığı bir dönem olmuştur. Günümüzde yeni nesil birikim krizleri sadece finansal krizler şeklinde değil, ekolojik kriz şeklinde de yaşanmaktadır. Bu dönemin özelliği ekolojik-iklim krizlerinin finansal ve reel krizlere eşlik etmesidir. Küresel bir sorun olan iklim krizi kapitalizmin kriz üreten bir çelişkisi olarak ele alınmadığı ve ekonomik büyümenin bugünkü biçimiyle ilişkilendirilmediği sürece anlaşılabilir. İklim krizi de, diğerleri gibi kapitalizmin işleyişinden ve 1990'larda başlayan ikinci nesil neoliberal dönüşümden (Yeni Uzlaşmadan) bağımsız olarak açıklanamaz.

Dünya ekonomisi bir yandan borç krizi ve Pandemi ile boğuşurken, diğer yandan ABD ve Avrupa ülkelerinin yanı sıra Hindistan ve Çin gibi yakın dönemde hızla sanayileşen ülkelerin yol açtığı, buna geç sanayileşen diğer ülkelerin de katıldığı iklim krizinin tehdidi altındadır. Yeryüzü ısısında önlenemeyen sıcaklık artışı ya da küresel ısınma olarak nitelenen iklim krizinin ana nedeninin antropojenik (ya da insan yapımı) sera etkisi olduğuna inanılmaktadır. İklim bilimi çalışmaları yaşanan iklim krizinin sonuçlarının kesinlikle insan kaynaklı olduğu, esas olarak insan faaliyetinin bir sonucu olduğunu göstermektedir. Doğal hayatı tahrip eden iklim krizinde olduğu gibi Pandeminin de (Covid-19 salgını) temelinde insanın doğayla sorunlu ilişkisi yatıyor. Nitekim içinde yaşadığımız dünya sisteminin artık jeolojik çağa ait dünya olmaktan çıktığı ve Antroposen (insan türünün öne çıktığı) çağa girildiği iddia ediliyor (Uğur, 2021).

En önemli sera gazı olan karbondioksit salımı tek başına küresel insan kaynaklı sera gazı salımlarının dörtte üçünden sorumlu tutuluyor (Türkeş, 2021). Karbondioksit salımının kaynağı ise fosil yakıt bağımlılığı. Fosil yakıtların (petrol, doğal gaz, kömür) kullanımından kaynaklanan sera etkisi bu krizin temel

nedeni. Metan gazı salımı (çiftlik hayvancılığında, kömür madenlerinden, doğal gaz borularından, kentsel çöplerden, yanan ormanlardan kaynaklı) önce atmosfere dağılıyor, sonra toprağa karışıyor. Azot oksit salımı (kimyasal gübre ve fosil yakıtlardan kaynaklı), ozon gazı (araba egzozları ve bacalardan vb. kaynaklı) salımları da öyle. Sera gazları salımının yer küreyi beklenenden daha fazla ısıtması (sera etkisi) nedeniyle dünyanın yüzey ısısı endişe verici boyutlara ulaşmış durumda. Biyoçeşitlilik görülmemiş hızla azalmakta, canlı türleri yavaş yavaş kaybolmaktadır. Fosil yakıt kaynaklı enerji kullanımının neden olduğu küresel ısınma su baskınlarının, çölleşme, asit yağmurları vb. pek çok çevre sorununun da nedeni. Araştırmalar son kırk yılda enfeksiyon kaynaklı salgınların, yani çeşitli virüs, bakteri, mantar vb. yoluyla hayvanlardan insanlara bulaşan (zoonoz) hastalıkların insan kaynaklı olduğunu, bunun da dünya kaynaklarının (tarım arazileri, su kaynakları) sürdürülemez biçimde kullanılması olduğuna işaret etmektedir (Yıldırım, 2020). Ekonomik büyümenin bugünkü biçiminin sürdürülmesi ve doğal kaynakların aşırı kullanımının önlenememesi halinde doğal hayatın tahribatı kaçınılmaz olacak, krizin ekolojik bir yıkıma, bunun da bir uygarlık krizine dönüşmesi önlenemeyecektir (Başkaya, 2016).

Dünya'daki birçok önemli iklim uzmanı dünyanın acilen karbon salımını azaltmasının gerekliliğine dikkat çekiyor. Nitekim yakın bir tarihte, 2015'deki iklim değişimiyle mücadele konulu Paris İklim Anlaşması, dünyanın sanayi devriminden bu yana yüzey sıcaklığındaki artışı 2 derecenin altında tutmayı, mümkünse 1.5 derecede sınırlandırmayı amaçlayan bir anlaşma çerçevesi ortaya koymuş ve anlaşma taraflarca onaylanmıştır. İklim değişimiyle mücadele için en son 2021 yılında Glaskow'da düzenlenen (197 ülkeyi bir araya getiren Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi 26. Taraflar Konferansı- COP 26) zirvede küresel ısınmanın sınırlandırılması için 2050'ye kadar karbonsızlaştırma (net-sıfır karbon) hedefleri belirlemiştir. Zirvede ülkelerden karbon salımının düşürülmesi, fosil yakıt kullanımının azaltılması yönündeki beyanlara (Ulusal Katkı Beyanı) ve taahhütlere bağlı kalınması da istendi. Sıcaklık artışını önlemek ve Dünyanın 2050'ye kadar 2 dereceden çok ısınmaması için sera gazı salımını hızla azaltmak doğrultusunda tüm fosil yakıtlara alternatif bulunması için ulusal iklim eylem planları hazırlamaları bu zirvede öngörüldü. Olası enerji krizlerini önlemek ve güneş, rüzgar gibi yenilenebilir enerji kaynaklarında kullanılmak üzere mali ve teknolojik yardım da taahhüt edildi. Kötü haber şu ki hükümetler vaat ettiklerini yapsalar bile, dünya yine de 2 derece dolayında bir sıcaklık artışıyla karşı karşıya kalacak (www.bbc.com, 14.11.2021). Uluslararası Enerji

Ajansına (İEA, 2021) göre karbon salımını azaltmayla ilgili tüm planlar gerçekleşse bile salımların 2035'e kadar yine de yüzde 20 artışıyla sıcaklık 3.6 derece yükselecek.

Nitekim Birleşmiş Milletler çevre raporları, Dünya Bankası, OECD, UNCTAD ve iklim bilimcilerin son raporlarında sıcaklık artışını önlemek için 2030'da sıfır karbon salımı hedefine ulaşmanın güç olduğuna vurgu yapıyor. Uluslararası Enerji Ajansı'nın Küresel Enerji İncelemesi 2021 raporu ulusal olarak belirlenmiş Niyet Beyanlarına ve taahhütlere rağmen küresel ısınma düzeyinin azaltılmasında başarı sağlamanın zor olacağını ve iklim hedeflerine ulaşamayacağını gösteriyor (www.iea.org). Avrupa Çevre Ajansı (EEA) AB üyesi ülkelerinin (AB-28) 1980 ile 2019 yılları arasında iklimle ilgili değişimlerden doğan ekonomik kayıplarını 446 milyar Euro olarak hesaplıyor (www.eea.europa.eu). Eğer önlem alınmazsa her yıl artan sıcaklıklar, orman yangınları, kuraklık ve seller nedeniyle dünyanın yaşanması zor olan bir evreye girilmekte olduğu konusunda hükümetler uyarılıyor. Bu raporlara göre iklim krizinin önüne geçmek için 2050'ye kadar yılda 4 trilyon dolar olarak tahmin edilen finansman kaynağı (iklim fonu), küresel varlık sahiplerinin 280 trilyon dolara ulaşmış bulunan servetlerinin yüzde 1 vergilendirilmesi halinde sağlanabiliyor. Oysa karbon salımındaki payı görece yüksek olan zengin ülkelerin iklim kriziyle mücadeleden doğacak kayıp ve zararlarının karşılanması amacıyla oluşturulacak böyle fona karşı çıktıkları biliniyor. İlginç olan Birleşmiş Milletler bünyesinde oluşturulması planlanan (yıllık 100 milyar dolar tutarındaki) bu fondan (yeşil dönüşüm - temiz kalkınma fonu) uluslararası finans şirketlerinin ve ulus-üstü tekelin "iklim sorunlarıyla mücadele" görüntüsü altında yararlanma beklentisi içerisine girmeleri (Türkyılmaz, 2022).

Eşitsizlik sadece gelir ve servetin dağılımında değil iklim değişikliği konusunda da yaşanıyor. IEA'nın veri tabanı bilgilerine göre küresel ısınmaya neden olan fosil yakıt kullanımından doğan karbondioksit salımının yarısından fazlasından Çin (yüzde 26), ABD (yüzde 15) ve AB-28 ülkeleri (yüzde 10) sorumlu. Karbon salımlarının dağılımını ülkelere göre değil de, dünya nüfusunun gelir gruplarına göre dağılımına bakıldığında, veriler tüm karbon salımının yarısının küresel en tepedeki zengin yüzde 10 dilimi tarafından yapıldığını ortaya koyuyor (Milanoviç, 2018). İklim krizinin atmosferin ısınmasına ve karbon salımına yol açan aşırı fosil yakıt kullanımı olduğu bilinmesine rağmen, küresel şirket stratejilerinde karbon salımına neden olan fosil yakıt sübvansiyonlarının kaldırılması değil, aşamalı olarak azaltılmasının yer alması büyük bir çelişki. Küresel enerji (petrol, gaz) şirketleri (Exxon, BP, Gasprom, Chevron vd.) fosil yakıtların (katranlı kumlar, kaya gazı ve derin deniz

petrol yakıtlarının) aranmasına ve geliştirilmesine yaptıkları yatırımlardan vazgeçmiş de değil. Bu şirketlerin bağlı olduğu ülke devletlerinin bir taraftan karbon salımıyla ilgili hedefleri koyarken, diğer taraftan doğayı en fazla kirleten karbon miktarı yüksek sektörleri teşvik etmeleri de büyük bir çelişki oluşturuyor. Bugüne kadar karbon salımından en fazla sorumlu olan kömür ve petrol üreticisi ve tüketicisi zengin ülkeler bu salımları üreten fosil yakıt yatırımlarını teşvik etmeyi sürdürüyor. Oysa fosil yakıtlara dayalı büyüme – şirket iş modeli terkedilerek, alternatif enerji kaynaklarına yönelmeden ve doğal kaynakların korunmasını temel bir ihtiyaç ve insan hakkı olarak kabul etmeden iklim krizinin üstesinden gelmek mümkün değil.

Temelinde insanın doğayla sorunlu ilişkisi yatıyor olsa da, yaşanmakta olan iklim değişimi sorununun kök nedenini kapitalizmin ekonomik bir sistem olarak (rekabetçi mantığı uyarınca) yaşamın hemen tüm alanını parasallaştırarak piyasaya sunmasında (metalaştırmasında) ve hiçbir zaman durma eğilimi olmayan büyüme dinamiğinde (ekonomik büyüme fetişizmine dayalı doğasında) aramak gerekir.

Kapitalizm gerçekten dinamik ve fazlasıyla karmaşık, sınırsız genişlemeye ve kendi sınırlarının sürekli aşılması gerekliliğine dayalı bir sistem. Sermaye birikimi ve ekonomik büyüme kapitalizm için gerekli. Kapitalizmin varlığını sürdürebilmesi özel sermaye birikiminin ve istikrarlı ekonomik büyümenin var olmasına bağlı. Kapitalizmde sermaye her zaman büyümeyi amaçlar, ama bunu kesintisiz sürdüremez. Sermayenin birikmediği ve ekonomik büyümenin durduğu bir sistem artık kapitalizm değildir. Büyüme gelirin bölüşümüne (yeniden dağıtımına) ilişkin toplumsal ihtilafları önlediği ve sistemin siyasal sürdürülebilirliği için hayati önemi olan meşruiyeti sağladığı için de önemli (D’alisa vd., 2020). Harvey’in (2017: 99) deyişiyle “ Kapitalizm her zaman “dengeli büyüme”yi başarma potansiyeli taşır ama kapitalist toplumda yürürlükte olan sosyal ilişkilerin yapısı nedeniyle bu potansiyel asla gerçekleşmez”. Bu yapı sürekli kriz üretir. Kapitalist ekonomik sistemde büyümenin sona ermesi kapitalizmin ve liberal demokrasinin istikrarsızlaşmasını da beraberinde getirir. Sıfır- durağan büyümenin kapitalist sistemin mantığına aykırı olduğu ve bunun sermaye için kriz durumu demek olacağı düşünülürse, buradan tek çıkış yolu sermayenin sınırsız birikimini (yeniden üretimini) mümkün kılan, büyümesini engelleyen her türlü sınırlamadan- değer kayıplarından kurtularak, daha önce nüfuz edemediği ekonomik, sosyal, gündelik hayatın her alanına girmesidir.

Kapitalizm sermaye birikiminin ve büyümenin sürdürülebilirliğini sağlamak, periyodik olarak yaşanan krizlerin üstesinden gelebilmek ve sermayenin dolaşımı önündeki engellerin aşılması için yeni birikim alanları yaratılmasına ihtiyaç duyar. Kapitalist rekabet dürtüsünün tetiklediği birikimin mantığında, hep karlı alanlar arayışı içerisinde olan sermayenin yeni birikim alanlarını keşfetme ve bu alanlarda yeni sermaye biçimlerini tanımlama ihtiyacı vardır. Sermaye bunu çok farklı sermaye formları (hayali sermayenin rantıye formu dahil) ile yapar ve her şey metalaştırıldığı ve parasallaştırıldığı zaman büyüme sürecinin devamını sağlar. Üretim mekanlarının farklı coğrafyalara kaydırılması, varlık piyasalarının yaratılması, yeni- moda tüketim mallarının üretilmesi, yeni pazarların yaratılması, üretime yatırım yapmak yerine kamu varlıklarının ve ortak- müşterek mülkiyet alanlarının kapatılması, spekülatif finansal işlemlerden sağlanan kazançlar vb. sermaye birikimi –yatırımları için yüksek karlı bir alan oluşturur. Bunun arka planında kapitalizmin sermaye birikimini sürdürmek için sınırsız genişlemeye duyduğu ihtiyaç ve henüz parasallaşmamış yaşam alanlarındaki hemen her şeyi (doğayı ve insanları) metalaştırma dürtüsü vardır.

İşte, doğanın- ekosistemin sermayeleştirilmesinin arka planında ekolojik- iklim değişimi sorunlarını piyasa ilişkileri içinde çözme ve sermayeye yeni karlı alanlar açarak kapitalizmin birikim-büyüme sorunlarını çözme arzusu yatmaktadır. Birikim sürecinde rekabet baskısı maliyet yönünde yaşanmakta olduğundan maliyet ve kirlilik yaratan her şeyden kurtulmak ve birikim için yeni yüksek karlı alanlar bulmak isteyen küresel şirketler bu nedenle başta ücretler olmak üzere üretim maliyetlerini dışsallaştırarak, çevresel maliyetleri içselleştirerek ve üretimin değişik aşamalarını (ve geri teknoloji kirlen sanayileri) farklı coğrafyalara yayarak rekabet baskısının üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Artık doğa- ekosistem de diğer üretim kaynakları gibi sermayenin değersizleşmesi sorununa çözüm olmakta ve birikim için yeni ve karlı bir yatırım alanı haline gelmektedir. Bu süreçte ekosistem artık kamunun ortak kullanımına açık kolektif bir mal olmaktan çıkmış, fiyatlandırılarak sermayenin kullanımına açılmıştır. Doğanın (bir üretim faktörü olarak değil) bir sermaye formu olarak ele alınması bu sürecin sonucudur.

Nitekim sermaye kavramı 1990'larda karşımıza insanı ve doğayı da kapsayacak şekilde, yeni bir sermaye formu olarak ortaya çıkmıştır. Pierre Bourdieu'nun (1986) "çoklu sermayeler" kavramsallaştırması buna işaret etmektedir : Doğrudan paraya dönüştürülebilir ve mülkiyet hakları şeklinde kurumsallaşan fiziki sermaye; eğitim, bilgi, beceri yoluyla insanda içerilmiş beşeri- sembolik sermaye ; güven ilişkileri, sosyal iletişim ve işbirlikleri ve sosyal

ağlar yoluyla kurumsallaşan sosyal sermaye ve nihayet doğal çevreyi (eko sistemi) piyasa malıymış gibi sermayeleştiren doğa sermayesi. Geçmişte piyasa-dışı olan ve sermayeleştiremeyen, Karl Polanyi'nin (2016) Büyük Dönüşüm'de "üç hayali meta" adını verdiği her şey (para, toprak, emek) 1990'larda piyasa içine alınmış ve sermayeleştirilmiştir. Kapitalist birikim dürtüsünün borçlandırma yoluyla sosyal yaşamın içine sızması ve doğanın sermayeleştirilmesi ve paraya- piyasaya tahvil edilmesi bu yıllarda başlamıştır. Geçmişte piyasa-dışı olan ve parasallaşmayan-metalaşmayan doğa (ekolojik kısıtlar altında kaynakların etkin kullanımı bakışıyla) eko- sistem piyasaları içerisine alınarak hızla sermayeleştirilmiştir. Doğal varlıkların üzerinde mülkiyet haklarını oluşturulması, bu varlıkların piyasalarının oluşturularak fiyatlandırılması (karbon ticareti, sera gazı alım fiyatları, kirlilik izni kotaları, lisansları vb.) 1990'lı yıllardadır.

Zizek'in (2011) "doğa kapitalizmi" olarak nitelediği olgu, sermayenin genişleyerek kendisini yeniden üretmesi ve sermaye birikiminin kesintisiz işlemeye ilgilidir. Harvey'in (2011, 2012) deyişle sermaye birikimine yönelik "mekânsal çözümler" in (spatial fix) (mekanın onarılması ve esnekleştirilmesinin) arka planında kapitalist birikimin bu mantığı vardır.

Doğrudan reel sektörden kaynaklanan (yatırımların ve üretkenliğin düşmesi, sanayisizleşme, işsizlik vb.) sorunlar karşısında krizin üstesinden gelmek için neoliberal dönüşüm doğayı sermaye için yüksek karlı değerlendirme alanı olarak görmüş, borçlandırmak yoluyla finansal alana çektiği emeğin yanı sıra, doğayı da metalaştırarak piyasalaştırmıştır. Zucman'ın "finansallaşmanın karanlık yüzü" ve Wallerstein'in "kapitalizmin kirli sırrı" dediği şey budur.

Bu süreçte devletler ulus-üstü küresel şirketlerle birlikte 1990'lardan itibaren aktif biçimde rol almışlardır. Sermaye için karlı yatırımların koşullarını yaratarak, piyasalaşmayı ve rekabeti toplumların her alanına yaygınlaştırarak, küresel bir piyasa toplumu yaratmak doğrultusunda tüm toplumsal alanı bir yatırım –girişim alanı haline getirmişlerdir. Devletler geçmişte hiç olmadığı kadar şirketlerin hizmetine bu süreçte girmiş, dahası şirket tarzında bir işletmeciyönetime dönüşmüştür (Dardot ve Laval, 2012). Dünya'da yaşanan iklim krizi ve çevre sorunlarından birinci derecede devletler sorumludur.

Uzun süredir fosil yakıt kullanımını teşvik eden devletler ve bu teşviklerden olağanüstü kazanç sağlayan, küresel üretim zincirlerini yöneten ulus-üstü enerji ve finans şirketleri, bir çok iklim araştırmasının ve konferans raporunun ortaya koyduğu iklimle ilgili sorunların yakıcı sonuçlarını artık

gözardı etme imkanı kalmayınca, iklim değişimi ve çevre kirliliği ile mücadele doğrultusunda bir süredir “Yeşil Enerji”, “Yeşil Mutabakat”, “Yeşil Ekonomik Dönüşüm”, “Yeni Yeşil Düzen” çağrıları yapmakta ve yeni bir büyüme-kalkınma stratejisi önermektedir. Büyük ölçekli kamu yatırıma ihtiyaç gösteren ve önümüzdeki 30 yıl içerisinde gerçekleştirilecek “yenilenebilir enerji dönüşümü” için yapılan bu çağrılar küresel ekonomide uzun süredir yaşanan durgunluğu aşmayı amaçlıyor. Yeni Ekonomik Dönüşüm ya da Yeşil Ekonomik Büyüme stratejisinin temelinde, mevcut kapitalist birikim-büyüme rejiminin eleştirisini yaparak kamu yararını amaçlayan alternatif görüşleri hayata geçirmek değil, Dünya’da gitgide keskinleşen ekolojik, toplumsal ve ekonomik sorunlara piyasa temelli çözüm arayan, toplumsal-müşterek varlıkları (insanı ve doğayı) parasal değeri olan metalara dönüştürme amacı var.

Bize göre bu tarz çözümler ülkeleri ekolojik ve toplumsal bir çöküşe götüren kriz konjonktüründen çıkarmaktan ve çöküşün yarattığı hasarları onarmaktan çok uzak. İklim kriziyle yüzleşeceksek, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde görünür hale gelen, ancak krizlere özgü konjonktürel bir durum olmaktan öte kapitalist sistemin doğasında olan toplumsal eşitsizlikleri, küresel ölçekteki işsizliği, yoksulluğu, göçleri, iklim sorunlarını ve salgınları sadece bireysel hayatlar bağlamında değil, küresel bağlamda ele almak ve dünyayı yeniden düşünmek zorundayız. Bunun için kapitalizm eleştirisi yapan, neoliberal kapitalizmin finansal birikim- büyüme biçiminden sert bir kopuşu gerçekleştirecek, üretim yapma biçimini ve tüketim alışkanlıklarını köklü şekilde dönüştürecek, aynı zamanda eko sistemin korunmasını ve kamu yararını önceleyen, çevre dostu yatırımları özendiren, sosyal devlet temelli, emekten yana daha eşitlikçi bir birikim modeline ihtiyaç var.

Küresel enerji politikalarında yenilenebilir enerji kaynaklarına (rüzgar, güneş, jeotermal) yönelik köklü bir politika değişikliğine gidilmeden, ülke enerji politikalarında fosil yakıtların teşvik edilmesini sonlandıran, çevresel etkileri ve kamu yararını gözeten yeni bir enerji paradigması oluşturmaktan iklim krizinin üstesinden gelmek olası değil. Böyle bir yaklaşım ise ancak ekoloji ve politik ekonomiyi bir araya getiren bakışla mümkündür.

“Çoklu kriz”lerin içinden bakıldığında, bu krizlerin üstesinden gelebilmek için ulus devletlerin halk sağlığı, salgınların yönetilmesi, yoksulluğun önlenmesi, yaşanabilir kentler, doğanın korunması gibi kamusal alanlarda gözetleyici ve denetleyici kapasitesinin ne kadar önemli olduğu görülmüştür (Bayındır, 2020). Kırk yıllık pratiği ile devleti sınırlayarak piyasayı serbestleştiren, tüm sosyal ve doğal hayatı sermaye birikimi- kar mantığına indirgeyen neoliberalizmin

(neoliberal aklın) istikrarlı bir sermaye birikimi ve büyüme için elverişli bir zemin olmadığı deneyimlenmiştir. Son yıllarda gündeme küresel bir sorun olarak gelen iklim krizi bize, dünyanın bir değil “çoklu krizler” yaşadığını ve bu krizlerle baş edebilmek için bütün toplumsal ilişkileri küresel sermayenin mantığına tabi kılan neoliberal ütopyanın ötesinde dünyayı yeniden düşünmenin vaktinin geldiğini göstermektedir.

3. DEMOKRASİ KRİZİ KAPİTALİZMİN SİYASAL ALANA TAŞIDIĞI BİR KRİZDİR

Kapitalizmin yeni nesil krizlerinden bir diğeri neoliberal politikaların ve finansallaşmanın beraberinde getirdiği ve siyasal alana yaydığı demokrasi krizidir. Son yirmi yıl tüm dünyada önemli bir siyasal rejim değişimi dalgasının yaşandığı bir dönem olmuştur. Yakın tarihe bakıldığında kapitalizmin yaşadığı krizler, özellikle 2008 krizinden bu yana, kapitalizm ile liberal demokrasi arasında kökleri eskiye giden çok büyük bir gerilime, bir başka deyişle demokrasi krizine yol açmıştır. Kapitalist ülkelerde finansın gündelik hayatın içine sızmasının yol açtığı devasa borçlanmaya karşın, yavaşlayan büyüme ve artan gelir ve servet eşitsizliklerinin (neoliberal dönüşümün başarısızlığının) ardından, bugün yaşanan geç kapitalizmin liberal demokrasisi için bir meşruiyet krizidir (Streeck, 2016). Kapitalist finansal birikim modelinin çökmesinin ve ülkelerin borç krizinin içerisine girmesinin ardından, bugün birçok ülke sadece ekonomik-finansal krizle değil ciddi bir demokrasi kriziyle karşı karşıyadır.

2008 finans krizinden bu yana kapitalizmin kriz döngüsünün farklı bir evresinde bulunuyoruz. Uzun süreli durgunlukla birlikte yaşanan gelir ve servet eşitsizliğin yanı sıra yüksek borç düzeylerinin ve artan yoksulluğun siyasal alandaki etkisi çok büyük olmuştur. Streeck'in (2021) “kapitalizmin kıyamet üç atlısı” benzetmesini yaptığı deyişle uzun durgunluk, yüksek borçlanma ve artan gelir ve servet eşitsizlikleri bunun nedenidir. Düşük büyüme-durgunluk sosyal eşitsizliği artırarak bölüşüm çatışmalarını yoğunlaştırmıştır. Borç krizi derinleşirken, kriz sonrası uygulanan parasal genişlemenin sonuna gelinmesi ile mali kemer sıkmanın çakıştığı bu yeni evrede, ekonomi (kapitalizm) ile siyaset (demokrasi) arasındaki gerilim bir kez daha yüzeye çıkmıştır. II. Dünya savaşı sonrasında hızlı bir büyümeye eşlik eden görece eşitlikçi bölüşüm ilişkileri yoluyla kapitalist piyasa ekonomisine meşruiyet kazandırmış olan liberal demokrasi 2000'lerde epey aşınmış ve ekonomik büyüme açısından işlevselliğini büyük ölçüde yitirmiştir. Eşitlikçi olmaktan uzaklaşan bu finansal birikim modeli liberal demokrasi ile siyaset arasındaki bağın kopmasına, popülist ve otoriter

rejimlerin yükselişine, diğer deyişle demokrasi krizine yol açmıştır. Neoliberal birikim-büyüme modelinin başarısız olmasıyla birlikte artık neoliberal kapitalizme kırk yıldır meşruiyet kazandıran küreselleşme de sorgulanmaktadır (Stiglitz, 2002).

Neoliberal kapitalizmin liberal demokrasininin krizini politik iktisatın temsilcilerinden Karl Polanyi'nin (2016) kapitalizmin gelişimindeki "ikili hareket" tanımlamasıyla açıklamak mümkün görünmektedir. Liberalizmin ondokuzuncu yüzyılına odaklanan Polanyi'nin gözlemleri içinde bulunduğumuz yüzyılın ilk çeyreğindeki neoliberal dönüşüm arasında büyük benzerlik var. Polanyi Büyük Dönüşüm'de hemen her şeyi piyasalaştıran kapitalist birikim mantığının, sonunda kapitalist birikimi artırmaktan ziyade nasıl engellediğini ve toplumu nasıl yıkıma uğrattığını anlatır. Demokratik siyasetle neoliberal kapitalizm arasındaki gerilimi Polanyi'nin kullandığı kavram çiftini kullanarak günümüze uyarlayabiliriz.

Dünya'da otoriter ve popülist devlet uygulamalarının temelinde genel olarak küreselleşme süreçleri ve neoliberal ekonomi politikaları yatmaktadır. Bir başka deyişle otoriter-popülist rejimlerin yükselişinde kırk yılı bulan pratiği ile mali kemer sıkıma ve makroekonomik istikrara odaklanmış olan neoliberal politikaların payı büyüktür. 1980'lerde neoliberal karşı devrimin geri dönüşüyle ve küresel bir piyasa toplumu yaratma girişimiyle toplumlar önce piyasalaşmaya itilmiş, sonrasında ise "kendini savunma refleksi"yle o güne kadar süregelen eğilimi tersine döndüren ve "piyasanın aşırılıkları"ndan korunmak için karşı hak talep eden tepkisel bir karşı harekette bulunmuştur. 1990'ların sonuna gelindiğinde bu tepkisellik-eylemler küreselleşmeye karşı yaygınlaşan ayaklanmaların (1998'de Cenevre'de, 1999'da Seattle'da vb.) başlangıcı olmuş ve 2000'lerde de sürmüştür.

Küresel kapitalizmdeki değişimin başladığı 1980'li ve 1990'lı yıllar finansın devasa yayıldığı ve küresel üretim ağlarının yayılmasıyla küresel işbölümünde değişimin yaşandığı yıllardır. 2000'li yıllar imalat sanayi üretiminin coğrafi olarak yer değiştirdiği ve emeğin ucuz olduğu bölgelere taşındığı, böylece daha düşük üretim maliyetlerinden yararlanan üretim/meta zincirlerinin de yayıldığı yıllar olmuştur. Emeğin üretkenliği ve çalışma süreleri artarken ücretlerin ve ücret dışı sosyal hakların hızlı biçimde kaybedildiği bu yıllarda finansal sektörü artık değerden daha çok pay alarak baş döndüren şekilde büyümüştür. Bilgisayar ve iletişim teknolojileri emeğin direnişini kırmış, sanayide yeniden yapılanma ile yönetim sistemleri tedarik süreçlerini ve emek süreçlerini kökten değiştirmiştir. Teknolojik gelişmenin emekten tasarruf eden

özelliği ve fabrikaların emeğin ucuz olduğu bölgelere taşınmasının etkisiyle sanayisizleşme birçok ülkede insanları işinden etmiş, yoksullaştırmıştır. Kırk yıldır, neoliberal küreselleşmenin mağdurları kendilerini daha önce yararlandıkları kamu hizmetlerinin dışında, güvencesiz, sendikasız, düşük ücretli, kayıt dışı ve taşeron işçi olarak çalışır halde bulmuşlardır.

Siyasal iktidarların başta sosyal içerikli hizmetler olmak üzere kamu harcamalarında kesintiye gitmeleri, yaşanan gelir kayıpları, özelleştirmeler, mülksüzleşme, artan borçlanma vb. ülkelerin alt ve orta sınıflarında önemli refah kayıplarına yol açınca, neoliberal politikalara karşı duyulan hoşnutsuzluğun artmasıyla birlikte Batı Avrupa'dan Amerika'ya, Latin Amerika'dan Güney Asya'ya kadar uzanan bir coğrafyada liberal demokrasi karşıtı popülist- otoriter sol ve sağ radikal hareketler güçlenmiştir. Bu süreçte dünyada artan ekonomik ve sosyal entegrasyonun sonucu yaşanan göç dalgasının yarattığı sorunlar Batılı ülkelerde küreselleşmenin kaybedenlerinde hoşnutsuzluğu daha da artırmıştır. 2008 Büyük Bunalımıyla görünür hale gelen büyük gelir ve servet eşitsizlikleri ve yoksullaşmaya karşı biriken tepkiler giderek küreselleşen bir popülizmi doğurmuştur. Avrupa özelinde radikal sağ popülizmin yükselişinde ekonomik ve kültürel faktörlerin önemine dikkat çeken Berezin (2011), bu kıtada göçle birlikte demografik yapının değişmesinin (genişleyen Avrupa entegrasyonunun), neoliberalizmin sosyal dayanışmayı zayıflatmasının ve son olarak da İslamın bir siyasal güç olarak ortaya çıkışının etkili olduğunu belirtir.

Küreselleşmenin emek piyasalarında yol açtığı şoklar karşısında gelir eşitsizliğine ve sınıfsal ayrışmaya karşı programlarıyla pozisyon alamayan sol partilere karşı, küreselleşmeden en fazla yararlananlar sağ popülist partiler olmuştur (Rodrik, 2018, 2020). Batı Avrupa ve Amerika'da sağ popülizm genellikle etnik- milliyetçi ve yabancı işçi, mülteci ve müslüman göçmen karşıtı hareketler olarak, sol popülist hareketler ise genellikle neoliberal politikalara karşı hareketler olarak ortaya çıkmıştır. Sağ popülizm (Avusturya, Macaristan, Hindistan, Türkiye vd.) ve sol popülizm (Bolivya, Venezuela, Arjantin vd.) 2000'lerde yükselişe geçmiştir. Büyümenin durduğu, bölüşüm çatışmalarının yaşandığı, işsizlik ve sosyal eşitsizliğin arttığı, düzenli artan borçluluğun iktisadi, mali ve sosyal çöküşe yol açtığı günümüzde demokratik siyasetin aşındığına ve popülist-otoriter siyasetin yükselişe geçtiğine tanık oluyoruz. Nitekim Amerika'dan Avrupa ve Asya'ya kadar uzanan coğrafyada neoliberal kapitalizme sıkı sıkıya entegre olmuş ülkeler dünya çapında yükselişe geçen ve giderek otoriterleşen popülist hükümetler tarafından yönetiliyorlar.

1990'larda Sovyetler Birliğinin dağılmasının ve eski Doğu Bloku ülkelerinin bağımsızlıklarını kazanmasının ardından bu bölgedeki ülkelerin küresel kapitalizmle bütünleşmeleri “ demokrasinin üçüncü dalgası” olarak nitelenmişti (Palano, 2019; Özbudun, 2016). 2008 yılından günümüze uzanan dönem sürecin tersine döndüğü ve otoriterliğin yükselişiyle birlikte demokrasi dalgasının sonlandığı, liberalizmin aldığı yeni biçimin demokrasi karşıtı bir hal aldığı görüldü. 2000'lere girildiğinde sosyal devletin tasfiyesinin ardından ulus devletlerin küresel sermayenin hizmetine girmesinin yolunu açan neoliberal ikinci kuşak (Post-Washington Uzlaşması) politikalar pek çok ülkede demokrasinin gerilemesine ve giderek rejimin otoriter popülizme kaymasına yol açtı.

Populizm finansallaşmış kapitalizmin 2008'de patlak veren ve halen aşılamayan küresel çaptaki ekonomik krizine karşı bir tepkinin sonucu olduğu kadar, bir başka yönüyle liberal temsili demokrasinin krizine bir tepkiydi. Popülist olarak adlandırılan hareketlerin-partilerin iktidara gelişi ve otoriterleşerek yükselişi, liberal demokratik rejimlere ve onun kurumlarına karşı kuvvetli bir itirazdı (Sözen, 2017). Popülizmin giderek yükselişinde, demokrasinin aşınması ve toplumların siyasal krize sürüklenmesinde liberal demokrasinin mevcut kurumlarının zayıflamasının da (partilerle geniş halk kitleleri arasındaki temsil ilişkisinin zayıf olması, siyasal iktidarlara duyulan güvensizlik, seçmenin siyasal katılımının düşüklüğü, halkın siyasal elitlere ve hakim sınıfın elitlerine yabancılaşması) payı büyüktür. Gandesha'ya (2018) göre popülizm piyasaların yasalarının topluma dayatıldığı bir süreçte temsili demokrasiye ve onun kurumlarına meydan okuma- karşı hareket olarak ortaya çıkmıştır. Bazı sosyal bilimciler bu yeni evreyi kapitalizmin siyasal tarihinde “Büyük Gerileme” (Geiselberger, 2017), bazıları “demokrasiden uzaklaşma” (Brown, 2020), “demokratik durgunluk” (Levitsky ve Ziblatt, 2018) ya da “post-demokrasi” (Crouch, 2016) olarak adlandırdılar.

Freedom House'un demokrasiden uzaklaşan ülke sayısındaki artışı gösteren verilerinden hareketle, demokrasilerde bir durgunluğun ve varoluşsal bir krizin yaşandığına işaret eden Mounk (2021), bugün ülkelerin otoriter-popülist rejimlere daha açık hale geldiğini belirtir. Stiglitz'in (2019) deyişiyle “ neoliberalizm kırk yıldan bu yana demokrasinin altını oymuştur”. Eşitsizliğin Batı liberal demokrasilerinde kapitalizmin sürdürülebilirliğini tehdit ettiğini belirten Milanovic (2018), küreselleşmenin orta sınıf kesimlerin ekonomik gücünde yol açtığı keskin düşüşle birlikte popülist ve nativist hareketlerin politik hayatın içine girdiğini ve demokrasinin altının oyulduğunu belirtmektedir. Sağ popülizm özelinde yeni bir “popülist moment”i deneyimliyoruz diyen Mouffe

(2019) ise, son otuz yıldır neoliberal hegemonyanın başımıza musallat ettiği yeni bir hegemonik oluşuma tanık olduğumuzu ileri sürüyor. Mouffe, otoriter bir neoliberalizme doğru gidildiğine işaret ederek, yaşananları neoliberalizm ile demokrasinin birlikteliğinin sonlandığının işareti olarak alıyor.

Küresel finansal kriz demokrasi ve neoliberal politikaların birlikte yürümesinin neredeyse olanaksız olduğunu 2000'lerde göstermiştir. Küresel krizle birlikte neoliberal politikaların toplum kesimlerinden aldığı desteği kaybettiği, dolayısıyla siyasal uygulanabilirliğinde bir sınıra geldiği bu yıllarda anlaşılmıştı. Paul Mason'un (2015) belirttiği gibi neoliberal kapitalizmin varlığını sürdürmesi için demokrasinin zayıflaması gerekiyordu. Neoliberalizm çökünce (liberalizmle demokrasi çatışmaya başlayınca) yükselen otoriter sağ popülizm oldu (Geiselberger, 2017). Neoliberalizmin otoriterlik aşamasına girdiği bu dönemde bir zamanlar demokratikleşme yolunda ilerleyen bazı ülkeler 2000'lerde "rekabetçi (yarışmacı) otoriter" ya da "popülist otoriter" bir rejime yöneldiler. Böylece başlangıçtaki popülizm tartışmaları yerini "yeni otoriterlik" de denilen, devletlerin neoliberalizme uygun olarak yeniden yapılandırıldığı yeni bir siyasal rejime (otoriter neoliberalizme) yönelik tartışmalara bırakmış oldu (Levitsky ve Way, 2013, 2020; Jessop, 2019; Peck ve Theodore, 2019).

2000'li yıllar bu nedenle neoliberal küreselleşme çağında demokrasilerin gerilemesine paralel olarak, devletlerin de yaygın olarak otoriter rejimlerin türevi olan farklı formlarda örgütlendiği bir evreyi (kapitalist devletin bir yönetim biçimi olarak otoriter kapitalizmi) temsil etmektedir. Bu kapitalizm demokratik/parlamentar siyasetin bir formu olan popülizm ile birlikte geniş bir ideolojik yelpazede "neoliberal otoriterlik", "otoriter kapitalizm" ya da "patrimonyal kapitalizm" olarak adlandırılıyor. Finansın egemen olduğu günümüz birikim çağında siyasal rejimlerin neoliberalizmin farklı-çeşitlenmiş biçimleriyle (popülist, otoriter, patrimonyal) nasıl bir arada var olduğu ve böyle bir rejime dönüştüğü konusunda geniş bir literatür oluşmuştur.

Günümüzde popülist iktidarların gelir eşitsizliği ve yoksulluk başta olmak üzere küreselleşmenin yol açtığı ekonomik, siyasal, çevresel sorunları çözme konusunda başarılı olduklarını gösteren hiçbir kanıt yoktur (Öniş ve Kutlay, 2020). Öte yandan kapitalizmin "çoklu krizi" nin ağırlaştırdığı sorunlar ve tehditler son kırk yıla damgasını vuran neoliberal kapitalist küreselleşmenin sorgulanmasına yol açmakla birlikte, henüz mevcut finans odaklı birikim-büyüme modelinin aşılmasına yol açacak, küreselleşmenin kaybedenlerine yönelik radikal dönüşümleri harekete geçirmiş de değildir. Neoliberal

reformlara karşı yakın dönemde birçok ülkede kendisini güçlü biçimde gösteren tepkiler otoriter popülist siyasete karşı henüz kitleselleşerek bir taban oluşturamamıştır. Böyle bir konjonktürde neoliberal politikalarda bir değişiklik olmayacak ve demokrasiyi savunanlar otoriter iktidarlara kararlılıkla direnmeyecekse devletin bir yönetim biçimi olarak otoriter popülist eğilimlerin yükselişini sürdürmesine tanık olmamız beklenmelidir (Eser, 2020). Bununla birlikte küresel kapitalizmin “çoklu krizi”nin ülkelerin toplumsal- sınıfsal dinamiklerini harekete geçirerek ve siyasal alanı yeniden yapılandırarak, demokrasinin eşitlik, katılım ve özgürlük temelinde geri dönüşünü ve demokrasinin radikalleşmesi sürecini başlatması da olasıdır. Ancak neoliberal hegemonya krizinin demokrasiyle neoliberalizm arasındaki uzlaşmayı bitirdiğine işaret eden Wolfgang Streeck’in (2016) belirttiği gibi, “demokrasiyi kurtarmak için önce neoliberal kapitalizmin bu biçimiyle tüm bağlarının koparılması” gerekiyor. “Büyük Gerileme”nin ya da “demokrasinin çöküşü”nün nasıl durdurulup tersine çevrilebileceği ise bir süre daha tartışılmaya devam edecektir.

KAYNAKÇA

Alvaredo, F, L. Chacel, T. Piketty, E. Saez ve G. Zucman (der.) (2018) Dünya Eşitsizlik Raporu, T. İş Bankası yayınları.

Bayındır, D (2020) (der.) Salgın, Tükeniş Çağında Dünyayı Yeniden Düşünmek, Tellekt, İstanbul.

Başkaya, F (2016) Bir Başka Uygarlık İçin Manifesto, Yordam kitap.

Berezin, M (2011) Neoliberal Zamanlarda Liberal Olmayan Politikalar, Yeni Avrupa'da Kültür, Güvenlik ve Popülizm, Çev: E.Köksaldı, İstanbul Bilgi Üniversitesi yayını.

Brown, W (2020) Neoliberalizmin Haraberelerinde, Batı'da Antidemokratik Siyasetin Yükselişi, Metis yayınları.

Bourdieu, P (1986) " The Forms of Capital", G. Richardson (der.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New York: Greenwood Press.

Crouch, C (2016) Post- Demokrasi, Çev. E. Zeybekoğlu, Dost yayınevi.

D'alisa, G, F. Demaria ve G. Kallis (der.) (2020) Küçülme, Yeni Bir Çağ İçin Kavram Dağarcığı, Metis yayınları, İstanbul.

Dardot, P ve C. Laval (2012) Dünyanın Yeni Aklı: Neoliberal toplum Üzerine Bir Deneme, Çeviren: F. Taylan ve İ. Ergüden, Bilgi Üniversitesi Yayınları.

European Environment Agency (EEA) Economic Losses from Climate-related Extremes in Europe, <https://www.eea.europa.eu/ims/ecenomic-losses-from-climate-related-extremes>, erişim 26.11.2021.

Eser, U (2015) " İktisatın krizi ve iktisatta yeni (anaakım) yaklaşımlar, İktisat ve Toplum, sayı: 59, Eylül.

Eser, U (2018) " İktisatta Yeni Nesil (Geç Neoklasik) Kuramlar, Devletin Dönüşümü ve Kalkınma Paradigmasına Yansımaları, Fiscaeconomia, Sosyal Bilimler Dergisi,Cilt:2, Şubat, Özel sayı 1, 28-70. <http://dx.doi.org/10.25295/fsecon.2018.s1.002>

Eser, U (2019) " Uluslararası yeni işbölümünde meta zincirlerinin kazananları ve kaybedenleri", İktisat ve Toplum, sayı: 103, Mayıs.

Eser, U (2020) “ Otoriterleşen popülizm ya da yükselen yeni otoriterlik”, İktisat ve Toplum, Sayı: 120, Ekim.

Fine, B ve D. Milonakis, (2014) İktisat Emperyalizminden Acayip İktisata, İktisat ve Diğer Sosyal Bilimler Arasında Değişen Sınırlar, Heretik yayınları.

Gandesha, S (2018) “ Understanding right and left populism” J. Morelock (der.) Critical Theory and Authoritarian Populism, University of Westminster Press içinde, s:49-70.

Geiselberger, H (2017) Büyük Gerileme: Zamanımızın Ruh Hali Üstüne Uluslararası Bir Tartışma, Çev: M. Şahin, A. Biçen, A.N.Bingöl, O Kılıç, Metis yayınları, İstanbul

Harven, M (2016) Hayali Sermaye, Popüler Kültürde ve Gündelik Yaşamda Finansallaşma, Koç Üniversitesi yayınları.

Harvey, D (2012) Sermayenin Sınırları, Tan Kitabevi.

Harvey, D (2011) Sermayenin Mekanları, Eleştirel Bir Coğrafyaya Doğru, Sel yayıncılık.

Harvey, D (2017) Dünyanın Halleri, Sel yayınları.

Hodgson, G.M. (2016) “ How capitalism actually generates more inequality”, <https://economics.com>. erişim 19.08.2019

International Institute of Finance (IIF) (2020) Global Debt Monitor, Attack of the Debt Tsunami.

International Energy Agency (İEA) Global Energy Review 2021, <https://www.iea.org/reports/global-energy-review-2021>, erişim 09.11.2021

Jessop, B (2019) “ Authoritarian neoliberalism: periodization and critique”, South Atlantic Quarterly, 118 (2), April, 343-361. <https://doi.org/10.1215/00382876-7381182>

Kaplinsky, R (2000) Spreading the gains from globalization: What can be learned from value chain analysis?” Institute of Development Studies Working Paper,110.

Lapavitsas, C (2019) Üretmeden Kar Etmek, Koç Üniversitesi Yayını.

Lapavitsas, C (2010) Finansallaşmış kapitalizm: kriz ve finansal müsadere”, C. Lapavitsas (der.) Finansallaşma ve Kapitalizmin Krizi, Yordam Kitap, İstanbul içinde,s: 25-74.

Levitsky, S ve L.A. Way (2013) *Competitive Authoritarianism, Hybrid Regimes After the Cold War*, Cambridge University Press.

Levitsky, S ve D. Zıblatt (2018) *Demokrasiler Nasıl Ölüyor*, Çev. D.Dinç, Salon yayınları.

Levitsky, S ve L.A. Way (2020) "The new competitive authoritarianism", *Journal of Democracy*, January, 31 (1), 51-65.

Mason, P (2015) *Kapitalizm Sonrası, Geleceğimiz İçin Bir Kılavuz*, Yordam kitap.

McKinsey Global Institute (2018) "Solving the productivity puzzle", February. <https://www.mckinsey.com/solving-the-productivity-puzzle>, erişim 06.05.2019.

McKinsey Global Institute (2021) *A Sustainable Inclusive and Growing Future for the United States*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/>, erişim 12.11.2021

Milanovic, B (2018) *Küresel Eşitsizlik, Küreselleşme Çağı İçin Yeni Bir Yaklaşım*, Efil yayınevi.

Milanovic, B (2021) *Kapitalizm Tek Başına, Dünyaya Hükmeden Sistemin Geleceği*, Efil yayınevi.

Mouffe, C (2019) *Sol Popülizm*, Çev: A. Yanık, İletişim yayınları.

Mounk, Y (2021) *Demokrasinin Halkla İmtihanı, Liberal Demokrasinin Krizi, Otoriter Popülizmin Yükselişi*, Çev: İ. Özekmekçi, h20 yayıncılık, İstanbul.

Öniş, Z ve M. Kutluay (2020) "The global political economy of right-wing populism: Deconstructing the paradox", *The International Spectator*, 2020, <https://doi.org/10.1080/03932729.2020.173116>, erişim 08.06.2020

Özbudun, E (2016) *Otoriter Rejimler, Seçimsel Demokrasiler ve Türkiye*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Palano (2019) "The "democratic recession" and the crisis of liberalism", A. Colombo, A ve P. Magri (der.) *The End of A World, The Decline of the Liberal Order*, ISPI Annual Report 2019, 37/49, www.ispionline.it, erişim 08.10.2020;

Panitch, L ve S. Gindin (2019) *Küresel Kapitalizmin Oluşturulması, Amerikan İmparatorluğunun Siyasal İktisadı*, Çev: Ü. Şenesen, Yordam kitap.

Panitch, L ve S.Gindin (2012) “Kapitalizmde krizler ve bu defaki krizler”, L. Panitch, G. Albo ve V. Chibber (der.) Bu Defaki Kriz, Socialist Register, Yordam Kitap.

Peck, J ve N. Theodore (2019) “ Still neoliberalism?”, South Atlantic Quarterly, 118 (2), April, <https://doi.org/10.1215/00382876-7381182>

Peet, R (2013) “Finansal kapitalizmin çelişkileri” Monthly Review, Şubat.

Polanyi, K (2016) Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri, Çev: A. Buğra, İletişim yayınları.

Rodrik, D (2018) “Populism and the economics of globalization”, Journal of International Business Policy, <https://doi.org/10.1057/s42214-018-4>, erişim 11.05.2020.

Rodrik, D (2020) “ Why does globalization fuel populism?”, Economics culture and the rise of right-wing populism, <http://www.nber.org/papers/w27526>, erişim 16.07.2020

Shaikh, A (2018) Kapitalizm, Rekabet, Çatışma, Bunalımlar Çev: Ü. Şenesen, Kırmızı yayınları.

Sözen, Y (2018) Demokrasi, Otoriterlik ve Populizmin Yükselişi, Boğaziçi Üniversitesi-TÜSİAD Dış Politika Forumu Araştırma Raporu, DPF 2017-RR01

Skidelsky, R (2021) Para ve Devlet, Ana Akım İktisadın Eleştirisi, Çev: B. Gönülşen, Tellekt, İstanbul.

Streeck, W (2016) Satın Alınan Zaman, Demokratik Kapitalizmin Gecikmiş Meşruiyet Krizi, Çev: K. Kabadayı, Koç Üniversitesi yayını.

Streeck, W (2021) Kapitalizm Nasıl Sona Erecek? Aksayan Bir Sistem Üzerine Yazılar, Çev: B. Doğan, Tellekt, İstanbul.

Stiglitz, J.E. (2002) Globalization And its Discontents, New York: Norton. Çev: A. Taşçıoğlu ve D. Vural, Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı, Plan B, İstanbul.

Stiglitz, J. (2019) “The end of neoliberalism and the rebirth of history”, <https://www.projectsyndicate.org> , erişim 08.11.2019.

Türkeş, M (2021) “ Sera gazları, kuvvetlenen sera etkisi ve küresel iklim değişikliği”. İktisat ve Toplum, sayı: 129, Temmuz.

Uğur, A (2021) Antroposen: İklim krizi mi? Yoksa uygarlık krizi mi?, Reflektif Journal of Social Science, Vol: 2 (3).

Türkyılmaz, O (2022) “Kapitalizmin yeşil yalanları”, <https://www.birgun.net/haber/kapitalizmin-yesil-yalanlari-371581>, erişim 03.01.2022

Yıldırım, M (2020) “ Pandeminin karanlık tarafı: İnsan, yaban, yeryüzü”, D. Bayındır (der.) Salgın, Tükeniş Çağında Dünyayı Yeniden Düşünmek, Tellekt içinde, s: 123-153

Zizek, S (2011) Ahir Zamanlarda Yaşarken, Metis yayınları.

Zucman, G (2015) Vergi Cennetleri, Ulusların Gizli Zenginliği, Yordam kitap.

Zucman, G (2019) “ Global Wealth Inequality, NBER Working Paper, 25462.

ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME TEKNİKLERİ KULLANILARAK TEDARİKÇİ SEÇİM KARARI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ: 2000-2020¹

Seda Sinem TURSUN²

Hatice Hicret ÖZKOÇ³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, 2000-2020 yılları arasında tedarikçi seçimi kararı üzerine çok kriterli karar verme yöntemleri kullanılarak yapılan çalışmalarını bir araya getirerek incelemektir. Bu amaçla farklı çalışmaların belli kategoriler altında toplanarak değerlendirilmesini sağlayan içerik analizi ve bibliyometrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında Web of Science (WoS) ve diğer akademik veri tabanlarından yararlanılmıştır. Yayınların yıllara, ülkelere ve dergilere göre dağılımları ile birlikte ortak yazar ve anahtar kelime analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca tedarikçi seçiminde dikkate alınan kriterler sektörel dağılımlar da dikkate alınarak incelenmiştir. Bu analiz sonucunda tedarikçi seçim kararında ortalama 6 ana kriter ve 17 alt kriterin değerlendirmeye alındığı ve en çok değerlendirilen ana kriterlerin sırasıyla “kalite, teslimat, fiyat, maliyet, teknik kapasite, servis ve esneklik” olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tedarikçi seçimi, Çok kriterli karar verme yöntemleri, Bibliyometri, İçerik analizi.

JEL Kodları: R41, L66, L90.

¹ Bu çalışmanın içerik analizi kısmında Seda Sinem Tursun tarafından hazırlanmış olan doktora tezinden yararlanılmıştır.

² Dr., sinemseda@hotmail.com, Memorial Genel Müdürlük, ORCID No: 0000-0002-4169-2299

³ Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üni., İktisadi ve İdari Bilimler Fak., İşletme Bölümü, hatice.ozkoc@mu.edu.tr, ORCID NO: 0000-0003-0037-4603

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF STUDIES MADE ON SUPPLIER SELECTION DECISION USING MULTI-CRITERIA DECISION MAKING TECHNIQUES: 2000-2020

Seda Sinem TURSUN⁴

Hatice Hicret ÖZKOÇ⁵

ABSTRACT

The aim of this article is to examine the studies on the supplier selection decision, by using multi-criteria decision making methods, between the years 2000-2020. For this purpose, content analysis and bibliometric analysis methods were used to evaluate different studies under certain categories. Web of Science (WoS) and other academic databases were used to collect data. Co-author and keyword analyzes were carried out along with the distribution of publications by years, countries and journals. In addition, the criteria taken into account in the selection of suppliers were examined by taking into account the sectoral distributions. As a result of this analysis, it has been determined that 6 main criteria and 17 sub-criteria are taken into consideration in the supplier selection decision and the most evaluated main criteria are "quality, delivery, price, cost, technical capacity, service and flexibility", respectively.

Keywords: Supplier Selection, Multi-Criteria Decision Making Methods, Bibliometric, Content Analysis.

JEL Codes: R41, L66, L90.

⁴ Dr., sinemseda@hotmail.com, Memorial Headquarters, ORCID No: 0000-0002-4169-2299.

⁵ Assoc. Prof., Muğla Sıtkı Koçman University, Economics and Administrative Sciences Faculty, Business Management Department, hatice.ozkoc@mu.edu.tr, ORCID NO: 0000-0003-0037-4603.

GİRİŞ

Tüketiciler, teknolojinin ve küreselleşmenin etkisiyle alacakları ürün ya da hizmeti daha detaylı incelemeye ve sorgulamaya başlamışlardır. Ürünü sadece ihtiyaçlarını karşılama durumuna göre değil içeriğine, bulunurluğuna, kalitesine, markasına, kendilerine değer sunmasına, fiyatına, çeşitliliğine vb. birçok kriterine göre inceleyip, diğer markalarla, muadilleriyle kıyaslayarak almaya karar vermektelerdir. Memnun kalmama durumlarında ise ilgili ürün ya da hizmetten, markadan hatta ürün/hizmet sağlayıcısından tamamen vazgeçebilirler. Bu sebeple işletmelerin, müşteri sadakatini sağlayabilmeleri oldukça titiz bir çalışmayı gerektirmektedir. Bu aşamada da ihtiyaç duyulan malların ya da hizmetin uygun şartlarda ve koşullarda tedarik edilmesi işleyişin öncelikli unsurlarındandır. İşletmeler, rekabet zorlaştıkça dış kaynaklarını, stratejik olarak, kontrol altında tutmaya çalışmaktadır (Rozemeijer, Weele, Weggeman, 2003). Bu sebeple, tedarik aşamasında, arz ve talep dengesini sağlayabilmek açısından dış kaynaklarla hedefleri en iyi sağlayan ve en uygun eylem planını geliştirmek çok önemlidir. Arz kaynaklarının ve talep gereksinimlerinin toplanıp, envanterin doğru planlanması, dağıtım faaliyetlerinin iyi belirlenmesi yani her aşamadaki imkanların ve kapasitenin verimli planlanması gerekmektedir; bu da iyi bir altyapı yönetimi ile olmaktadır (Shahin, 2010:62-64). Bu sürecin temelinde işletmeler, tedarikçiler ve müşteriler yer almakta; onlara ek olarak da ek tedarikçinin tedarikçisi ve müşterinin müşterisi yani perakendeci ile zincirdeki diğer tüm hizmet sağlayıcıları da dâhil olmaktadır (Bayın, Özkan, Yeşilaydın, 2015:75; Billington, Lee, 1993; Eymen, 2007). Bu yaklaşımın yönetim fonksiyonları ile bütünleşik bir yapı oluşturması da tedarik zinciri ile tedarik zinciri yönetimi kavramlarını oluşturmaktadır.

Tedarik zinciri yönetimi, hammaddenin tedarik aşamasından son ürüne kadarki tüm süreçlerin yönetimi ile işletmenin tüm teknolojik ve fonksiyonel yeteneklerini, şirket içi faaliyetlerini de içermektedir (Handfield, Kannan, Tan, 1998). İşletmenin esnekliğinin artırılması, rekabetçi bir strateji oluşturması ve müşteri beklentilerini sağlayabilmesi, tüm sistemin bütünleşmiş ve etkin bir şekilde çalışmasıyla dolayısıyla verimli bir tedarik zinciri yönetimiyle olabilmektedir. Burada müşteri memnuniyeti artırılırken, maliyetlerin düşürülmesi, stok yönetiminin verimli yapılarak, ürün kalitesini uygun seviyede tutmak amaçlanmaktadır (EwMchirgui, Sadraoui, 2014; Özdemir, 2004). Zincirin herhangi bir halkasında verimin düşük olması ya da çalışmaması tüm zincirin çalışmasına zarar verecektir. Bu sebeple tedarik zinciri yönetimi, rekabetçi avantaj elde edebilmek ve müşteri memnuniyetini en üst seviyede tutabilmek için tedarikçi aşamasından, üretim, depolama, lojistik, pazarlama gibi tüm

aşamalarına kadar bir bütün olarak çalışmayı ve iyileştirmeyi hedefler (Haraburda, O'Neill, 2017:3).

Tedarik zincirinin verimli çalışabilmesini etkileyen en önemli unsur zincirin ilk halkası olan tedarikçinin performansıdır. Tedarikçinin yeteneklerinin uygun ve artırılabilir olması, işletmenin, küreselleşen pazarda rekabetin zorluklarıyla başa çıkıp, rekabet edebilmesini, sürdürülebilir bir strateji ile çalışıp, müşteri memnuniyeti kazanmasını, kazancını, kârını büyük ölçüde etkiler (Karakış, 2007; Hahn, Kim, Watts, 1990). Dolayısıyla doğru tedarikçiyle çalışmak işletme açısından stratejik bir öneme sahiptir.

Yoğun çevresel kaygılar, kalite bilinci, ürünlerin daha karmaşık hale gelmesi, küreselleşme ve teknolojik değişimler ile dünya çapındaki standartların azalması, müşteri taleplerinin artışı gibi sebepler de firmaların tedarikçileri ile uzun vadeli stratejik ortaklıklar kurmalarını gerektirmektedir (Deshmukh, Jain, Wadhwa, 2007: 1323). Bu sebeplerle de firmalar doğru tedarikçi seçimi konusunda, ihtiyaçlarına göre farklılık gösteren çeşitli kriterler üzerinden değerlendirmektedir. Bu aşamada kriterlerin net belirlenememesi ya da tedarikçi hakkında yeterli ve doğru bilginin olmaması bu seçimi zorlaştırabilmektedir. Bu kriterler hem kaliteyi yüksek tutmayı hem de maliyeti düşürmeyi amaçladıkları için birbirleriyle çelişebilmektedir (Özdemir, 2010).

Tedarikçi seçimi yaparken birçok unsur bir başka ifade ile kriter değerlendirilmektedir ve bunlar seçim aşamasında belirleyici olmaktadır. Bu yüzden de söz konusu seçim süreci karmaşık ve zor bir problem olabilmektedir. Bu sebeple de tedarikçi seçimi yapılırken doğru akışla doğru yöntemin uygulanması önemlidir. Tedarikçi seçim süreçlerinde söz konusu kriterlerin belirlenmesi ve önem sıralarının tespit edilmesi noktasında çok kriterli karar verme teknikleri sıklıkla başvurulan yöntemlerin başında gelmektedir. Çok kriterli karar verme teknikleri birden fazla değerlendirme kriterinin göz önüne alınması gereken durumlarda karar verme probleminin çözümünü sunan yöntemler olup Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP), TOPSIS, ELECTRE, VIKOR ve Veri Zarflama Analizi (VZA) gibi tekniklerden oluşmaktadır.

Bu çalışmada tedarikçi seçim kararı üzerine yapılan çalışmalarda çok kriterli karar verme tekniklerinin kullanımı incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen bibliyometrik ve içerik analiz yardımıyla tedarikçi seçiminde öne çıkan teknikler ve genel eğilimlerin ortaya konması amaçlanmıştır. Böylece bu konu üzerinde araştırma yapmak isteyen araştırmacılara bir referans olmasına imkan sağlanmış olacaktır. Bir sonraki bölümde araştırmada ele alınan metodolojiden ve veriden bahsedilmektedir.

Takip eden bölümde ise araştırmanın bulgularına yer verilmektedir. Son bölümde ise sonuç ve önerilere değinilmektedir.

1. METODOLOJİ

Araştırmada yöntem olarak bibliyometrik analiz ve içerik analizi yöntemleri kullanılmıştır. Bibliyometrik yöntemler yayınlanmış araştırmaların tanımlanması, değerlendirilmesi ve izlenmesi için nicel bir yaklaşım kullanmaktadır. Bu yöntem sistematik, şeffaf ve tekrarlanabilir bir inceleme sunma ve böylece söz konusu alandaki yapılacak olan araştırmaların kalitesini arttırma potansiyeline sahiptir. Bibliyometrik yöntemler konuyla ilgili en etkili çalışmalara yönlendirerek ve araştırma alanının öznel yargı olmadan haritalayarak literatür incelemelerinde yararlı bir araç olmaktadır (Zupic ve Cater, 2015: 430). İçerik analizi ise, metni, içeriğindeki anlamı yorumlamak için belirli kurallara göre kodlayarak, çeşitli düzeylerde gruplandırıp, gerekli karşılaştırmalar yapılarak sistematik olarak analiz eden nitel araştırma yöntemidir (Hsieh, Shannon, 2005:1278).

İnceleme sürecinin iki aşamalı olarak gerçekleştirildiği bu çalışmada aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

1. Tedarikçi seçimi kararı” ile ilgili yapılan araştırmalar ülkelere, yıllara, dergilere, kullanılan çok kriterli karar verme tekniklerine ve araştırmacılara göre nasıl bir dağılım göstermektedir?

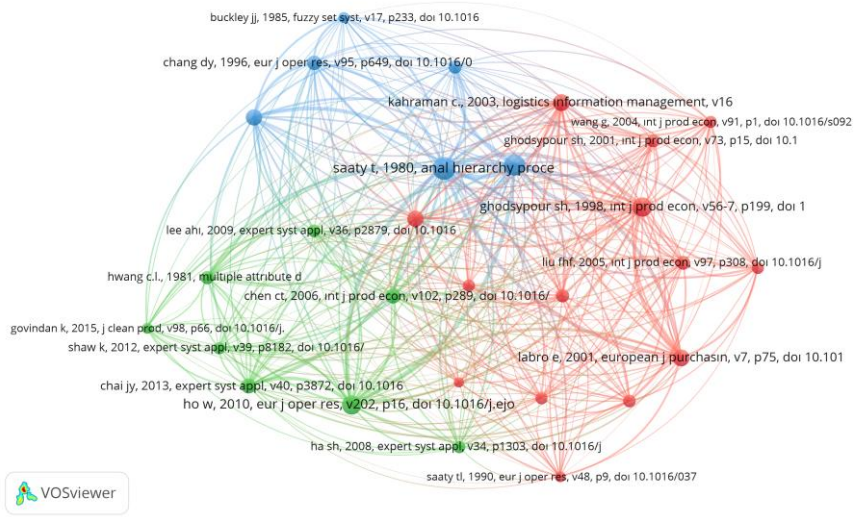
2. Tedarikçi seçim kararında göz önüne alınan kriterlerin bu çalışmalarda ele alınışı nasıl bir dağılım göstermektedir?

Çalışmanın ilk aşamasında Web of Science (WoS)’da “Supplier selection” ve “multi-criteria decision” tarama terimleri kullanılarak tarama yapılmıştır ve 2000-2020 yılları arası toplam 264 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu tarama sonucuna ilişkin olarak elde edilen veriler yardımıyla bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiş ve haritalandırma için VOS-viewer programı kullanılmıştır. Çalışmanın ikinci aşamasında, içerik analizi için ise bu defa iki ayrı üniversitenin (Sabancı Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi) kütüphanelerindeki yazılı kaynaklar ile internet veri tabanlarından ve Google Scholar web sitesindeki kaynaklardan faydalanılmıştır. Yayın dili Türkçe ve İngilizce olan kaynaklar değerlendirmeye alınmıştır ve 2001-2017 yılları arasında toplam 234 çalışmaya yer verilmiştir.

3. BULGULAR

2000-2020 arası tedarikçi seçimi konusunda çok kriterli karar verme tekniklerinin kullanıldığı ve WoS’da yer alan çalışmaların yıllara göre dağılımı

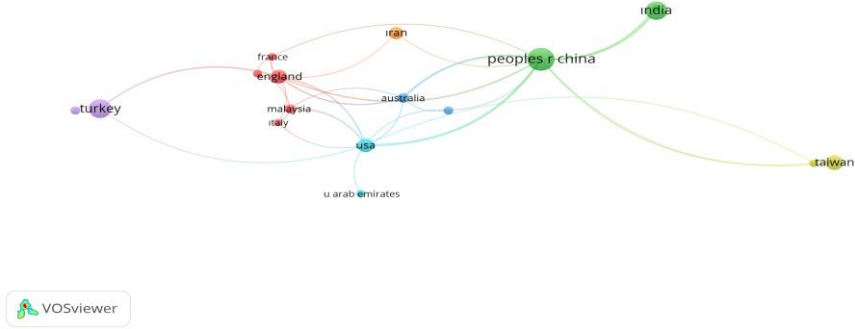
Şekil 2. Ortak Atıf Analizi



Çok kriterli karar verme tekniklerinin kullanıldığı tedarikçi seçimi kararı ile ilgili çalışmaların ortak atıf analizi Şekil 2 ile verilmektedir. Minimum 20 atıf alan 28 çalışmanın dağılımlarına bakıldığında en çok atıf alan çalışmanın 105 atıf ile Saaty (1980) çalışması olduğu görülmektedir. Bu çalışmayı sırasıyla Weber (1991), Ho (2010) ve Ghodsypour (1998) takip etmektedir. Şekilde daire büyüklükleri aynı zamanda yayınların baskınlığını da göstermektedir. 3 ayrı küme halinde dağılan ortak atıf ağ yapısının merkezinde yer alan Saaty (1980) çalışması ait olduğu ve mavi ile gösterilen kümenin yanı sıra diğer iki kümedeki çalışmalarla birlikte atıf aldığı görülmektedir. Yakın dönemli çalışmalarda öne çıkan atıf alan eser ise Ho (2010) çalışmasıdır.

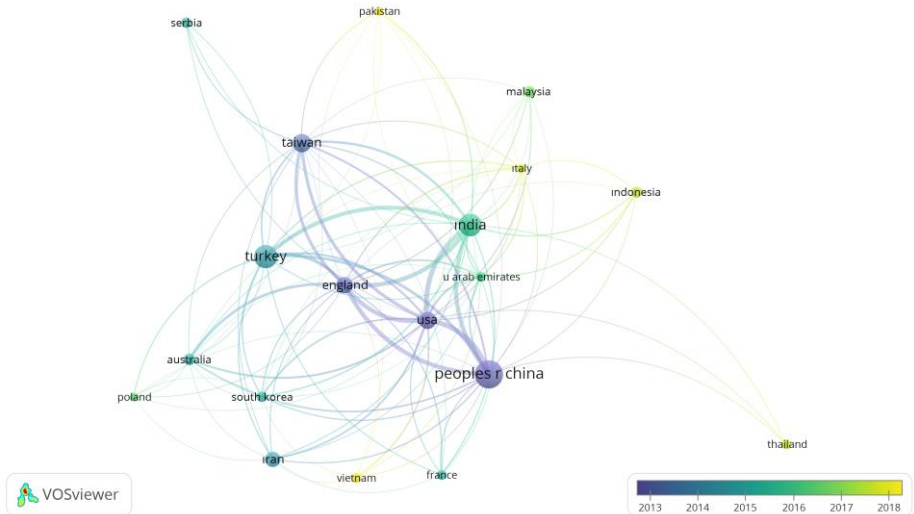
Ortak yazarların ülke dağılımlarına bakıldığında Çin adresli araştırmacıların ortak çalışma açısından ön plana çıktığı görülmektedir. Şekil 3'de verilen harita uyarınca Türkiye adresli araştırmacıların ortak yazarlarının Amerika ve İngiltere'de buldukları görülmektedir.

Şekil 3. Ortak Yazarların Ülkelerinin Dağılımları



264 akademik yayının ülke dağılımları Şekil 4’de sunulmaktadır. Çin, ABD, İngiltere, Türkiye ve Tayvan’ın yoğunluk gösterdiği saçılımda yıllar itibariyle yayın yapılan ülke değişimi de gözlenebilmektedir. Tedarikçi seçim kararında çok kriterli karar verme tekniklerinin ilk olarak Çin, ABD, İngiltere ve Tayvan’da çalışıldığı buna karşın yakın zamanlarda Pakistan, Malezya, İtalya ve Endonezya’da bu alanda çalışmaların artmaya başladığı görülmektedir.

Şekil 4. Yayınların Ülke Dağılımları



Tablo 1. Yayınların Basıldığı Dergilerin Dağılımı

Dergi adı	Sayı
International Journal of Production Research	12
Expert Systems with Applications	10
International Journal of Production Economics	9
Applied Soft Computing	6
Computers & Industrial Engineering	5
Supply Chain Management	5
Sustainability	4
Annals of Operations Research	3

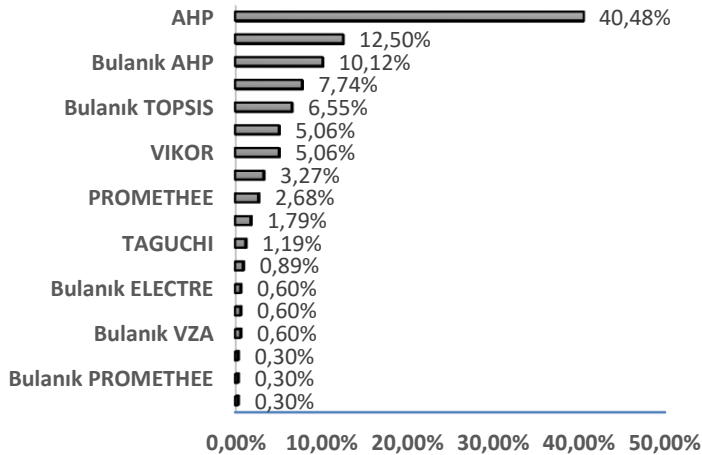
Web of Science üzerinden gerçekleştirilen tarama neticesinde elde edilen çalışmaların yayınlandığı dergilerin dağılımına bakıldığında en fazla yayının International Journal of Production Research'te olduğu görülmektedir. Çok kriterli karar verme tekniklerinin kullanıldığı tedarikçi seçimi ile ilgili çalışmaların yayınlandığı dergilerde ikinci sırada Expert Systems with Applications gelmektedir.

Çalışmanın ikinci kısmında ise literatürde tedarikçi seçim kararında dikkate alınan kriterler incelenmiştir. Bu amaçla ulaşılan 234 çalışmanın bulguları “değerlendirilen kriterlere” göre incelenmiştir. Toplamda ulaşılan 234 çalışmanın 199’u makale, 35’i tezdır. Tezlerin de 2’si lisans, 28’i yüksek lisans, 5’i de doktora tezdır. Çalışmaların %52,14’ü (122 çalışma) İngilizce, %47,86’sı (112 çalışma) Türkçe yazılmıştır. Ulaşılan kaynakların 130’u (%55,56’sı) yurtdışında, 104’ü (%44,44’ü) yurtdışında yayımlanmıştır.

Yöntemsel olarak çok kriterli karar verme yöntemlerinin kullanılmasına göre değerlendirme yapıldığında özellikle Grafik 2’de de görüldüğü gibi AHP yönteminin %40,48 oranıyla en çok tercih edilen yöntem olduğu ve onu sırasıyla

TOPSIS (%12,50 oranıyla), Bulanık AHP (%10,12 oranıyla), ANP (%7,74 oranıyla), Bulanık TOPSIS (% 6,55 oranıyla), ELECTRE ile VIKOR (%5,06 oranlarıyla) ve VZA (%3,27 oranıyla) yöntemlerinin takip ettiği sonucuna varılmıştır.

Grafik 2: Çalışmalarda ÇKKV Yöntemlerinin Uygulanma Oranları



Çalışmalarda karar verme aşamasında dikkate alınan ana kriterler ve alt kriterler Tablo 7 ve Tablo 8'deki gibi türlerine ve sektörlerine göre içerik analizi yapılırken incelenip, değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmalardan, 126 çalışmada alt kriter kullanılmıştır. Bu çalışmaların 103'ü makale, 35'i tezdir. Toplam ulaşılan 234 çalışma üzerinden değerlendirildiğinde, Tablo 2'den de görüleceği üzere ortalama çalışma başına 6 ana kriterin, 17 alt kriterin kullanıldığı hesaplanmıştır. Çalışma türlerine göre ise tez başına 6 ana, 20 alt kriter ile makale başına 6 ana 17 alt kriter düşmektedir.

Tablo 2: Çalışmalarda Değerlendirmeye Alınan Alt Kriter ve Ana Kriter Sayıları

Veri	Alt Kriter Sayısı	Ana Kriter Sayısı
Tüm Çalışmalardaki Toplam Kriter Sayısı	2166	1375

Makalelerdeki Toplam Kriter Sayısı	1714	1174
Tezlerdeki Toplam Kriter Sayısı	452	201
Toplam Kriter Analizi Yapılan Çalışma Sayısı	126	234
Toplam Makale Sayısı	103	199
Toplam Tez Sayısı	23	35
Çalışma Başına Ortalama Kriter Sayısı	17	6
Makale Başına Ortalama Kriter Sayısı	17	6
Tez Başına Ortalama Kriter Sayısı	20	6

Tablo 3’de içerik analizinin gerçekleştirildiği söz konusu yayınlarda tedarikçi seçim kararının incelenen sektörler göre dağılımları yer almaktadır. En fazla çalışmanın otomotiv sektöründe yapıldığı görülmektedir. Sanayi ürünlerinde ve tekstilde tedarikçi seçim kararının yine yoğunluklu olarak ele alındığı bununla birlikte perakende, gıda ve endüstriyel ekipmanlarda da çalışmaların olduğu görülmektedir. Belli bir sektör dikkate alınarak yapılan çalışmaların yanı sıra varsayımsal olarak da belli bir sektör dikkate alınmadan akademik çalışmaların gerçekleştirildiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 3: Sektörlere Göre Çalışmalarda Değerlendirilen Kriter Sayılarının

Sektör/Çalışmanın Türü	Çalışma Sayısı	Ortalama Ana Kriter Sayısı	Ortalama Alt Kriter Sayısı
Ambalaj	2	4	11
Beyaz Eşya ve Küçük Ev Aletleri	9	7	20
Diğer	20	5	18
Elektrik-Elektronik	7	8	23
Endüstriyel Ekipman	10	6	13
Enerji	4	7	13

Finans	4	6	-
Gemi	2	7	-
Gıda	12	6	17
İletişim	5	7	22
İnşaat	6	5	16
Kamu	6	5	21
Kimya-İlaç	8	5	13
Lojistik	5	7	25
Mobilya	8	7	25
Orman Ürünleri Endüstrisi	5	5	11
Otomotiv ve Otomotiv Yan Sanayi	40	7	17
Perakende	10	6	21
Sağlık	4	7	-
Sanayi Ürünleri	21	6	16
Savunma	3	9	-
Tekstil	17	5	14
Turizm	7	5	18
Varsayımsal	19	5	13
<hr/>			
Genel Toplam	234	6	17
<hr/>			

Değerlendirmeye alınan çalışmalarda, araştırmacıların, firmaların ihtiyaçlarına göre farklılık gösteren çeşitli kriterler üzerinden değerlendirmeler yaptıkları ve kriterler için benzer içeriklere değinilse de farklı ifadeler kullanıldıkları görülmüştür. İçerik analizinde homojen bir sonuç elde edilebilmesi için bu farklı ifadeler uzman görüşmeleri ve literatür bilgisine göre aşağıdaki gibi gruplandırılmıştır:

- Fiyat: Ürün fiyatı, fiyat puanı, fiyat-ödeme koşulları, ihale fiyatı;
- Maliyet: Satın alma maliyetleri, bakım-eğitim güncelleme vb. maliyetler, maliyet düşürme performansı/kapasitesi, tersine lojistik maliyeti;
- Kalite: Sertifikalar, satın alma maliyetleri, kalite sistem değerlendirme, kalite yönetimi, İSO belgeleri, kalite sistemi, hata oranı, ürün kalitesi, satın alma maliyetleri, kalite taahhütü, sertifikalar, kalite kontrol sistemi;
- Teslimat: tedarik süresi, zamanında teslimat, zamanında sevkiyat puanı, tedarik performansı, teslimat performansı, lojistik performansı, teslimat süresi, teslimat doğruluğu/süresi, ürün ulaştırma oranı;
- Teknik Kapasite: Teknoloji, teknolojik imkânlar, teknoloji kapasitesi, teknoloji kullanımı, teknik yeterlilik, teknoloji performansı, işlem/üretim kapasitesi, bilgi teknolojisi, teknik ve mühendislik yeteneği;
- Servis: Satış sonrası hizmet, satış sonrası servis, tamir-bakım hizmeti, tamir servisi, destek, servis imkânları, servis hızı, satış sonrası destek, , tamirat servisi, teknik destek, servis yeteneği.

Sektörlere göre değerlendirilen kriterler çeşitlilik göstermekle birlikte en çok değerlendirilen kriterler“ kalite, teslimat, fiyat, servis, maliyet ve esnekliktir”. Tablo 4’de sektörlere göre bu ana kriterlerin kaç çalışmada kullanıldığı verilmiştir. Kriterlerin, çalışmalarda değerlendirilme oranları analizi neticesinde tedarikçi seçiminde en çok dikkat edilmesi gerektiği düşünülen ana kriter, “kalite”dir. Tüm çalışmaların % 75,21’inde değerlendirmeye dahil edilmiş olup onu sırayla, teslimat (%60,26), fiyat (%43,59), maliyet (%34,19), teknik kapasite (%31,62), servis (%27,35) ve esneklik (%21,79) izlemektedir.

Tablo 4: Ana Kriterlerin Değerlendirildiği Çalışmaların Sektörel Bazlı Dağılımları

Sektör	Çalışma Sayısı	Fiyat	Maliyet	Kalite	Teslimat	Esneklik	Teknik Kapasite	Servis
Ambalaj	2	2	0	0	1	0	0	1
Gemi	2	2	1	2	2	0	2	2
Savunma	3	3	2	2	1	0	1	2
Enerji	4	2	1	3	2	1	1	0
Finans	4	1	2	2	1	0	2	2
Sağlık	4	2	2	4	4	2	1	1
İletişim	5	1	4	4	1	0	1	1
Lojistik	5	0	2	4	2	1	1	2
Orman Ürünleri	5	4	0	4	2	0	0	1
İnşaat	6	3	1	3	3	0	2	0
Kamu	6	5	0	5	5	0	3	4

Elektrik-Elektronik	7	2	3	5	2	2	4	1
Turizm	7	6	0	6	4	2	0	0
Kimya-İlaç	8	3	5	5	2	3	0	2
Mobilya	8	4	4	5	5	4	4	1
Beyaz Eşya ve Küçük Ev Aletleri	9	3	3	6	2	3	5	3
Endüstriyel Ekipman	10	6	4	10	10	1	3	1
Perakende	10	6	3	5	7	2	1	3
Gıda	12	5	4	8	5	5	3	1
Tekstil	17	4	8	13	13	5	7	3
Varsayımsal	19	5	8	17	10	2	6	10
Diğer	20	5	3	11	9	1	4	6
Sanayi Ürünleri	21	8	7	16	14	2	9	5
Otomotiv ve Otomotiv Yan Sanayi	40	20	13	36	34	15	14	12
Tüm Çalışmalarda Değerlendirilme Sayıları	234	102	80	176	141	51	74	64
Sıralama		3	4	1	2	7	5	6

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Tedarikçi seçimi üzerine yapılan bu çalışma 2000 yılı sonrasında çok kriterli karar verme teknikleri kullanılarak hazırlanan çalışmaları derleyip, analiz etmesi açısından literatüre katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada, İngilizce ve Türkçe yazılmış basılı ve internet kaynaklarının bibliyometrik analiz ve içerik analizi yapılmış, tedarikçi seçiminde öncelikli olarak değerlendirilen çalışmalar ve kriterler belirlenmiştir.

Tedarikçi seçimi, işletmenin performansını, rekabet kabiliyetini, karlılığını, verimliliğini ve bunlara bağlı tedarik zincirini etkileyen oldukça önemli bir belirleyicidir. Müşteri memnuniyetinin sağlanıp, uygun ürün ya da hizmetin, zamanında sunulabilmesi aynı zamanda işletme maliyetlerinin düşük tutulup, kar elde edilip verimli çalışmaya devam edilebilmesi için doğru tedarikçi ile çalışmak stratejik bir öneme sahiptir (Avcı, Koçoğlu, 2014). Bu sebeple, doğru tedarikçi ile çalışılması, işletmelerin hedeflerine ulaşmalarında stratejik bir konumdadır. Seçim sürecinde, hedefe göre öncelikli kriterler belirlenir. Bu kriterlere uyan tedarikçiler seçilir ve ön değerlendirme yapılır. Daha sonra da gerekli görülürse alt kriterlere göre de değerlendirme yapılır ve son seçim yapılır. Amaca, ürüne ya da hizmete göre kriterler, dolayısıyla tedarikçiler değişebilmektedir.

Bu çalışmada analiz edilen kaynaklar, tedarikçi seçiminde çok kriterli karar verme yöntemlerini kullanan çalışmalardır. Çok çeşitli değişkenler arasından, en doğru seçimi yapabilmeye farklı yöntemler kullanarak kolaylık sunmaları ve verimli sonuçlara ulaşmayı sağlamaları açısından etkin olmaları nedeniyle bu yöntemlerle yapılan çalışmalar analiz sürecinde değerlendirmek üzere seçilmiştir. Özellikle son 5 yılda tedarikçi seçimi konusunda daha çok çalışmaya ulaşılmış olup AHP yöntemi kullanımının ağırlıkta olduğu gözlenmiştir.

Ulaşılan kaynaklarda ortalama olarak her çalışmada 6 ana kriter, 17 alt kriter değerlendirilmiştir. Bu kriterler incelendiğinde, diğer kriterlere göre en yüksek önem derecesiyle "kalite" ana kriterinin ilk sırada yer almıştır. Sektörle farklı olmasına rağmen genel olarak ürünlerin ya da hizmetlerin kalitesinin tedarikçi seçiminde çok önemli olduğu görülmüştür. Gelişmiş ülkelerde, bilinçli tüketimde kalite belirleyicidir. Bu sebeple, uluslararası pazarlara girerken, gelişmekte olan ülkelerin tutunabilmeleri için ürün ya da hizmetin kalite standartlarına önem vermeleri, kalite kontrollerini yaptırılmaları, gerekli kalite sertifikaların almaları gerekmektedir (Okur, 2005). İşletmelerin, günümüz koşullarında rekabet avantajı sağlayabilmeleri ve ayakta kalabilmeleri için ürün

ve hizmetin devamlılığının sağlanması, zamanında “teslim edilmesi çok önemlidir. Aynı zamanda, bu hizmetler sağlanırken, hem müşterinin, ilgili ürünün muadilleri arasından seçim yapması hem de işletmenin kar edip piyasada ayakta kalabilmesi açısından doğru fiyatlandırmayı yapması gerekmektedir. Bu sebeple “teslimat” ve “fiyat” kriterleri de en çok değerlendirilen kriterler arasında yer almışlardır. Bu kriterleri sırasıyla “maliyet”, “teknik kapasite”, “servis” ve “esneklik” izlemektedir.

Çalışmalar, çok çeşitli sektörlerde yapılmıştır. Genel değerlendirmelerde benzer sonuçlar çıkmış olsa da otomotiv, sanayi, tekstil, gıda ve perakende gibi tedarikçi seçimi çalışmalarının en fazla yapıldığı sektörler kendi içinde yapılan değerlendirmelerin ardından sektörel olarak birbirleriyle kıyaslanabilir.

KAYNAKÇA

- Avcı, M., Koçoğlu, C., M., 2014. *Satın Alma Yönetimi: Teorik Bir Çalışma*. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2014 3(1):33-47.
- Bayın, G., Özkan, O., Yeşilaydın, G., 2015. *Sağlık Sektöründe Yalın Tedarik Zinciri Yönetimi*. Online Academic Journal of Information Technology 2015 6(18):71-94.
- Billington, C., Lee, H., L., 1993. *Material Management in Decentralized Supply Chains*. Operations Research 41(5):835-847.
- Deshmukh, S., G., Jain, V., Wadhwa, S., 2007. *Supplier Selection Using Fuzzy Association Rules Mining Approach*. International Journal of Production Research. 2007 45(6):1323-1353.
- EwMchirgui, N., Sadraoui, T., 2014. *Supply Chain Management Optimization within Information System Development*. International Journal of Econometrics and Financial Management 2014 2(2):59-71.
- Eymen, E., U., 2007. *Tedarik Zinciri Yönetimi*. Kalite Ofisi Yayınları.
- Hahn, C., K., Kim, K., Y., Watts, C., A., 1990. *The Supplier Development Program: A Conceptual Model*. International Journal of Purchasing and Materials Management 1990 26(2):2-7.
- Handfield, R., B., Kannan, V., R., Tan, K., C., 1998. *Supply Chain Management: Supplier Performance and Firm Performance*. International Journal of Purchasing and Materials Management 1998 34(3):2-9.
- Haraburda, S., S., O'Neall, C., E., 2017. *Balanced Scorecards for Supply Chain Management*. Defense AT&L July–August 2017.
- Hsieh, H., F., Shannon, S., E., 2005. *Three Approaches to Qualitative Content Analysis*. Qualitative Health Research 2005 15(9):1277-1288.
- Karakış, İ., 2007. *Tedarikçi İlişkileri Yönetimi*. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Okur, D., Ö., 2005. *Isparta İlinde Satılan Süt ve Süt Ürünlerinin Kalite Düzeylerinin ve Yağ Asidi Profillerinin Belirlenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Özdemir, A., İ., 2004. *Tedarikçi Zinciri Yönetiminin Gelişimi, Süreçleri ve Yararları*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2004 23:87-96.

Özdemir, E., 2010. *Kalite ve Fiyat Kriterine Dayalı Tedarikçi Seçimi ve İmalat Sektörü Uygulaması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Rozemeijer, F., A., Weele, A., J., Weggeman, M., C., D., P., 2003. *Creating Corporate Advantage Through Purchasing: Toward a Contingency Model*. Journal of Supply Chain Management 2003 39(1):4-13.

Shahin, A., 2010. *SSCM: Service Supply Chain Management*. International Journal of Logistics Systems and Management 2014 6(1):60-75.

Zupic, I ve Cater, T. (2015). *Bibliometric methods in management and organization*. Organizational Research Methods, 18(3), 429-472. doi: 10.1177/1094428114562629

KÜRESEL SALGININ (COVID-19) LİSANS VE LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDEKİ PSİKOLOJİK, SOSYAL VE EKONOMİK ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI¹

Gülbahar ATASEVER²

Ceren KARABULUT³

ÖZET

Pandemi döneminin bireyler ve ülke ekonomileri üzerinde yarattığı etkiler literatürdeki çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır. Bu çalışmada, pandemi döneminin Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde lisans ve lisans-üstü düzeyde eğitim gören öğrenciler arasında rasgele seçilen 1000 öğrenci üzerinde yarattığı psikolojik, sosyal ve ekonomik etkilerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu etkilerin eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve yaşam alanı ile ilişkisi incelenmiştir. Veriler normal dağılım koşulunu sağlamadığı için parametrik olmayan testlere başvurulmuştur. Mann-Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Varyans Analizi sonuçlarına göre; psikolojik etkiler, sosyal etkiler ve ekonomik etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Psikolojik etkiler ve ekonomik etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Sosyal etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Psikolojik etkiler, sosyal etkiler ve ekonomik etkiler ile yaşam alanının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bunun yanı sıra frekans tablolarına göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu, küresel salgın boyunca uygulanan kısıtlama ve kapanma tedbirlerinin kendilerini psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilediğini, COVID-19'a yakalanma korkusu veya bu hastalığı geçirmiş olmalarının psikolojik açıdan kendilerini olumsuz yönde etkilediğini, salgının ardından psikolojik

¹ Bu çalışma, TÜBİTAK 2209 A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında 2021-2022 döneminde desteklenen 1919B012005726 nolu “Küresel Salgının Lisans ve Lisansüstü Öğrencileri Üzerindeki Psikolojik, Sosyal ve Ekonomik Etkilerinin Araştırılması” adlı projeden türetilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, E-mail: gulbaharatasever@mu.edu.tr, ORCID No: 0000-0001-7244-9243.

³ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İktisat, Email: cecoceren@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-8760-6202.

açından toparlanma süresinin uzun zaman (en az bir yıl) alacağını belirtmiştir. Sosyal etkiler açısından, katılımcılar bu dönemde izole bir yaşam sürdürdüklerini, arkadaş ortamından, akademik çevreden ve sosyal/kültürel/sportif aktivitelerden uzak olmaktan, değişim programlarına katılamamaktan sosyal açıdan olumsuz etkilendiklerini belirtmiştir. Katılımcılar, uzaktan eğitim sürecinde derslerde aktif katılım (yorum yapma, soru sorma vb.) sağlama konusunda çekincelerinin olduğunu, uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasında büyük bir kalite farkı bulunduğunu, bireylerin sosyal statüleri arasındaki farkın derinleştiğini, sosyal açıdan toparlanmalarının uzun zaman (en az bir yıl) alacağını düşünmektedir. Ekonomik etkiler açısından katılımcılar, ailelerinin gelirinde hissedilir derecede düşüş yaşandığını, salgının yarattığı enflasyonist ortamın kendilerini ve ailelerini temel masraflarda (gıda, ulaşım, eğitim vb.) kısıntıya gitmek zorunda bıraktığını, salgın boyunca kendilerinin ve ailelerinin turizm, eğlence gibi hizmetler sektörüne olan taleplerinin azaldığını, ailelerine destek olabilmek için çeşitli iş başvurularında bulunmak zorunda kaldıklarını, eğitim masraflarının karşılanmasında çeşitli zorluklar yaşadıklarını, salgının Türkiye’de ve dünyada gelir eşitsizliğini arttırdığını, ekonomik açıdan toparlanmalarının uzun zaman (en az bir yıl) alacağını belirtmiştir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, Psikolojik, Sosyal ve Ekonomik Etkiler, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.

JEL Kodları: I18, I23, I30.

INVESTIGATION OF THE PSYCHOLOGICAL, SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTS OF THE GLOBAL EPIDEMIC (COVID-19) ON UNDERGRADUATE AND GRADUATE STUDENTS

Gülbahar ATASEVER⁴

Ceren KARABULUT⁵

ABSTRACT

The effects of the pandemic period on individuals and national economies have been discussed in various studies in the literature. In this study, it was aimed to evaluate the psychological, social and economic effects of the pandemic period on 1000 randomly selected students from Muğla Sıtkı Koçman University. The effects of these effects in terms of education level, income level and living space were examined. Since the data did not comply with the normal distribution condition, non-parametric tests were used. According to the results of Mann-Whitney U Test and Kruskal Wallis Analysis of Variance; there is no significant difference between psychological effects, social effects and economic effects and the averages of education level. There is a significant difference between the psychological and economic effects and the average income level. There is no significant difference between the social effects and the average income level. There is a significant difference between the psychological effects, social effects and economic effects and the averages of the living area. In addition, according to the frequency tables, the majority of the participants stated that the restrictions and closure measures implemented during the global epidemic affected them psychologically negatively, that the fear of catching COVID-19 or the fact that they had had this disease affected them psychologically negatively. They stated that it would take at least a year for a long time. In terms of social effects, the participants stated that they lead an isolated life during this period, being away from friends, academia, social/cultural/sportive activities, and being socially negatively affected by not being able to participate in exchange programs. In the distance education process, they have reservations about actively participating in the lessons (commenting, asking questions, etc.), that there is a big difference in quality

⁴ Assistant Prof., Muğla Sıtkı Koçman University, Economics and Administrative Sciences Faculty, Economics Department, E-mail:gulbaharatasever@mu.edu.tr, ORCID No: 0000-0001-7244-9243.

⁵ Muğla Sıtkı Koçman University, Economics and Administrative Sciences Faculty, Economics Department, E-mail: cecoceren@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-8760-6202.

between distance education and face-to-face education, the difference between the social status of individuals is deepening, their social recovery takes a long time (at least one year).) thinks it will. In terms of economic effects, the participants stated that their families' incomes decreased significantly, the inflationary environment created by the epidemic forced them and their families to cut back on basic expenses (food, transportation, education, etc.), and their and their families' demands for services such as tourism and entertainment decreased during the epidemic, They stated that they had to apply for various jobs in order to support their families, that they had various difficulties in meeting their education expenses, that the epidemic increased income inequality in Turkey and the world, and that it would take a long time (at least a year) for them to recover economically. Therefore, the vast majority of participants have negative expectations about the pandemic period and beyond.

Keywords: COVID-19, Psychological, Social and Economic Impacts, Mugla Sitki Kocman University.

JEL Codes: I18, I23, I30

GİRİŞ

Küresel salgın (Covid-19), sadece bir sağlık krizi olmanın ötesinde bireysel ve toplumsal açıdan çok boyutlu etkiler içeren ve dünya çapında büyük bir dönüşüme yol açan dinamikleri üreten bir süreçtir. Bireylerin, toplumların, sektörlerin ve ülke ekonomilerinin söz konusu süreçten bütüncül olarak etkilendikleri ve gelecek dönemlere ilişkin yeni normlar, düzenlemeler, iş birlikleri ve sözleşmeler yoluyla kurulu düzenin yenilenmekte olduğu söylenebilir. Geleceğin belirsizliği, böylesine büyük bir toplum kriziyle birleştiğinde sürecin olumsuz etkilerinin daha fazla hissedildiği, kaygı, stres, korku, travma vb. bileşenleri içeren duygu, düşünce ve davranış bozuklukları, ruhsal bunalım, anomaliler gibi psiko-patolojik ya da baş ağrısı, baş dönmesi, unutkanlık, uyku ve hareket bozuklukları vb. nörolojik unsurların yaygınlaştığı gözlenmektedir. Sosyo-ekonomik açıdan, artan işsizlik, iş kayıpları, güvencesiz ve zor çalışma koşullarının daha fazla hakim olduğu, temiz ve kaliteli gıdaya erişimin zorlaştığı, gelir eşitsizliğinin arttığı bu sürecin, bireyler ve toplumlar üzerindeki olumsuz etkileri daha da belirginleşmektedir. Bu bağlamda, politika yapıcılar, sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları, kar amacı gütmeyen çeşitli oluşumlar vb., ulusal ve uluslararası boyutta iş birliklerini arttırarak yeni politika araçları geliştirmeli ve bütüncül politika tasarımları oluşturmalıdır.

Pandemi koşullarının eğitim sektörü üzerinde yarattığı büyük değişimle birlikte bu süreçten önemli ölçüde olumsuz etkilenen kesimlerden birisi de öğrencilerdir. İlköğretimden üniversiteye kadar uzanan çeşitli kademelerde eğitim gören öğrencilerin yaş, cinsiyet, kişisel özellikler, sosyal yapı, yaşam alanı gibi kategorilerde farklı niteliklere sahip olmaları, bu sürecin yansımalarını da farklılaştırmaktadır. Üniversite öğrencileri açısından pandeminin etkilerinin değerlendirilmesinde, sürecin bazı geçici olumsuz etkileriyle birlikte, iş bulma kaygısı, geleceğe ilişkin beklentiler, yaşamı şekillendirme gibi uzun erimli konuların da ele alınması gerekmektedir. Bu çalışmada, pandeminin Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde lisans ve lisans-üstü düzeyde eğitim gören öğrenciler arasından rasgele seçilen 1000 öğrenci üzerinde ne gibi psikolojik, sosyal ve ekonomik etkiler yarattığının tespit edilmesi ve söz konusu süreç boyunca aldıkları eğitim konusundaki görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın, pandemi sürecinin üniversite öğrencileri üzerindeki etkilerini ve öğrencilerin geleceğe ilişkin beklentilerini ortaya koyması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma, çeşitli düzenlemeler ile farklı sosyal gruplara yönelik olarak da gerçekleştirilebilir.

1. LİTERATÜR

Pandemi dönemi farklı boyutlarıyla pek çok çalışmaya konu olmaktadır ve çeşitli ülkelerden üniversite öğrencileri üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmaların yer aldığı literatür gelişmektedir. Araştırmalar, Covid-19 gibi pandemilerin psikolojik stresi artırdığını ve karantinanın sonuçlarının diğer sağlık ve zihinsel sağlık koşullarının yanı sıra duygusal rahatsızlık, depresyon, sinirlilik, uykusuzluk, öfke ve duygusal tükenmeye yol açtığını göstermektedir (Brooks vd., 2020). Aristovnik vd. (2020) tarafından 62 ülkeden 30383 öğrenciden oluşan bir örnekleme yapılan çalışma, dünya çapındaki karantina ve çevrimiçi öğrenime geçiş döneminde öğrencilerin öğretim kadrosu ve üniversitelerinin halkla ilişkiler tarafından sağlanan destekten memnun olduklarını ortaya koymuştur. Çalışmaya göre, karantina sırasında öğrenciler öncelikle gelecekteki profesyonel kariyerleri ve eğitim sorunlarıyla ilgili endişelerini dile getirmişlerdir. Aylie, N. S. vd. (2020), Mayıs-Haziran 2020 döneminde Etiyopya'da 322 üniversite öğrencisinin %97,5 yanıt oranıyla dahil edildiği çalışmada depresyon, anksiyete ve stres prevalansını sırasıyla %21,2, %27,7 ve %32,5 olarak bulmuştur. Kadın olmak, evde kalmak, tıbbi hastalık öyküsü, zayıf ve orta düzeyde sosyal destek depresyon riskini artırmaktadır. Ebeveynleriyle birlikte yaşamamak, akrabaların koronavirüse yakalanması ve aile gelirinin düşük olması kaygı için risk faktörleridir. Ayrıca madde kullanımı, depresyon, kaygı ve zayıf sosyal destek üniversite öğrencilerinde stres riskini artırmaktadır.

Ghazawy vd. (2020) tarafından 1335 Mısırlı öğrencinin ankete katıldığı çalışmaya göre, pandeminin Mayıs 2020 döneminde Mısırlı öğrencilerin yaklaşık %70,5'i, %53,6'sı ve %47,8'i sırasıyla kaygı, depresyon ve stres alt boyutlarına göre psikolojik belirtiler göstermiştir. Bu sonuç, Mısırlı öğrencilerin Covid-19 salgını sırasında çeşitli düzeylerde psikolojik rahatsızlık yaşadıklarını göstermiştir. Juršanaité ve Misiukaité (2020) tarafından gerçekleştirilen Litvanya üniversitelerinden 135 öğrencinin katıldığı ankete göre, öğrencilerin %62,9'u kendilerini ortalama olarak veya daha kötü hissettiklerini açıklamıştır. Pandemi nedeniyle öğrencilerin %4,4'ü mezuniyetlerini geciktirmiştir, %8,9'u işlerini kaybetmiştir ve %14,1 oranında iş/maaş hacmi azalmıştır, %81,5'i staj teklifi alamamıştır. Öğrencilerin %63'ü Covid-19'un öğrenme çıktılarına etkilediğini ve %62,5'i motivasyonunu azalttığını belirtmiştir. Kecojevic vd. (2020)'nin, ABD'nin Kuzey New Jersey eyaletindeki bir devlet üniversitesinde Nisan 2020'de 162 öğrenci üzerinde uyguladığı ankete göre, tanımlayıcı bulgular, öğrencilerin Covid-19 bulaşması ve yaygın semptomlar hakkında temel bilgilere sahip olduğunu göstermektedir. Öğrenciler resmi kaynakları kullanmaya ve güvenmeye eğilimlidir ve davranışlarını halk sağlığı tavsiyelerine uygun olarak

değiştirmişlerdir (artan el yıkama, maske takma). Bununla birlikte, öğrenciler bir dizi akademik ve günlük zorluk ve yüksek düzeyde zihinsel sağlık sıkıntısı bildirmiştir. Lai vd. (2020), Nisan-Mayıs 2020 döneminde Birleşik Krallık veya ABD'de okuyan ve kendi ülkelerine veya bölgelerine dönen uluslararası üniversite öğrencileri ile kurum ülkelerinde kalanlar arasındaki Covid-19 ile ilgili stresörler ve ruh sağlığı etkileri arasındaki farklılıkları incelemiştir. Bulgular, öğrencilerin %80'inden fazlasının orta ila yüksek düzeyde algılanan strese sahip olduğunu göstermiştir. Kalıcı olanlar, geri dönenlere göre daha yüksek strese sahip bulunmaktadır.

Browning vd. (2021)'nin ABD'nin çeşitli eyaletlerinde eğitim gören 2140 üniversite öğrencisine uyguladığı anket sonuçları, kadın olmanın, genç yaşta olmanın, genel sağlık durumunun kötü/orta düzeyde olmasının, ekranlarda çok zaman geçirmenin ve Covid-19 bulaşmış birisini tanımının pandemi sırasında daha yüksek düzeyde psikolojik etki için risk faktörü oluşturduğunu göstermektedir. Ayrıca ankete katılan tüm öğrenciler bir şekilde pandemiden olumsuz etkilenmiştir ve katılımcıların %59'u yüksek düzeyde psikolojik etki yaşamıştır. Genç ve Arslan (2021), Türkiye'deki genç yetişkinlerde koronavirüs stresi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudun aracı rolünü incelemiştir. Bu çalışmaya 331 üniversite öğrencisi katılmıştır. Sonuçlar, koronavirüs stresinin üniversite öğrencilerinin umut ve iyimserlik duygusuyla negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. İyimserlik ve umut, pandemi sırasında stresin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmiştir. Bu sonuçlar, koronavirüs nedeniyle stres düzeyi yüksek olan genç yetişkinlerin daha düşük iyimserlik ve umut sahibi olduğunu ve bunun da daha az öznel iyi oluşa sahip olduğunu göstermiştir. Gritsenko vd. (2021), Rusya ve Belarus'ta eğitim gören 939 üniversite öğrencisi üzerinde Covid-19 sürecinin etkilerini araştırmıştır. Bulgulara göre, karantina/kendini izole etme kısıtlamalarının daha az olduğu Belarus'taki üniversite öğrencileri, Rusya'dakilere göre daha olumlu psiko-duygusal koşullar ve daha az madde kullanımı bildirmiştir. Jones vd. (2021)'nin ABD'de Nisan 2020'de 2282 öğrenciye uyguladıkları anket sonuçlarına göre, öğrencilerin %54,5'i kaygı/depresyon, %49'u ruh sağlığı hizmetlerine artan ihtiyacı, %81,1'i hane gelir kaybını ve %49,8'i konut kaybetme konusundaki endişelerini aktarmıştır. Vigo vd. (2021) tarafından yürütülen çalışmada, Covid-19'un ilk dalgasının görüldüğü 13 haftalık periyod içerisinde British Columbia Üniversitesi'nde 1388 katılımcıdan elde edilen veriler, %61'inin depresyon semptomlarını desteklediğini, %71'inin anksiyete semptomlarını desteklediğini ve %78'inin bazı zamanlarda veya daha fazla anksiyete veya depresyon semptomlarını desteklediğini göstermektedir. Ayrıca öğrencilerin çoğunluğu stres ve kaygıya yardımcı olmak için inkar ve ayrılma gibi uyumsuz başa çıkma

davranışları sergilemektedir. Kokkinos vd. (2022), Yunanca konuşan üniversite öğrencilerinden oluşan 1653 kişilik örneklem dahilinde Covid-19 pandemisinin algılanan psikolojik, akademik ve finansal etkisi, genel ruh sağlığı ve yaşamdan memnuniyet için alınan önlemleri içeren anket uygulamıştır. Bulgular, algılanan Covid-19 etkisinin katılımcıların finansal durumunun yaşamdan memnuniyet üzerinde önemli doğrudan etkileri olduğunu ve algılanan Covid-19 etkisinin sırasıyla katılımcıların finansal durumu ve akademik performansı üzerindeki dolaylı etkilerin genel ruh sağlığı yoluyla yaşamdan memnuniyet üzerinde önemli olduğunu göstermiştir. Planas (2022) tarafından ABD’de öğrenim gören 3163 öğrenci için Temmuz-Eylül 2020 döneminde uygulanan anket sonuçlarına göre, pandemi nedeniyle öğrencilerin %14 ila %34’ünün sınıfı bırakmayı, %30’unun mezuniyet planlarını değiştirdiği, %39’unun işlerini kaybettiği, kazançlarının %35 ve beklenen hane gelirinin %64 oranında azaldığı bulunmuştur.

2. YÖNTEM VE VERİ ANALİZİ

Bu çalışmada, araştırma yöntemi olarak verilerin toplanması aşamasında anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde lisans ve lisans-üstü düzeyde eğitim gören öğrenciler arasından rasgele seçilen 1000 öğrenci üzerinde 2021 Eylül-2022 Şubat döneminde uygulanmıştır. Anket yöntemi açısından 441 anket online ortamda ve 559 anket yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Toplam öğrenci sayısının 43606 olduğu göz önünde bulundurulduğunda evrenden seçilen örneklem büyüklüğünün evrenin %2,29’unu oluşturduğu ve anket uygulamasının yeterli sayıda olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca aşağıdaki formüle göre, $N:43606$ $t:1,96$ $d:0,05$ $p:0,5$ $q:1-p$ olarak alındığında 194 sonucuna ulaşılmaktadır ki, çalışmada uygulanan anket sayısı 1000 olup ortalamanın bir hayli üzerindedir.

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Anket soruları kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır. Anket ölçeği olarak mukayese amaçlı olmayan ölçek kategorisinde bulunan 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Anket sorularının dizaynı şu şekildedir: A. Hanehalkına ilişkin bilgiler B. Eğitim düzeyine ilişkin bilgiler C. Gelir düzeyine ilişkin bilgiler D. Yaşam alanına ilişkin bilgiler E. Psikolojik etkilerin değerlendirilmesi F. Sosyal etkilerin değerlendirilmesi G. Ekonomik etkilerin değerlendirilmesidir. Demografik sorular toplam 11 sorudan; psikolojik, sosyal ve ekonomik etkilerin değerlendirilmesini içeren sorular ise toplam 44 sorudan oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü 30’dan az ise parametrik olmayan analiz yöntemleri;

örneklem büyüklüğü 30'dan fazla ise parametrik analiz yöntemleri tercih edilir. Bu çalışmada, örneklem sayısı 30'un üzerinde olmasına rağmen normallik koşulu sağlanamadığı için non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Anket verileri SPSS 28 istatistik yazılım programında girilerek analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın ana hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Pandemi dönemi lisans ve lisansüstü öğrenciler üzerinde psikolojik etkiler içerir

H₂: Pandemi dönemi lisans ve lisansüstü öğrenciler üzerinde sosyal etkiler içerir

H₃: Pandemi dönemi lisans ve lisansüstü öğrenciler üzerinde ekonomik etkiler içerir

Çalışmanın alt hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₁₁: Psikolojik etkiler eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir

H₁₂: Psikolojik etkiler gelir düzeyine göre farklılık göstermemektedir

H₁₃: Psikolojik etkiler yaşam alanına göre farklılık göstermemektedir

H₂₁: Sosyal etkiler eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir

H₂₂: Sosyal etkiler gelir düzeyine göre farklılık göstermemektedir

H₂₃: Sosyal etkiler yaşam alanına göre farklılık göstermemektedir

H₃₁: Ekonomik etkiler eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir

H₃₂: Ekonomik etkiler gelir düzeyine göre farklılık göstermemektedir

H₃₃: Ekonomik etkiler yaşam alanına göre farklılık göstermemektedir

3. BULGULAR

İlk olarak, ana hipotezler bağlamında psikolojik, sosyal ve ekonomik etkilerin incelenmesinde ortalama skorlar belirlenmiş ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi Likert tipi ölçeklerde kullanılması uygun bir iç tutarlılık analizidir. Cronbach's Alpha katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiği yorumu yapılır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018).

$0 < R^2 < 0.40$ ise güvenilir değil

0.40 < R2 < 0.60 ise düşük güvenilirlik

0.60 < R2 < 0.80 ise oldukça güvenilir

0.80 < R2 < 1.00 ise yüksek güvenilirlik

Tablo 1. Güvenirlik Analizi

P	N (geçerli veriler)	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Psikolojik Etkiler	998	0.859	20
Sosyal Etkiler	993	0.839	13
Ekonomik Etkiler	997	0.801	11

Tablo 1'de Cronbach's Alpha değerlerinin oldukça yüksek güvenilirlik (%80-%85) içerdiği görülmektedir. Dolayısıyla, pandemi koşullarının psikolojik, sosyal ve ekonomik etkilerinin belirlenmesine ilişkin anket sorularının güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Normallik Testi

Alt Boyut	Kormogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Psikolojik Etkiler	0,078	998	<0,001	0,982	998	<0,001
Sosyal Etkiler	0,087	993	<0,001	0,950	993	<0,001
Ekonomik Etkiler	0,046	997	<0,001	0,987	997	<0,001

Tablo 2'de normallik test sonuçları görülmektedir. Normallik testinde hipotezler aşağıdaki şekilde kurulmaktadır:

H₀: Verilerin dağılımı normal dağılıma uyar

H₁: Verilerin dağılımı normal dağılıma uymaz

p<0,05 ise H₀: red

p>0,05 ise H₀: kabul

N≤29 ise Shapiro-Wilk

N>=30 ise Kolmogorov-Smirnov

testleri esas alınır. Kolmogorov-Smirnov sonuçlarına göre, alt boyutlara ilişkin veriler normal dağılmamaktadır. Bu nedenle, ilk olarak veri dönüşümü yapılmasına rağmen normal dağılım sağlanamadığı için parametrik olmayan testlere başvurulmuştur. (Alpar, 2020: 182), veriler normal dağılmadığında parametrik olmayan testlerin kullanılabileceğini belirtmektedir.

Tablo 3. Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler

	N	Min	Max	Ort.	Std.S	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Etkiler	998	1,00	5,00	2,56	0,71	0,471	0,517
Sosyal Etkiler	993	1,00	5,00	2,37	0,75	0,900	1,119
Ekonomik Etkiler	997	1,00	5,00	2,53	0,77	0,357	0,065

Tablo 3’de ölçeklere ait betimleyici istatistikler yer almaktadır. Psikolojik, sosyal ve ekonomik etkilerin ortalamaları sırasıyla 2,56; 2,37 ve 2,53 olarak saptanmıştır. Bu sonuca göre, 5’li Likert ölçeğini (1. Kesinlikle katılıyorum 2. Katılıyorum 3. Kararsızım 4. Katılmıyorum 5. Kesinlikle katılmıyorum) esas alan çalışmada ankete katılanlar pandeminin olumsuz etkileri konusundaki görüşlere katılmaktadır. Dolayısıyla ana hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Betimleyici İstatistikler

	N	%
A. Hane halkına İlişkin Genel Bilgiler	1000	%100

A1. Hanedeki kişi sayısı	Yalnız ben	23	2,3
	2	56	5,6
	3	200	20,0
	4	397	39,7
	5	192	19,2
	6 ve üstü	132	13,2
		1000	%100
A2.Hanedeki çalışan sayısı	Çalışan yok	81	8,1
	1	454	45,4
	2	363	36,3
	3 ve üstü	102	10,2
		1000	%100
A3. Hanede kronik hastalığı olan kişi sayısı	Yok	623	62,3
	1	245	24,5
	2	107	10,7
	3 ve üstü	25	2,5
		1000	%100
A4. Hanede COVID-19'a yakalanan kişi sayısı	Yok	653	65,3
	1	132	13,2
	2	96	9,6
	3 ve üstü	119	11,9

		1000	%100
A5. Kendimin COVID-19'a yakalanma durumum	COVID-19'a yakalanmadım	627	62,7
	COVID-19'u hafif geçirdim	137	13,7
	COVID-19'u ağır geçirdim	56	5,6
	Belirtisiz geçirmiş olabilirim	180	18,0
B. Eğitim Düzeyine İlişkin Bilgiler		1000	%100
B1.Öğrencinin Eğitim Düzeyi	Lisans	941	94,1
	Yüksek lisans	59	5,9
		1000	%100
B2.Annenin Eğitim Düzeyi	Mezun değil	71	7,1
	İlkokul	317	31,7
	Ortaöğretim	212	21,2
	Lise	291	29,1
	Lisans	87	8,7
	Lisansüstü	22	2,2
		1000	%100
B3.Babanın Eğitim Düzeyi	Mezun değil	30	3,0
	İlkokul	270	27,0

	Ortaöğretim	211	21,1
	Lise	300	30,0
	Lisans	157	15,7
	Lisansüstü	32	3,2
C. Gelir Düzeyine İlişkin Bilgiler		1000	%100
C1.Ailenin Aylık Toplam Gelir Düzeyi	2850 TL altı	148	14,8
	2850-5000 TL	441	44,1
	5000-7500 TL	230	23,0
	7500-10000 TL	106	10,6
	10.000 -15000 TL	54	5,4
	15000 TL ve üstü	21	2,1
		1000	%100
C2. Ailenin küresel salgında devletin gelir yardımından yararlanma durumu (toplam)	Yararlanmadı	862	86,2
	1000-5000 TL	127	12,7
	5000-10000 TL	10	1,0
	10000 TL üstü	1	0,1
D. Yaşam Alanına İlişkin Bilgiler		1000	%100
D1. Küresel salgında ikamet edilen yerleşim yeri	Büyükşehir	479	47,9
	İl merkezi	173	17,3
	İlçe merkezi	253	25,3

	Kırsal kesim (köy-kasaba)	95	9,5
--	------------------------------	----	-----

Tablo 4’de katılımcıların demografik özelliklerine ait betimleyici istatistikler yer almaktadır. Bu tabloda katılımcıların demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımı görülmektedir. İlgili tabloda, hane halkına ilişkin genel bilgiler, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve yaşam alanına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 5. Mann-Whitney U Testi

	Eğitim Düzeyi	Gözlem Sayısı	Ortalama	Mann-Whitney U Testi	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig.
Psikolojik Etkiler	1	939	500,24	27005,500	28775,500	-0,324	0,746
	2	59	487,72				
Sosyal Etkiler	1	934	494,02	24766,000	461411,000	-1,305	0,192
	2	59	544,24				
Ekonomik Etkiler	1	938	496,21	25058,500	465449,500	-1,219	0,223
	2	59	543,28				

Veriler normal dağılmadığından parametrik test varsayımları sağlanamadığı için ve karşılaştırılacak grup sayısı eğitim düzeyi açısından iki olduğu için non-parametrik testlerden Mann-Whitney U Testi tercih edilmiştir. Tablo 5’de Mann-Whitney U Test sonuçları yer almaktadır. Hipotezler aşağıdaki şekilde kurulmaktadır:

H_0 : Psikolojik etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Psikolojik etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

H₀: Sosyal etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Sosyal etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

H₀: Ekonomik etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Ekonomik etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

$p < 0,05$ ise H₀: red edilir

$p > 0,05$ ise H₀ kabul edilir

Buna göre, Asymp. Sig. değeri her üç alt ölçek grubunda da 0,05'den büyüktür. Asymp. Sig. değeri psikolojik etkiler, sosyal etkiler ve ekonomik etkiler için sırasıyla 0,746; 0,192 ve 0,223 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla psikolojik etkiler, sosyal etkiler ve ekonomik etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ortalamalar üzerinden de açıkça görülmektedir.

Tablo 6. Kruskal Wallis Varyans Analizi

	Gelir Düzeyi	Gözlem Sayısı	Ortalama	Kruskal Wallis Testi	df	Asymp. Sig.
Psikolojik Etkiler	1	147	562,07	13,903	5	0,016
	2	441	465,99			
	3	230	512,68			
	4	105	508,27			
	5	54	520,47			
	6	21	523,12			
	1	145	551,43	9,289	5	0,098

Sosyal Etkiler	2	440	475,36			
	3	228	497,38			
	4	106	490,64			
	5	54	543,81			
	6	20	481,50			
Ekonomik Etkiler	1	147	473,04	25,058	5	0,000
	2	440	458,27			
	3	230	540,08			
	4	105	559,70			
	5	54	582,18			
	6	21	566,93			
	Yaşam Alanı	Gözlem Sayısı	Ortalama	Kruskal Wallis Testi	df	Asymp. Sig.
Psikolojik Etkiler	1	479	477,86	18,134	3	0,000
	2	172	453,81			
	3	253	554,22			
	4	93	541,23			
Sosyal Etkiler	1	475	480,04	13,522	3	0,004
	2	173	454,94			
	3	250	545,46			
	4	94	525,95			
	1	477	490,23	9,195	3	0,027

Ekonomik Etkiler	2	173	473,07			
	3	252	543,74			
	4	94	465,96			

Veriler normal dağılmadığından parametrik test varsayımları sağlanamadığı için ve karşılaştırılacak grup sayısı üç ya da daha fazla olduğundan non-parametrik testlerden Kruskal Wallis varyans analizi tercih edilmiştir. Tablo 6'da Kruskal Wallis varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Hipotezler aşağıdaki şekilde kurulmaktadır:

H₀: Psikolojik etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Psikolojik etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

H₀: Sosyal etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Sosyal etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

H₀: Ekonomik etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Ekonomik etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

H₀: Psikolojik etkiler ile yaşam alanı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Psikolojik etkiler ile yaşam alanı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

H₀: Sosyal etkiler ile yaşam alanı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Sosyal etkiler ile yaşam alanı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

H₀: Ekonomik etkiler ile yaşam alanı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H₁: Ekonomik etkiler ile yaşam alanı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır

$p < 0,05$ ise H₀: red edilir

$p > 0,05$ ise H₀ kabul edilir

Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik etkiler açısından Asymp. Sig. değeri 0,016 olarak bulunduğu için psikolojik etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sosyal etkiler açısından Asymp. Sig. değeri 0,098 olarak bulunduğu için sosyal etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ekonomik etkiler açısından Asymp. Sig. değeri 0,000 olarak bulunduğu için ekonomik etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Psikolojik etkiler açısından Asymp. Sig. değeri 0,000 olarak bulunduğu için psikolojik etkiler ile yaşam alanının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sosyal etkiler açısından Asymp. Sig. değeri 0,004 olarak bulunduğu için sosyal etkiler ile yaşam alanının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ekonomik etkiler açısından Asymp. Sig. değeri 0,027 olarak bulunduğu için sosyal etkiler ile yaşam alanının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7. Psikolojik Etkilerin Değerlendirilmesi

	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
E. PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARAŞTIRILMASI						
E1.Küresel salgın boyunca uygulanan kısıtlama ve kapanma tedbirleri beni psikolojik açıdan olumsuz yönde etkiledi	452 (%45,2)	268 (%26,8)	114 (%11,4)	81 (%8,1)	85 (%8,5)	1000 (%100)
E2.Küresel salgın döneminde COVID-19'a yakalanma korkusu veya bu hastalığı geçirmiş olmam psikolojik açıdan beni olumsuz yönde etkiledi	335 (%33,5)	298 (%29,8)	154 (%15,4)	112 (%11,2)	101 (%10,1)	1000 (%100)
E3.Küresel salgın döneminde kirlenme korkusu, aşırı temizlik takıntısı, el sıkışmaktan	259 (%25,9)	320 (%32,0)	200 (%20,0)	127 (%12,7)	94 (%9,4)	1000 (%100)

rahatsızlık duyma, başkalarının dokunduğu nesnelere dokunmama gibi reaksiyonlara sahibim						
E4.Küresel salgın döneminde kalbin hızlı çarpması, titreme, terleme, nefes darlığı, baş dönmesi gibi semptomlardan en az birisi nüksetti	196 (%19,6)	218 (%21,8)	163 (%16,3)	190 (%19,0)	233 (%23,3)	1000 (%100)
E5.Küresel salgın döneminde odaklanmada azalma, dikkat dağınıklığı, yalnız kalma isteğinde artış, duygusallıkta artış/duygusuzluk, normal olmayan düşüncelere inanma gibi semptomlardan en az birisi nüksetti	320 (%32,0)	271 (%27,1)	157 (%15,7)	125 (%12,5)	127 (%12,7)	1000 (%100)
E6.Küresel salgın döneminde enfekte olma ve ölme konusunda kaygılarım arttı	229 (%22,9)	270 (%27,0)	190 (%19,0)	147 (%14,7)	164 (%16,4)	1000 (%100)

E7.Küresel salgın boyunca psikolog/psikiyatra danıştım ya da iyi hissetmek için ilaç takviyesi aldım	182 (%18,2)	120 (%12,0)	123 (%12,3)	196 (%19,6)	379 (%37,9)	1000 (%100)
E8.Küresel salgın benim ve ailem arasındaki etkileşimi olumsuz yönde etkiledi	237 (%23,7)	209 (%20,9)	165 (%16,5)	181 (%18,1)	208 (%20,8)	1000 (%100)
E9.Küresel salgın boyunca kendi ailemde ya da tanıdığım ailelerde aile içi şiddetin arttığına tanık oldum	187 (%18,7)	150 (%15,0)	213 (%21,3)	188 (%18,8)	262 (%26,2)	1000 (%100)
E10.Küresel salgın yaşamımda belirsizlik, yalnızlık, izolasyon, umutsuzluk düşüncelerimi artırdı	312 (%31,2)	29 (%29,6)	16 (%16,3)	11 (%11,6)	11 (%11,3)	1000 (%100)
E11.Küresel salgın ve uzaktan eğitim süreci öğrenciliğin getirdiği sorumluluklar açısından bilinç düzeyimi olumsuz yönde etkiledi	348 (%34,8)	267 (%26,7)	172 (%17,2)	116 (%11,6)	97 (%9,7)	1000 (%100)

E12.Küresel salgın döneminde uzaktan eğitim için yeterli motivasyona sahip değildim/değili m	402 (%40,2)	258 (%25,8)	145 (%14,5)	83 (%8,3)	112 (%11,2)	1000 (%100)
E13.Küresel salgının ardından yüz yüze eğitime adapte olmam için belirli bir sürenin geçeceğini öngörüyorum	318 (%31,8)	259 (%25,9)	182 (%18,2)	125 (%12,5)	116 (%11,6)	1000 (%100)
E14.Küresel salgın boyunca artan işsizlik gelecekte iş bulma ümidimi azaltmaktadır	431 (%43,1)	236 (%23,6)	131 (%13,1)	84 (%8,4)	118 (%11,8)	1000 (%100)
E15.Küresel salgın gelecek ile ilgili kaygılarımı arttırmaktadır	441 (%44,1)	249 (%24,9)	139 (%13,9)	73 (%7,3)	98 (%9,8)	1000 (%100)
E16.Küresel salgının ardından Türkiye dışında refah düzeyi yüksek ülkelere birisinde yaşama konusunda motivasyonum arttı	432 (%43,2)	218 (%21,8)	160 (%16,0)	80 (%8,0)	109 (%10,9)	999 (%99,9)

E17.Küresel salgından psikolojik açıdan olumsuz yönde en fazla gençlerin etkilendiğini düşünüyorum	411 (%41,1)	233 (%23,3)	168 (%16,8)	93 (%9,3)	94 (%9,4)	999 (%99,9)
E18.Küresel salgının abartılmış bir gerçeklik olduğuna inanıyorum	188 (%18,8)	152 (%15,2)	234 (%23,4)	183 (18,3)	243 (%24,3)	1000 (%100)
E19.Küresel salgınların ileriki yıllarda farklı şekillerde devam edeceğine inanıyorum	322 (%32,2)	290 (%29,0)	226 (%22,6)	93 (%9,3)	68 (%6,8)	99 (%99,9)
E20.Küresel salgının ardından psikolojik açıdan toparlanmam uzun zaman (en az bir yıl) alacaktır	251 (%25,1)	218 (%21,8)	249 (%24,9)	149 (%14,9)	133 (%13,3)	1000 (%100)

Tablo 8. Sosyal Etkilerin Değerlendirilmesi

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
F. SOSYAL ETKİLERİN ARAŞTIRILMASI						
F1.Küresel salgın döneminde benim ve ailemin izole bir yaşam sürdürdüğümüzü düşünüyorum	364 (%36,4)	298 (%29,8)	156 (%15,6)	94 (%9,4)	86 (%8,6)	998 (%99,8)
F2.Küresel salgın döneminde sosyal/kültürel/sporif aktivitelerden uzak olmak beni sosyal açıdan olumsuz etkiledi	373 (%37,3)	320 (%32,0)	151 (%15,1)	80 (%8,0)	76 (%7,6)	1000 (%100)
F3.Küresel salgın boyunca hobilerime daha çok zaman ayırabildim ya da yeni hobiler edindim	250 (%25,0)	274 (%27,4)	200 (%20,0)	155 (%15,5)	120 (%12,0)	999 (%99,9)
F4.Küresel salgın döneminde	379	280	140	120	81	1000

arkadaş ortamından uzak olmak beni sosyal açıdan olumsuz etkiledi	(%37,9)	(%28,0)	(%14,1)	(%12,0)	(%8,1)	(%100)
F5.Küresel salgın döneminde akademik çevreden uzak olmak beni sosyal açıdan olumsuz etkiledi	371 (%37,1)	289 (%28,9)	145 (%14,5)	105 (%10,5)	90 (%9,0)	1000 (%100)
F6.Küresel salgın döneminde Farabi ve Erasmus gibi değişim programlarına katılmama olmak beni sosyal açıdan olumsuz etkiledi	281 (%28,1)	223 (%22,3)	215 (%21,5)	146 (%14,6)	135 (%13,5)	1000 (%100)
F7.Küresel salgın döneminde uzaktan eğitim sürecinde derslerde aktif katılım (yorum yapma, soru sorma vb.) sağlama konusunda çekincelerim bulunmaktadır	297 (%29,7)	283 (%28,3)	181 (%18,1)	124 (%12,4)	114 (%11,4)	999 (%99,9)
F8.Küresel salgın döneminde gerçekleştirilen uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasında büyük bir kalite farkı bulunmaktadır	450 (%45,0)	260 (%26,0)	145 (%14,5)	53 (%5,3)	92 (%9,2)	1000 (%100)
F9.Küresel salgın eğitim açısından	291	239	315	70	85	1000

öğrenciler arasında yakınsama sağlamıştır	(%29,1)	(%23,9)	(%31,5)	(%7,0)	(%8,5)	(%100)
F10.Küresel salgından sosyal açıdan olumsuz yönde en fazla gençlerin etkilendiğini düşünüyorum	401 (%40,1)	239 (%23,9)	178 (%17,8)	89 (%8,9)	93 (%9,3)	1000 (%100)
F11.Küresel salgın döneminde sosyalleşme açısından sosyal medyanın büyük desteği oldu	312 (%31,2)	262 (%26,2)	215 (%21,5)	79 (%7,9)	130 (%13,0)	998 (%99,4)
F12.Küresel salgın bireylerin sosyal statüleri arasındaki farkı derinleştirmiştir	340 (%34,0)	291 (%29,1)	230 (%23,0)	68 (%6,8)	69 (%6,9)	998 (%99,8)
F13.Küresel salgının ardından sosyal açıdan toparlanmam uzun zaman (en az bir yıl) alacaktır	236 (%23,6)	223 (%22,3)	245 (%24,5)	157 (%15,7)	139 (%13,9)	1000 (%100)

Tablo 9. Ekonomik Etkilerin Değerlendirilmesi

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
G. EKONOMİK ETKİLERİN ARAŞTIRILMASI						
G1.Küresel salgın döneminde ailemin gelirinde hissedilir derecede düşüş yaşandı	318 (%31,8)	230 (%23,0)	220 (%22,0)	142 (%14,2)	89 (%8,9)	999 (%99,9)
G2.Küresel salgının yarattığı enflasyonist ortam beni ve ailemi temel masraflarda (gıda, ulaşım, eğitim vb.) kısıntıya gitmek zorunda bıraktı	300 (%30,0)	271 (%27,1)	195 (%19,5)	132 (%13,2)	102 (%10,2)	1000 (%100)
G3.Küresel salgın boyunca benim ve ailemin turizm, eğlence gibi hizmetler	370 (%37,0)	309 (%30,9)	162 (%16,2)	93 (%9,3)	65 (%6,5)	999 (%99,9)

sektörüne olan talebimiz azaldı						
G4.Küresel salgın boyunca aileme destek olabilmek için çeşitli iş başvurularında bulunmak zorunda kaldım	274 (%27,4)	210 (%21,0)	158 (%15,8)	185 (%18,5)	173 (%17,3)	1000 (%100)
G5.Küresel salgın boyunca eğitim masraflarımın karşılanmasında çeşitli zorluklar yaşadım	266 (%26,6)	242 (%24,2)	191 (%19,1)	180 (%18,0)	121 (%12,1)	1000 (%100)
G6.Küresel salgın döneminde uzaktan eğitimin takip edilebilmesi için gerekli teknolojik donanımın bulunmamasıdır	264 (%26,4)	184 (%18,4)	171 (%17,1)	186 (%18,6)	194 (%19,4)	999 (%99,9)
G7.Küresel salgın boyunca uygulanan devletçi politikalar gelir ve refah açısından "hanemizde" olumlu etkiler yaratmıştır	144 (%14,4)	118 (%11,8)	236 (%23,6)	183 (%18,3)	319 (%31,9)	1000 (%100)
G8.Küresel salgının Türkiye'de gelir	471 (%47,1)	213 (%21,3)	179 (%17,9)	50 (%5,0)	87 (%8,7)	1000 (%100)

eşitsizliğini arttırdığını düşünüyorum						
G9.Küresel salgının dünyada gelir eşitsizliğini arttırdığını düşünüyorum	451 (%45,1)	238 (%23,8)	167 (%16,7)	70 (%7,0)	74 (%7,4)	1000 (%100)
G10.Küresel salgından ekonomik açıdan olumsuz yönde en fazla gençlerin etkilendiğini düşünüyorum	374 (%37,4)	223 (%22,3)	211 (%21,1)	99 (%9,9)	93 (%9,3)	1000 (%100)
G11.Küresel salgının ardından benim ve ailemin ekonomik açıdan toparlanmamız uzun zaman (en az bir yıl) alacaktır	273 (%27,3)	219 (%21,9)	262 (%26,2)	131 (%13,1)	115 (%11,5)	1000 (%100)

Tablo 7’de psikolojik etkilerin değerlendirilmesine ilişkin frekans analizi, Tablo 8’de sosyal etkilerin değerlendirilmesine ilişkin frekans analizi ve Tablo 9’da ise ekonomik etkilerin değerlendirilmesine ilişkin frekans analizi yer almaktadır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Pandeminin Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde lisans ve lisans-üstü düzeyde eğitim gören öğrenciler arasından rasgele seçilen 1000 öğrenci üzerinde yarattığı psikolojik, sosyal ve ekonomik etkilerinin araştırıldığı çalışmada elde edilen sonuçlara göre, katılımcılar pandeminin ele alınan üç boyutta olumsuz etkiler yarattığını kabul etmektedir. Dolayısıyla çalışmanın üç temel hipotezi kabul edilmiştir. Söz konusu etkilerin eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve yaşam alanı

açısından ne tür etkiler yarattığı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda psikolojik etkiler, sosyal etkiler ve ekonomik etkiler ile eğitim düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gelir düzeyi açısından, psikolojik etkiler ve ekonomik etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sosyal etkiler ile gelir düzeyinin ortalamaları arasında ise anlamlı bir farklılık yoktur. Yaşam alanı açısından, psikolojik, sosyal ve ekonomik etkiler ile yaşam alanının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların %72'si küresel salgın boyunca uygulanan kısıtlama ve kapanma tedbirlerinin kendilerini psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilediğini, %63,3'ü COVID-19'a yakalanma korkusu veya bu hastalığı geçirmiş olmalarının psikolojik açıdan kendilerini olumsuz yönde etkilediğini, %57,9'u küresel salgın döneminde kirlenme korkusu, aşırı temizlik takıntısı, el sıkışmaktan rahatsızlık duyma, başkalarının dokunduğu nesnelere dokunmama gibi reaksiyonlara sahip olduklarını, %41,4'ü kalbin hızlı çarpması, titreme, terleme, nefes darlığı, baş dönmesi gibi semptomlardan en az birisinin nüksettiğini belirtmiştir. Katılımcıların %59,1'i odaklanmada azalma, dikkat dağınıklığı, yalnız kalma isteğinde artış, duygusalılıkta artış/duygusuzluk, normal olmayan düşüncelere inanma gibi semptomlardan en az birisinin nüksettiğini, %49,9'u enfekte olma ve ölme konusunda kaygılarının arttığını belirtmiştir. Katılımcıların %44,6'sı pandeminin kendilerini ve aileleri arasındaki etkileşimi olumsuz yönde etkilediğini, %60,8'i belirsizlik, yalnızlık, izolasyon, umutsuzluk düşüncelerimin arttığını düşünmektedir. Katılımcıların %61,5'i aldıkları eğitim açısından küresel salgın ve uzaktan eğitim sürecinin öğrenciliğin getirdiği sorumluluklar açısından bilinç düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir. Katılımcıların %66'sı uzaktan eğitim için yeterli motivasyona sahip olmadıklarını, %57,7'si pandeminin ardından yüz yüze eğitime adapte olmaları için belirli bir sürenin geçeceğini, %66,7'si salgın boyunca artan işsizliğin gelecekte iş bulma ümitlerini azalttığını, %65'i refah düzeyi yüksek farklı ülkelerden birisinde yaşama konusunda motivasyonlarının arttığını, %64,4'ü salgından psikolojik açıdan olumsuz yönde en fazla gençlerin etkilendiğini, %61,2'si salgınların ileriki yıllarda farklı şekillerde devam edeceğine inandığını, %46,9'u salgının ardından psikolojik açıdan toparlanma süresinin uzun zaman (en az bir yıl) alacağını belirtmiştir.

Sosyal etkiler açısından, katılımcıların %66,2'si bu dönemde izole bir yaşam sürdürdüklerini, %65,9'u arkadaş ortamından, %66'sı akademik çevreden ve %69,3'ü sosyal/kültürel/sportif aktivitelerden uzak olmaktan,

%50,4'ü değişim programlarına katılamamaktan sosyal açıdan olumsuz etkilendiklerini belirtmiştir. Katılımcıların %58'i uzaktan eğitim sürecinde derslerde aktif katılım (yorum yapma, soru sorma vb.) sağlama konusunda çekincelerinin olduğunu, %71'i uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasında büyük bir kalite farkı bulunduğunu, %63,1'i bireylerin sosyal statüleri arasındaki farkın derinleştiğini, %64' salgından sosyal açıdan olumsuz yönde en fazla gençlerin etkilendiğini, %45,9'u sosyal açıdan toparlanmalarının uzun zaman (en az bir yıl) alacağını düşünmektedir.

Ekonomik etkiler açısından katılımcıların %54,8'i ailelerinin gelirinde hissedilir derecede düşüş yaşandığını, %57,1'i salgının yarattığı enflasyonist ortamın kendilerini ve ailelerini temel masraflarda (gıda, ulaşım, eğitim vb.) kısıntıya gitmek zorunda bıraktığını, %67,9'u salgın boyunca kendilerinin ve ailelerinin turizm, eğlence gibi hizmetler sektörüne olan taleplerinin azaldığını, %48,4' ailelerine destek olabilmek için çeşitli iş başvurularında bulunmak zorunda kaldığını, %50,8'i eğitim masraflarının karşılanmasında çeşitli zorluklar yaşadığını, %68,4' salgının Türkiye'de gelir eşiitsizliğini arttırdığını, %68,9'u dünyada gelir eşiitsizliğini arttırdığını, %59,7'si salgından ekonomik açıdan olumsuz yönde en fazla gençlerin etkilendiğini, %49,2'si ekonomik açıdan toparlanmalarının uzun zaman (en az bir yıl) alacağını belirtmiştir.

5. SINIRLILIKLAR

İlk olarak alışma, Türkiye'de bulunan tek bir üniversitedeki öğrencilerin pandemi dönemine ilişkin görüşlerini yansıtmaktadır. Bu nedenle çalışmanın sonuçlarının genellenemeyeceği beklenebilir. İkinisi çalışmada, belirli standartlara sahip kaygı, stres, depresyon ölçütlerinden hareket edilmediği için farklı çalışmalarla karşılaştırılamayacaktır. ncs, çalışma kesitsel bir araştırmanın dezavantajlarından birisi olan neden-sonuç ilişkilerinin muğlaklığını içerebilir. Son olarak anket uygulaması, Covid-19'un etkilerinin azaldığı geç dönem içerisinde gerçekleştirilmiştir. Bu durumun daha optimist cevaplara neden olabileceği düşünülse de anket sonuçları, niversite ğrencilerinin Covid-19'un olumsuz etkilerini geleceğe taşıdıklarını göstermektedir.

KAYNAKÇA

Alpar, R. (2020), *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik güvenirlik -SPSS'de çözümlene adımları ile birlikte-*. Detay Yayıncılık, Ankara.

Aristovnik, A., Keržič, D., Ravšelj, D., Tomažević, N. and Umek, L. (2020). Impacts of the COVID-19 pandemic on life of higher education students: A global perspective. *Sustainability*, 12(20), 8438, <https://doi.org/10.3390/su12208438>

Aylie, N. S., Mekonen, M. A. and Mekuria, R. M. (2020). The psychological impacts of COVID-19 pandemic among university students in Bench-Sheko Zone, South-west Ethiopia: A community-based cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 813-821.

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. and Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920.

Browning M.H.E.M., Larson L.R., Sharaievska I., Rigolon A., McAnirlin O., Mullenbach L., Cloutier, S., Vu, T. M., Thomsen, J., Reigner, N., Covelli E., Ashley D'Antonio, M., Helbich, M., Bratman, G. N. and Alvarez H. O. (2021). Psychological impacts from COVID-19 among university students: Risk factors across seven states in the United States. *Plos One*, 16(1), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245327>

Genç, E. ve Arslan, G. (2021). Optimism and dispositional hope to promote college students subjective well-being in the context of the Covid-19 pandemic. *Journal of Positive School Psychology*, 5(2), 87-96.

Ghazawy, E. R., Ewis, A. A., Mahfouz, E. M., Khalil, D. M., Arafa, A., Mohammed, Z., Mohammed, E. F., Hassan, E. E., Abdel Hamid, S., Ewis, A. S. and Mohammed, A. N. S. (2020). Psychological impacts of COVID-19 pandemic on the university students in Egypt. *Health Promotion International*, 36, 1116–1125.

Gritsenko, V., Skugarevsky, O., Konstantinov, V., Khamenka, N., Marinova, T., Reznik, A. and Isralowitz, R. (2021). COVID-19 fear, stress, anxiety, and substance use among Russian and Belarusian university students. *International Journal of Mental*

Jones, H. E., Manze, M., Ngo, V., Lamberson, P. and Freudenberg, N. (2021). The Impact of the COVID-19 pandemic on college students' health and financial stability in New York City: Findings from a population-based sample of City University of New York (CUNY) students. *Journal of Urban Health*, 98, 187-196.

Juršanaitė, J. and Misiukaitė, B. (2020). The impact of COVID-19 on university students. Youth in a Changing Society. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/348634213_Impact_of_COVID-19_on_university_students#fullTextFileContent

Kecejevic A., Basch C. H, Sullivan, M. and Davi, N. K. (2020) The impact of the COVID-19 epidemic on mental health of undergraduate students in New Jersey, coss-sectional study. *Plos One*, 15(9).

Kokkinos, C. M., Tsouloupas, C. N. and Voulgaridou, I. (2022). The effects of perceived psychological, educational, and financial impact of COVID-19 pandemic on Greek university students' satisfaction with life through mental health, *Journal of Affective Disorders*, 300, 289-295.

Lai, AY-k., Lee, L., Wang M-p., Feng Y., Lai TT-k., Ho L-m., Lam, V. S. f., Ip, M. S. m. and Lam, T. h. (2020). Mental health impacts of the COVID-19 pandemic on international university students, related stressors, and coping strategies. *Frontiers in Psychiatry*, <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.584240>

Planas, N. R. (2022). Hitting where it hurts most: COVID-19 nd low-income urban college students. *Economics of Education Review*. 87, <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2022.102233>

Vigo, D., Jones, L., Munthali, R., Pei, J., Westenberg, J., Munro, L., Judkowitz, C., Wang, A. Y., Van den Adel, B., Dulai, J., Krausz, M., Auerbach, R. P., Bruffaerts, R., Yatham, L., Gadermann, A., Rush, B., Xie, H., Pendakur, K. and Richardson, C. (2021). Investigating the effect of COVID-19 dissemination on symptoms of anxiety and depression among university students. *BJPsych Open*, 7, 1-10.

Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28.

İŞKOLİKLİĞİN YALNIZLIK VE ÜRETKENLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİSYENLERDE UYGULAMA¹

Ayşe Çiğdem KIREL²

Esra KARADUMAN³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı işkolikliğın, akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık ve işte üretkenlik düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemektir. Buna ek olarak bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırmanın örneklemi, kamu üniversiteleri ve özel üniversitelerde görev yapan 240 kadın,153 erkek akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmada Duwas İşkoliklik Ölçeği, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği ve demografik değişkenlere yönelik sorular kullanılarak anket çalışması yapılmıştır. SPSS 24.0 programı ve Lisrel 8.7 programı ile çalışmada elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini olumlu şekilde etkilediği ($\beta= 0.30$; $t= 5,44$; $p<0,01$) ve akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde 0.30'luk bir artış meydana getirdiği görölmektedir. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeylerini olumlu şekilde etkilediği ($\beta= 0.20$; $t= 3.61$; $p<0,01$) ve akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın işte üretkenlik düzeylerinde 0.20'lik bir artış meydana getirdiği görölmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Yalnızlık, İş yaşamında yalnızlık, İşte üretkenlik.

JEL Kodları: M10, M12.

¹ Bu makale yüksek lisans tezinden üretilmiştir.-Araştırmanın etik onayı 30.03.2021 tarihinde Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurul'undan 23117 sayılı izni ile alınmıştır.

² Prof.Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, E-mail: ackirel@anadolu.edu.tr, ORCID No: 0000-0003-2362-2294.

³ Yüksek Lisans öğrencisi, E-mail: esrakaradumananadolu@gmail.com, ORCID NO: 0000-0001-8706-2260.

EXAMINING THE EFFECT OF WORKAHOLICISM ON LONELINESS AND PRODUCTIVITY: PRACTISE IN ACADEMICS⁴

Ayşe Çiğdem KIREL⁵

Esra KARADUMAN⁶

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effects of workaholism on the loneliness and productivity levels of academicians in work life. In addition, it aims to reveal whether these variables differ according to demographic variables. The sample of the research consists of 240 female and 153 male academicians working in public and private universities. In the research, a questionnaire study was conducted using the Duwas Workaholism Scale, the Loneliness at Work Scale, the Endicott Work Productivity Scale and questions about demographic variables. The data obtained in the study were analyzed with the SPSS 24.0 program and the Lisrel 8.7 program. As a result of the analyzes made, it is seen that the workaholism levels of the academicians positively affect the loneliness levels in business life ($\beta= 0.30$; $t= 5.44$; $p<0.01$) and a one-unit increase in the workaholism levels of the academicians causes an increase of 0.30 in the loneliness levels in the business life. It is seen that the workaholism levels of the academicians positively affect the productivity levels at work ($\beta= 0.20$; $t= 3.61$; $p<0.01$) and a one-unit increase in the workaholism level of the academicians causes an increase of 0.20 in the productivity levels at work.

Keywords: Workaholism, Loneliness, Loneliness at Work, Work Productivity.

JEL Codes: M10, M12.

⁴ This article was produced from a master's thesis. Ethical approval of the research was obtained on 30.03.2021 from Anadolu University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee with the permission numbered 23117.

⁵ Prof.Dr. Anadolu University, Economics and Administrative Sciences Faculty, Labor Economics and Industrial Relations Department E-mail: ackirel@anadolu.edu.tr, ORCID No: 0000-0003-2362-2294.

⁶ Master of Science Student, E-mail: esrakaradumananadolu@gmail.com, ORCID NO: 0000-0001-8706-2260.

GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamının koşulları geçmişe oranla daha iyi imkanlar sağlasa da çalışanları olumsuz yönde etkileyen sonuçları da bulunmaktadır. Küreselleşen yaşam, teknolojinin hızla gelişmesine ve rekabet ortamının oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Çalışanların aşırı derecede çalışarak daha fazla üretmeye çaba göstermeleri zamanla yıpranmaları ve işkolik olmalarına neden olabilmektedir. Bu çalışmada işkolikliğin, akademisyenlerin yalnızlık ve üretkenlikleri üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmaktadır. Bireyler işkolik olmaları, sürekli işi düşünmeleri sonucunda yalnızlık yaşamakta mıdır? Bireyleri işkolik davranışlar sergilemeye yönelten faktörlerin ve bu davranış şeklinin kişilerin yalnızlaşmaları ve işte üretkenlikleri üzerindeki etkisinin pozitif bir etki mi yoksa negatif bir etki olarak mı ortaya çıkmaktadır? Bu sorulara cevap aranarak, çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmaktadır. İşkoliklik, yalnızlık ve üretkenlik kavramlarının öneminin ortaya konulması ve bu konuda örgütlerin duygusal destek sağlamaya yönelik katkılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşkoliklik

İşkoliklik (Workaholism) 1968 yılında ilk defa Oates tarafından bireylerin sağlığını, mutluluğunu ve ilişkilerini olumsuz etkileyen aşırı ve kontrol edilemez aralıksız çalışma ihtiyacı olarak tanımlanmıştır (McMillan, Brady, O'Driscoll ve Marsh, 2001: 69-70). İşkoliklik kavramına ilişkin yapılan bu ilk tanımlamadan sonra araştırmacılar olumlu ve olumsuz olmak üzere farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır. İşkoliklik, çalışan bireyin zaman ve mekân ayırımı yapmaksızın zihninin sürekli işle meşgul olmasına, zamanının büyük çoğunluğunu işi için harcamasına, kendisine ve çevresindeki insanlara vakit ayıramamasına neden olmaktadır. İşkolik bireyler, başarı ve hedef odaklı oldukları için kendilerini bir yarış içerisinde görmekte ve sürekli rekabet halinde bulunmaktadırlar. Bu durum sonucunda çalışan bireylerin iş yaşamında birbirinden uzaklaşmalarına ve yalnızlaşmalarına neden olabilmektedir. Bireylerin hem sosyal yaşantılarında hem de iş yaşamlarında yalnızlaşmaları işkoliklik davranışının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2. Yalnızlık ve İş Yaşamında Yalnızlık

Yalnızlık tanımlanması pek kolay olmayan, kompleks ve sıkıntı verici bir yaşantıdır. Bireyin yaşamında uyum sağlamada zorlanma ve güvensizlik gibi etkiler meydana getirerek zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Bireyler yaşları ve sosyal durumlarına bakılmaksızın yaşamlarının belirli dönemlerinde yalnızlık yaşayabilirler (Özkürkçügil, 1998, s.22).

Yalnızlık kavramını inceleyen araştırmacılar yalnızlığı genel hatları ile sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki temel unsur üzerinden değerlendirmiştir. Sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık arasında öznel deneyimlerinin niteliksel olarak farklı olduğunu, sosyal olarak yalnız bireyin sıkılmış ve depresif hissettiğini ve duygusal olarak yalnız olduğunu varsaymaktadır (Russell vd., 1984: 1313).

Çalışanların iş ortamında yaşadıkları yalnızlık genel yalnızlıktan ayrılarak sadece iş yaşamında ortaya çıkabilmektedir. Günlük yaşantısında yalnızlık duygusu ile karşılaşmayan kişilerin iş yaşamında sosyal ilişkiler kurmakta zorlandığı ve iş yaşamında kendini yalnız hissettiği görülmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009: 272). Çalışan bireylerin iş ortamında çalışma arkadaşlarına karşı güven duyabildiği, çalışmaktan zevk aldığı ve ortaya çıkardıkları işle gurur duydukları zaman dilimleri olduğu gibi, kendisini dışlanmış ve yalnız hissettiği zaman dilimleri de olabilmektedir. Bireylerin hissettikleri bu yalnızlık tek başına kaldıkları için hissedilen bir yalnızlık değildir. Hissedilen bu yalnızlık bireyin sosyal çevresi olan çalışma ortamında yaşanmakta ve bu birey için daha üzücü olmaktadır (Mercan vd., 2012: 21).

İş ortamında çalışan bireyler arasında sağlıklı ve güçlü ilişkilerin kurulması, kendilerini dışlanmış hissetmemeleri önemlidir. Çünkü yalnızlık bireyi duygusal yönden etkileyerek diğer insanlarla arasında bağın kopmasına neden olmaktadır. Bu durum bireyin örgütsel güvenini, bağlılığını, iş verimliliğini, iş stresini, iş performansı ve tatminini etkilemektedir. Gününün büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren çalışanlardan asıl beklenen eğitim aldıkları dönemden emekli olacakları döneme kadar iş ortamlarında etkili olmaları ve bu süre içerisinde diğer çalışma arkadaşları ile kaliteli vakit geçirmeleridir. İş yaşamında kendisine verilen desteğin yeterli düzeyde olmadığını düşünen bir çalışan, iş performansının düşmesi, işten tatmin olamama, stres gibi birçok olumsuz etkiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumun aksine, iş yaşamında çalışma arkadaşlarıyla güçlü bir iletişimi olan çalışanların iş yaşamlarında motivasyonları yükselerek iş performanslarının da yükselmesine katkı sağlanması beklenmektedir (Tabak ve Argon, 2018: 6-7). Bu bilgilerden hareketle yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlığın çalışanların işte üretkenlikleri üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir.

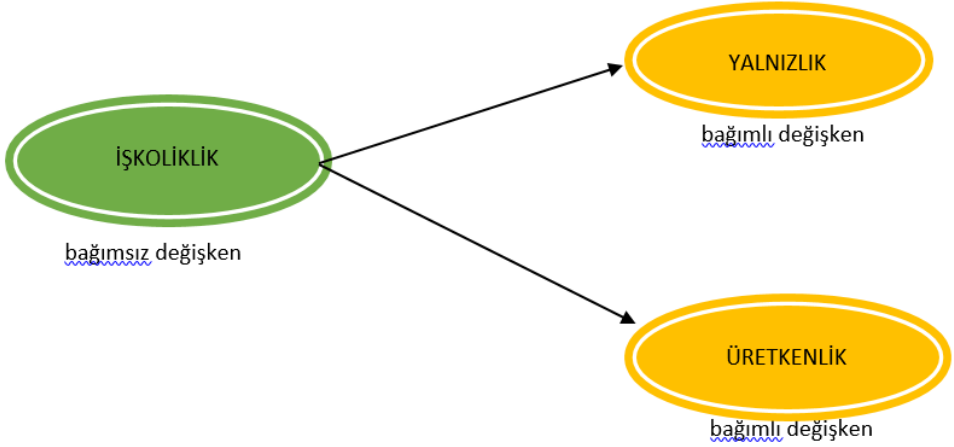
1.3. Üretkenlik

Üretkenlik kavramı tanımlanması ve ölçülmesi açısından çeşitli zorluklar içermektedir. Literatürde üretkenlik, etkinlik, performans, verimlilik gibi kavramlara yönelik fikir birliği oluşmamıştır. Bu kavramların farklı sayıda disiplin tarafından (iş ve örgüt psikolojisi, örgütsel davranış, finans, muhasebe, ekonomi vb.) ele alınmış olması tanımlanmasını zorlaştırmıştır. Ayrıca üretkenliğe yönelik yapılan analizlerin birey, grup, bölüm, örgüt ve ulusal seviyelerde değerlendirilmesi de diğer bir zorlayıcı noktayı oluşturmaktadır (Doğan, 2018: 58).

İşteki üretkenlik davranışları, örgütün amaç ve hedeflerine olumlu yönde katkı sağlayabilen çalışan davranışlarıdır. İş üretkenliği üzerinde çalışanların eğitim ve bilgi düzeyleri, davranışları, becerileri ve içinde buldukları sosyal çevrenin etkisi olabilir. Bu faktörlere ek olarak çalışılan kurumdaki uygulamalar ve çalıştıkları ortamın da üretkenliği etkileyebileceği düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

İşkolikliğin, akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırılmak istenen hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

Tablo 1: Araştırmanın Hipotezleri

H_1 : Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H_2 : Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H_3 : Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
$H_{3.1}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{3.2}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
$H_{3.3}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{3.4}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
$H_{3.5}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{3.6}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri mesleki kademelerine göre farklılık göstermektedir.
H_4 : Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
$H_{4.1}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{4.2}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
$H_{4.3}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{4.4}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
$H_{4.5}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{4.6}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri mesleki kademelerine göre farklılık göstermektedir.
H_5 : Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
$H_{5.1}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{5.2}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
$H_{5.3}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{5.4}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
$H_{5.5}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{5.6}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri mesleki kademelerine göre farklılık göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın etik onayı 30.03.2021 tarihinde Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurul'undan 23117 sayılı izni ile alınmıştır. Araştırmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde kategorik değişkenlerin modelde gösterilmesi istatistiksel analiz açısından mümkün olmadığı için araştırma modelindeki şekillerde demografik değişkenler gösterilememiştir.

SPSS 24.0 programı ve Lisrel 8.7 programı ile çalışma elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi ile çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıkları belirlenmiştir.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye'de görev yapmakta olan 179.685 akademisyen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır (http-2). Araştırmanın örnekleme 393 akademisyenden oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı Türkiye'de bulunan tüm üniversitelerdeki akademisyenlerden oluşturmaktadır. Araştırmanın ilk sınırlılığını, Covid-19 salgınından dolayı yüzyüze uygulanması planlanan anketlerin, Google-forms üzerinde hazırlanarak online ortamda gerçekleştirilmiş olması oluşturmaktadır. Diğer bir sınırlılık ise araştırmada katılımcılara çalıştıkları sektör ve hangi üniversitede görev yaptıklarına dair sorular etik kaygılar sebebiyle sorulmamıştır.

3.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Schaufeli, Taris ve Bakker tarafından 2006 yılında 17 maddeden oluşan DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek 4'lü likert tipi ve özbildirim tarzında olup, "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olmak üzere iki alt boyuttan oluşturmaktadır. "Aşırı çalışma" alt boyutunda bireyin çalışma yaşamına sosyal yaşamından daha çok zaman ayırdığını ve çalışması gereken zaman diliminin üzerinde çalıştıklarını ölçen maddeler bulunmaktadır. "Kompulsif çalışma" alt boyutunda da bireyin hissettiği dürtü sonucunda çalışmak zorunda olduğunu düşünmesine neden olan maddelerden bulunmaktadır. Ölçeğin özgün formu 4' lü Likert tipi (1=Asla, 4=Daima) cevaplama seçeneklerinden oluşturmaktadır. Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5'li Likert tipi (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) cevaplama seçenekleri oluşturulmuştur (Doğan, 2011: 63).

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından yapılmıştır. 16 maddeden oluşan kullanımı kolay ve kısa özbildirim tarzı bir ölçektir. Ölçek 7'li likert tipi bir ölçektir (Hiç katılmıyorum=1, Tamamen katılıyorum=7). Türkçe anlam açısından en fazla beş seçeneğe kadar anlaşılır seçenekler yazılabilir olduğundan ölçeğin Türkçe formu

beşli likert tipine göre hazırlanmıştır. Ölçeğin “duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” olmak üzere iki alt boyutu bulunmakta ve tüm sorular cevaplandığında alınabilecek puan 16-107 puan aralığında değişkenlik göstermekte ve yüksek düzeyde alınan puanlar iş yaşamında yalnızlığın arttığını göstermektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009: 272).

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği, 25 maddeden oluşan ve birbirinden farklı iş ortamlarında çalışan bireylerin işteki üretkenliklerini ölçebilmek amacıyla dizayn edilmiş bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Uguz, İnanç, Yerlikaya ve Aydın (2004) tarafından yapılmıştır. Maddeler ile davranışın, tutumun ya da duygunun bir önceki haftada görülme sıklığına bağlı olarak 5 aşamalı bir ölçekle (0=hiç, 1=çok nadir, 2=bazen, 3=sık sık, 4=hemen her zaman) değerlendirilmektedir. Ölçeğin tümü cevaplandığında alınabilecek puan 0 ile 100 aralığındadır ve yüksek düzeyde alınan puan iş veriminin düşük olduğunu göstermektedir (Uguz vd., 2004: 2010).

4. BULGULAR

4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Demografik Özellikler	Grup	Sayı	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	240	61,1
	Erkek	153	38,9
Akademik Unvan	Prof.Dr.	27	6,9
	Doç.Dr	32	8,1
	Dr. Öğretim Üyesi	105	26,7
	Öğr. Gör.	83	21,1
	Arş. Gör.	113	28,8
	Diğer	33	8,4

Yaş	21-30 yaş	104	26,5
	31-40 yaş	174	44,3
	41 yaş ve üzeri	115	29,3
Medeni Durum	Evli	235	59,8
	Bekâr	136	34,6
	Boşanmış	22	5,6
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	142	36,1
	Doktora	251	63,9
Gelir Durumu	2.500-3.999 TL	19	4,8
	4.000-5.999 TL	48	12,2
	6.000-7.999 TL	188	47,8
	8.000-9.999 TL	68	17,3
	10.000 TL ve üzeri	70	17,8
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	105	26,7
	6-10 yıl	96	24,4
	11-15 yıl	68	17,3
	16 yıl ve üzeri	124	31,6
Toplam		393	100,0

4.2. İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİNE AİT GÜVENİRLİK, DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ VE YAPI GEÇERLİLİĞİ SONUÇLARI

DFA sonuçlarına göre işkoliklik ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri kabul edilebilir aralıkta (0,58–0,78) bulunmuştur. DFA modelinde 13-14

maddeleri arasında bir modifikasyon yapılmıştır. İşkoliklik ölçeğindeki maddelerin tümü ve örtük değişkenler arasındaki ilişkiye t değerleri ile bakıldığında güvenilirlik düzeyi %99 çıkmıştır. Bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır. ($t > 2,58$).

Tablo 3: İşkoliklik Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
4,232	0,090	0,95	0,92	0,90	0,95	0,95	0,065	0,043

İşkoliklik ölçeğinin uyum değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Elde edilen bulgular sonucunda işkoliklik ölçeği için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 4: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu

Boyutlar	AVE	CR
Aşırı Çalışma	0,40	0,84
Kompulsif Çalışma	0,49	0,85

Hair vd., (1998), yapı güvenilirliği için 0,70, açıklanan varyans 0,50 değerlerinin üzerindeki katsayıların yeterli olduğunu ve CR değerinin 0.60'ın üzerinde olduğu durumlarda AVE değerinin 0,50'nin altında olmasının uygun değer düzeyinde görülerek yapı geçerliliğini sağladığını belirtmektedir (Hair vd., 1998). Bu bulgular ışığında için işkoliklik ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

Tablo 5: İşkoliklik Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Aşırı Çalışma	0,850	8
Kompulsif Çalışma	0,814	6
İşkoliklik Genel	0,893	14

İşkoliklik ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ulaşılan değerler sonucunda ölçeğin güvenilirliği çok yüksek düzeydedir.

4.3. İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİNE AİT GÜVENİRLİK, DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ VE YAPI GEÇERLİLİĞİ SONUÇLARI

DFA sonuçlarına göre iş yaşamında yalnızlık ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri kabul edilebilir aralıkta (0,54-0,85) bulunmuştur. DFA modelinde 3-4, 5-6 ve 7-8 maddeleri arasında modifikasyon yapılmıştır. İş yaşamında yalnızlık ölçeğindeki maddelerin tümü ve örtük değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında güvenilirlik düzeyi %99 çıkmıştır. Bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır. ($t > 2,58$).

Tablo 6: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları

χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
4,126	0,089	0,97	0,93	0,90	0,96	0,96	0,079	0,068

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin uyum değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Elde edilen bulgular sonucunda iş yaşamında yalnızlık ölçeği için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 7: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu

Boyutlar	AVE	CR
Duygusal Yoksunluk	0,54	0,89
Sosyal Arkadaşlık	0,54	0,91

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin boyutlara bakıldığında CR değerleri 0,70'ten yüksek ve AVE değerleri ise 0,5'ten yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında için iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

Tablo 8: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Yoksunluk	0,707	9
Sosyal Arkadaşlık	0,731	7
İş Yaşamında Yalnızlık	0,757	16

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ulaşılan değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.4. İŞTE ÜRETKENLİK ÖLÇEĞİNE AİT GÜVENİRLİK, DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ VE YAPI GEÇERLİLİĞİ SONUÇLARI

DFA sonuçlarına göre işte üretkenlik ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri kabul edilebilir aralıkta (0,45-0,85) bulunmuştur. DFA modelinde 6-7, 7-8, 11-12 ve 17-18 maddeleri arasında bir modifikasyon yapılmıştır. İşte üretkenlik ölçeğindeki maddelerin tümü ve örtük değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında güvenilirlik düzeyi %99 çıkmıştır. Bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır. ($t > 2,58$).

Tablo 9: İşte Üretkenlik Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
3,313	0,076	0,96	0,92	0,91	0,96	0,95	0,078	0,072

İşte üretkenlik ölçeğinin uyum değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Elde edilen bulgular sonucunda için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 10: İşte Üretkenlik Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu

Boyutlar	AVE	CR
İşte Üretkenlik	0,46	0,95

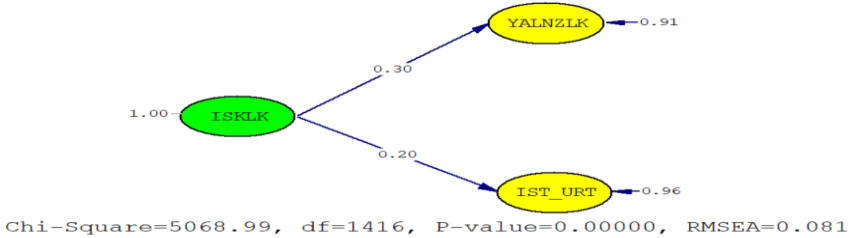
İşte üretkenlik ölçeğine ilişkin boyutların CR değerleri 0,70'ten yüksek bulunurken AVE değerleri ise 0,5'ten yüksek olmadığı belirlenmiştir. CR değerinin 0.60'ın üzerinde olduğu durumlarda AVE değerinin 0,50'nin altında olmasının uygun değer düzeyinde görülerek yapı geçerliliğini sağlamaktadır.

Tablo 10: İşte Üretkenlik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İşte Üretkenlik	0,955	25

İşte üretkenlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı incelendiğinde, ulaşılan Cronbach's Alpha değeri 0,955 bulunarak güvenilirliğin yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 2. Araştırma Modeline Ait Path Diagramı Sonuçları



İŞKLIK=İşkoliklik, YALNZLK=İş Yaşamında Yalnızlık, İST_URT= İşte Üretkenlik

Oluşturulan yapısal eşitlik modelinde direkt etkiler incelenmiştir. Elde edilen bulguların yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri aralığında olduğu görülmektedir.

İşkoliklik düzeylerine ilişkin betimsel bulguların incelenmesi sonucunda işkoliklik ölçeği ortalamasının orta ($\bar{x}=3,31$), aşırı çalışma alt boyut ortalamasının yüksek ($\bar{x}=3,49$) ve kompulsif çalışma alt boyut ortalamasının orta ($\bar{x}=3,07$) olduğu belirlenmiştir.

İş yaşamında yalnızlık düzeylerine ait betimsel bulgular incelendiğinde; iş yaşamında yalnızlık ölçeği ortalamasının orta ($\bar{x}=2,97$), duygusal yoksunluk alt

boyut ortalamasının düşük ($\bar{x}=2,35$) ve sosyal arkadaşlık alt boyut ortalamasının yüksek ($\bar{x}=3,76$) olduğu belirlenmiştir.

İşte üretkenlik düzeylerine ait betimsel bulgular incelendiğinde ölçek ortalamasının düşük ($\bar{x}=1,04$) olduğu belirlenmiştir.

H₁ hipotezinin analiz sonucuna göre, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiş ve hipotezimiz kabul edilmiştir. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde 0.30'luk bir artış olacağı anlamına gelmektedir. İşkolik bireyler hedef odaklı, hata yapmaktan çekinen, en küçük ayrıntıya önem veren, işe bağlılıkları aşırı düzeyde olan, stresli ve endişeli bir yapıya sahiptirler. İşlerine olan hassasiyetleri, bireylerarası çatışma ve uyumsuzluk, rekabet, güvensizlik gibi sorunlar yaşayarak kendini iş yaşamında yalnızlaşmış hissetmelerine yol açabilmektedir.

H₂ hipotezinin analiz sonucuna göre, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın işte üretkenlik düzeylerinde 0.20'lik bir artış olacağı anlamına gelmektedir. İşkolik bireylerin işlerine aidiyet duygusu ile bağlı olması, mükemmeliyetçi bir yapıda olmaları, hatta gün içerisinde zamanının çoğunu işine ayırmasının sonucunda işteki üretkenlik düzeylerinde artış olduğu söylenebilir. Akademik yaşam, örgütsel etkinlik, örgütsel verimlilik, örgütsel başarı düzeylerinin yüksek olmasının beklendiği bir çalışma alanını oluşturmaktadır. Akademisyenlik mesleği mesai ile yürütülen bir meslek olmadığı için kişinin işyeri dışında sürekli olarak işle meşgul olmasına neden olmaktadır. Aşırı derecede çalışarak sürekli üretme kaygısı içerisinde bulunmaktadırlar.

H₃ hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre;

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin unvanlarına göre farklılıkları anova testi yapılarak belirlenmiştir. Aşırı çalışma düzeylerinin unvanlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 3.109; p=0.009; p<0.05). Unvanı doçent doktor olanların ($\bar{X}=3,20$) aşırı çalışma düzeyleri doktor öğretim üyesi ($\bar{X}=3,64$) ve öğretim görevlisi olanlara ($\bar{X}=3,62$) göre daha düşüktür. Kompulsif çalışma düzeylerinin unvanlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 2.906; p=0.014; p<0.05). Unvanı doktor öğretim üyesi olanların ($\bar{X}=3,31$) kompulsif çalışma düzeyleri profesör doktor ($\bar{X}=2,84$) ve doçent doktor olanlara ($\bar{X}=2,87$) göre daha yüksek seviyededir. İşkoliklik düzeylerinin unvanlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve

bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır ($F= 3.260$; $p=0.007$; $p<0.05$). Unvanı doçent doktor olanların ($\bar{X}=3,06$) işkoliklik düzeyleri doktor öğretim üyesi ($\bar{X}=3,50$) ve öğretim görevlisi olanlara ($\bar{X}=3,22$) göre daha düşük seviyededir. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir. İşkoliklik düzeyinin unvan derecesine göre artış ve azalış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenini şöyle açıklanabilir; kariyer basamaklarına göre her unvan derecesi belirli bir tecrübeye sahip olma sonucunda bireye verilmektedir. Mesleğe yeni başlayan araştırma görevlilerinin tecrübe eksikliğine sahip olmalarından dolayı işi öğrenme ve tecrübe elde edebilme amacı ile daha fazla çalışma eğilimi gösterdikleri söylenebilir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı t-testi yapılarak belirlenmiştir. İşkoliklik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır ($t= 1.981$; $p=0.048$; $p<0.05$). İşkoliklik düzeyi erkeklere göre ($\bar{X}=3,22$) kadınlarda ($\bar{X}=3,37$) daha yüksek seviyededir. Evli olan bireylerin çalışma yaşamlarının dışında aile yaşamları da mevcut olduğu için sorumlulukları daha fazla olabilmektedir. Kadınların erkeklere göre işkoliklik düzeyinin yüksek olmasını çalışma yaşamındaki tutum ve davranışları, kişilik özellikleri, kaygı düzeyleri vb. gibi birçok faktör etkilemiş olabilir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin medeni durumlarına göre farkı anova testi yapılarak belirlenmiştir. Kompulsif çalışma düzeylerinin medeni durumlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır ($F= 3.199$; $p=0.042$; $p<0.05$). Boşanmış olanların ($\bar{X}=3,20$) kompulsif çalışma düzeyleri evli olanlara ($\bar{X}=3,01$) göre daha yüksektir. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin yaşlarına, gelir durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği yapılan anova testleri sonucunda istatistiksel olarak saptanmıştır. ($p>0.05$).

H_4 hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre;

Akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin unvanlarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, gelir durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği yapılan t-testi ve anova testleri sonucunda istatistiksel olarak saptanmıştır ($p>0.05$). Yalnızlık ölçülmesi zor bir konudur. Her bir bireyin yalnızlığı algılama şekli birbirinden farklı olması ve katılımcıların demografik özelliklere aynı oranda sahip olmamalarından dolayı anlamlı bir farklılık tespit edilememiş olabilir.

H₅ hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre;

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinin unvanlarına göre farklılıkları anova testi yapılarak belirlenmiştir. İşte üretkenlik düzeylerinin unvanlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 3.336; p=0.005; p<0.05). Unvanı profesör doktor olanların (\bar{X} =0,64) işte üretkenlik düzeyleri doçent doktor (\bar{X} =0,85) ve doktor öğretim üyesi olanlara (\bar{X} =1,04) göre daha düşüktür. Elde edilen sonuçlara göre bu alt boyutun değerleri uygun görülmektedir. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir. Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılıkları anova testi yapılarak belirlenmiştir. İşte üretkenlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 8.066; p=0.000; p<0.05). Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin (\bar{X} =0,77) işte üretkenlik düzeyleri 1-5 yıl (\bar{X} =1,12), 6-10 yıl (\bar{X} =1,17) ve 11-15 yıl olanlara (\bar{X} =1,23) göre daha düşüktür. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir. Mesleki kıdemi ve unvan derecesi düşük olan bireylerin işte üretkenlik düzeylerinin daha yüksek olmasının nedeni kariyer basamaklarının ilk aşamalarında olmaları, işi öğrenme ve kendilerini ispatlayarak başarıya ulaşma isteği içinde olmaları olabilir.

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı t-testi yapılarak belirlenmiştir. İşte üretkenlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (t=2.188; p=0.029; p<0.05). Kadınların (\bar{X} =1,11) işte üretkenlik düzeyleri erkeklere (\bar{X} =0,94) göre daha yüksektir. Kadınların işte üretkenlik düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadınların işe olan tutumları, kişilik özellikleri, bulunduğu koşulların erkeklere göre farklılık göstermesinin bir sonucu olabilir. Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin yaşlarına göre farkı anova testi yapılarak belirlenmiştir. İşte üretkenlik düzeylerinin yaşlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 15.674; p=0.000; p<0.05). 41 yaş ve üzeri olan akademisyenlerin (\bar{X} =0,72) işte üretkenlik düzeyleri 21-30 yaş (\bar{X} =1,13) ve 31-40 yaşında olanlara (\bar{X} =1,20) göre daha düşüktür. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir. Yaş arttıkça işte üretkenlik düzeyi düşmektedir.

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinin medeni durumlarına ve gelir durumlarına göre farklılıkları anova testleri yapılarak belirlenmiştir. İstatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0.05). Bireylerin

işte üretkenlik düzeyi, işkoliklik düzeyine göre belirlendiğinden dolayı medeni durum ve gelir durumuna göre farklılık göstermemiş olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşkoliklik, çalışan bireyin sürekli işle meşgul olmasına, zamanının büyük çoğunluğunu işi için harcamasına, kendisine vakit ayıramamasına ve çevresindeki insanlarla olan iletişimin zayıflamasına neden olabilmektedir. Bu durum sonucunda çalışan bireylerin iş yaşamında birbirinden uzaklaşmalarına ve yalnızlık yaşayabilmektedirler. Yalnızlık bireyi duygusal açıdan etki altına alarak diğer insanlarla olan iletişimini zayıflatmaktadır. Bireyin bu durumda örgütsel güveni, bağlılığı, iş verimliliği, iş stresi, iş performansı ve tatmini etkilenmektedir. Bu nedenle aynı iş ortamında çalışan bireyler arasında güçlü bir iletişimin olması, kendilerini iş ortamından soyutlanmış hissetmemeleri hem çalışanlar hem de örgüt açısından önem taşımaktadır. İş yaşamında kendisine yeterli bir düzeyde destek sağlanmadığını düşünen bir çalışanın iş performansında düşüş, yaptıkları işten tatmin olamama gibi olumsuz duygular yaşayabileceği düşünülmektedir. Fakat bu durumun tam aksine, iş yaşamında çalışan bireyler arasında iletişimin güçlü olması motivasyonlarının artmasına ve iş performanslarının artış göstermesine katkı sağlaması beklenmektedir. İşkolik bireylerin; işe olan bağlılık düzeylerinin yüksek olması, elinde olan bir işi çalışma ortamı ve zaman ayırt etmeden bitirmeye çalışmaları, yaptıkları her işte dikkatli ve kontrollü bir tutum sergileyerek hata yapma olasılığı tanımamaları, başarı ve hedefe odaklanarak rekabet edebilmeleri özellikleri arasında sayılmaktadır. İşkolikliğin sonucunda fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve örgütsel etkiler ortaya çıkmaktadır. Literatürde işkoliklik kavramının tanımı, nedenleri, sonuçları konusunda fikir birliğine varılamamıştır. İşkolikliğin; çalışan bireyler arasında yeterli düzeyde iş birliğinin oluşmaması, uyumsuzluk, stres, tükenmişlik, moral bozukluğu, yaratıcılığın kaybolması ve verimin azalması gibi olumsuz etkileri ortaya çıkarabileceğini düşünen araştırmacıların yanı sıra aşırı çalışma eğilimi göstermelerinin verimliliği artırıcı yönde olumlu bir etki yaratacağını düşünen araştırmacılar da bulunmaktadır. Literatürdeki bu bilgilerden hareketle işkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik davranışları üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Akademik yaşamın yoğun çalışma süreci gerektiren alanlardan birini oluşturması ve akademisyenlerin bilimsel konuları araştırma ve çalışmaları gerçekleştirme, bilimsel makaleler hazırlanması, bilimsel dergilerde hakemlik, ders yükümlülüğü, proje hazırlama ve yönetme, kongre, çalıştay vb., toplantıları düzenleme ve katılma, lisans ve lisansüstü öğrencilere danışmanlık, idari faaliyetler gibi iş yüklerinin altında aşırı derecede konsantrasyon ve emek harcadıkları düşünülerek çalışmanın örneklem grubu

akademisyenler olarak belirlenmiştir. Literatürde işkoliklik, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik konuları noktasında fikir birliğinin olmadığı görülmektedir. Çalışmamız sonucunda literatürdeki benzer bulgulara ulaşıldığı gibi farklı yönde bulgulara da ulaşılmıştır. Literatürde yapılmış çalışmalarda farklı yönde bulgulara ulaşılmasının nedeni araştırmada kullanılan ölçeklerdeki sorulara, araştırma yapılan örneklem grubu olabilir. İşkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık düzeyini artırması olumsuz bir etki, işte üretkenliği artırması olumlu bir olarak görülebilmektedir. İlk aşamada bireyin aşırı derecede çalışması ve işteki üretkenliğin yüksek olması üniversiteler için olumlu görünse de bireylerin yalnızlaşması ile başlayan sorunlar zincirinin de halkasını oluşturmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin oluşabilecek bu sorunlara karşı önlem almaları gerekmektedir.

İş yaşamı içinde bulunan çalışanların çalıştıkları sektör ve meslek itibarıyla işkoliklik düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Araştırma sonuçlarımızı değerlendirdiğimizde akademisyenlere yönelik öneriler getirilebilir ve bu önerilerin benzer özellikleri taşıyan diğer meslek grubunda (örn.; öğretmenlik, bankacılık, yöneticilik vb.) çalışanlarında iş yaşamlarında faydası olabileceği düşünülmektedir. Önerileri sıralayacak olursak;

Akademisyenlerin işkoliklik düzeyi arttıkça iş yaşamlarındaki yalnızlık düzeylerinin de artmasının önüne geçilebilmesi için; esnek çalışma modeli uygulanabilir. Çalışma saatleri içinde çalışmalarını sağlanarak kendilerini hem fiziki hem de psikolojik açıdan yıpratmalarının önüne geçilebilir. Sosyal yaşamlarında ailelerine vakit ayırabilmeleri sağlanmalıdır. Akademisyenleri aşırı derecede çalışmaya, üretmeye ve rekabet etmeye sevk eden kurum içi politikaların (teşvik, ödüllendirme vb.) uygulanması iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini arttırdığı için bu gibi politikaların uygulanması durdurulabilir.

Akademisyenlerin iş yaşamında ve sosyal yaşamında yalnızlık yaşamaları güven kaybı, stres, tükenmişlik gibi etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle iş yaşamlarının dışında motivasyonlarını artırıcı, iş yüklerini azaltıcı sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Örneğin; üniversitelerde akademisyenlere yönelik etkinliklerin düzenlenmesi, öğrencileri ile aralarındaki etkileşimin arttırılabilmesini sağlayacak karşılıklı fikir alışverişi yapabilecekleri program ve projelerin sayısının artırılması, spor faaliyetleri yapabilecekleri alanların olması yalnızlaşmalarının önüne geçebilir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeyi arttıkça işte üretkenlik düzeylerinin artması olumlu bir sonuçtur. Fakat işe olan bağlılığı sonucunda yaşadıkları stres üretme kaygısı duymalarına yol açmaktadır. İş yükleri çok fazla olduğu için

zaman yönetimi akademisyenler için önem arz etmektedir. Kurum içi eğitimler düzenlenerek zamanın etkili ve verimli bir biçimde yönetilebilmesi sağlanabilir. Çalışma arkadaşları ile ekip çalışması yapmaları önerilebilir. Ekip çalışması yapmalarının işte üretkenlik düzeylerinin artmasına ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin düşmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma çerçevesinde incelenen işkolikliğın, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik üzerindeki etkisi farklı sektörlerde, farklı örneklerde gelecekte yapılacak olan çalışmalarda incelenebilir. Örneğin; sadece kadın akademisyenlerin oluşturduğu bir örneklem üzerinde farklı ölçekler ve istatistiksel yöntemler kullanılarak çalışılabilir. Bir başka örnek verecek olursak kamu üniversitelerinde ya da özel üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin oluşturduğu bir örneklemde karşılaştırmalı bir analiz yapılabilir. Bu çalışmanın da gelecekte yapılacak bu gibi çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). İş yaşamında yalnız ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik

Çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (4), 271-277.

Doğan, T. ve Tel, F.D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas- Tr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.

Doğan, A. (2018). *Liderlik, örgüt kültürü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları*. (1.Baskı). İstanbul: Patriot Yayınları.

Endicott J, Nee J (1997) Endicott Work Productivity Scale (EWPS): A new measure to assess treatment effects. *Psychopharmacol Bull*, 33 (1), 13-6.

Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis In: Cilt 5th, Upper Saddle*

River: Prentice-Hall.

Mercan, N., Oyur, E., Alatur, B., Gül, S., ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye

Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 213-226.

McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis,

theoretical critique and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 69-91.

Özkürkçügil, A.Ç. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6 (1), 21-31.

Russell, D., Cutrona, E. C., Rose, J., Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: An examination of Weiss's

typology of loneliness. *Journal of personality and social psychology*, 46 (6), 1313-1321.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.

Tabak, I. ve Argon, T. (2018). Duygusal işçilik ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik öğretmen görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 1-13.

Uguz, Ş., İnanç, B.Y., Yerlikaya, E.E, Aydın, H. (2004). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'nin (EİÜÖ) Türk Toplumunda

Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(3), 209-214.

Wright S.L., Burt C.D.B., & Strongman K.T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *NZ J Psychol*, 35, 59-68.

EYAD'a gönderilecek bilimsel çalışmalarla yazılar, daha önce başka yerlerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. EYAD'a gönderilen çalışmalara ilişkin yayın kararı, yazar ve hakemlerin kimliği karşılıklı olarak gizli tutulmaktadır.

Dergi Yazım Kuralları

- Sayfa düzeni, kağıt boyutu **genişlik 16,5 cm, yükseklik 24 cm** olacak şekilde düzenlenmelidir (Bu düzenleme için; Sayfa Düzeni – Kenar Boşlukları – Özel Kenar Boşlukları – Kağıt)
- Yazılar A4 boyutlu sayfaya yazılacak, metin içi sayfa kenar boşlukları: **Sol: 2 cm, Sağ: 2 cm, Üst: 2,5 cm, Alt: 2,5 cm** ve metnin tamamı başlıklar dahil **1 satır aralığı** olacaktır. Paragraflar arasında boşluk (enter) verilmeyecek, bunun yerine **hem önce hem sonra 6nk aralık** bırakılacaktır. Bu düzen, şekil, grafik, tablo ve benzeri için de geçerlidir.
- **Makale özeti 9 puntoda**, en fazla 250 kelime olacak şekilde yazılmalıdır.
- **Tüm başlıklar ve metin 10 puntoda** ve tek satır aralığında yazılacaktır.
- Yazı tipi olarak **Palatino Linotype** tercih edilmelidir ve tüm metin **iki yana yaslı** olarak yazılmalıdır. **Paragraf girintisi 1 cm** olarak ayarlanmalıdır.
- **Sayfa altında verilen dipnotlar ile tablo, grafik, şekil** ve benzeri kaynaklar ise **9 punto** olacaktır.
- **Metin sayfa sınırı 25 sayfa** olarak belirlenmiştir. Sayfa numarası ilk sayfadan başlayarak verilecektir.
- **Kaynak gösterimi APA** yöntemi olarak belirlenmiştir.
- Yazıda yer alan konu başlıkları 1,2,3,... gibi rakamlarla, alt başlıklarda ise 1.1, 1.2, ... gibi ondalık system kullanılmalıdır. Tablo ve şekillerin hazırlanmasında derginin boyutları ve genel dizayn dikkate alınmalıdır. Şekillere ve tablolara başlık ve sıra numarası verilmeli ve sayfaya ortalanmalıdır. **Başlıklar tabloların ve grafiklerin üstünde şekillerin ise altında yer almalıdır.** Denklemlere sıra numarası

verilmelidir. Sıra numarası parantez içinde ve sayfanın en sağında bulunmalıdır.

- **Özet, Abstract ve Giriş** bölümlerinin her biri yeni sayfalarda başlayacak şekilde hazırlanmalıdır.
- **Makalelerin jel kodları özet ve abstract bölümünün sonuna mutlaka yazılmalıdır.** Jel kodlarına internet üzerinden ulaşabilirsiniz.
- Yazarlar makalelerini iThenticate veya Turnitin gibi benzerlik programları ile analiz etmeli ve analiz raporunu sisteme yüklemelidir. İntihal oranının %20'nin altında olması beklenmektedir.
- **Giriş, sonuç ve kaynakça** başlıkları büyük harflerle sola dayalı biçimde yazılmalı, ve bu başlıklara numara verilmemelidir. Numaralandırma işlemi girişten sonraki ilk başlıkla başlayarak verilecektir. Girişten sonraki tüm başlıklar sadece kelimelerin ilk harfleri büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Numaralandırmada aşağıdaki system kullanılmalıdır:

GİRİŞ

1. Türkiye’de ...
 - 1.1. İthalat ve ...
 - 1.1.3. Bağımsız ...
 - 1.2.2.4. Gelir Fonksiyonu

SONUÇ

- Tablo 1, Şekil 1 başlıkları koyu, geri kalanı ilk harfler büyük şekilde olmalıdır. Tablo, şekil, grafik ve benzeri başlık örnekleri:

Tablo 7: Türkiye ve Türk Cumhuriyetleri Arasında Yapılan Anlaşmalar

Grafik 23: Türkiye’nin Ülke Gruplarına Göre İthalatı

Şekil 1: Örnek Bir Taşınmaz Değer Haritası

- Tablo içi hücrelerde metinler 10 puntoda sol-üste hizalı olarak yazılmalıdır.
- Resim ve şekillerin genişliği: 12 cm, yüksekliği: 18 cm’den fazla olmayacaktır.

- Makale içi referanslar, dipnotlar yerine metnin içinde parantez arasında, (yazar(lar) in soyadı, kaynağın yayın yılı, sayfa numaraları) yazılmalı, açıklama notları sayfa altında 9 punto olarak belirtilmelidir.
- Karşılaşılabilecek durumlara ilişkin örnekler aşağıdaki gibi olabilir:

Tek yazarlı ise; (Coşkun, 2013: 59)

Çift yazarlı ise; (Allen ve Meyer, 1990: 11-14)

İkiden çok yazarlı ise; (Jehn vd., 2015: 8)

Aynı yazar(lar)ın birden çok çalışmasına gönderme yapılıyorsa; (Dupeyras ve MacCallum, 1992/a: 5-8; 1999/b: 112) şeklinde olmalıdır.

Kaynakçada Gösterim:

Çok yazarlı makale kaynakça gösterim örneği;

Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization, **Journal of Occupational Psychology**, Vol.63, No.1: 1-18.

Tek yazarlı makale kaynakça örneği:

Johnson, M., P. (2001), "Decision Support for Family Reloation decision under the Section 8 Housing Assistance Program Using Geographic Information Systems and the Analytic Hierarchy Process", Fannie Mae Foundation, **Journal of Housing Research**, Vol.12, No. 2: 277-306

Kitap kaynakça gösterim örneği:

Sulliva, Do. O., Unvin, D. J. (2003), **Geographic Information Analysis**, John Wiley and Jons, Inc, New Jersey

İnternet kaynakça gösterim örneği:

Yazar Soyadı, A., Eser Adı, <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi)

- Tüm yazarların **unvanı, kurum bilgileri, e-posta adresi ve ORCID numarası** mutlaka yazılmalıdır.