

ISSN: 1308-5549



Çankırı Karatekin Üniversitesi
**İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi**

Çankırı Karatekin University
**Journal of the Faculty of Economics &
Administrative Sciences**

Cilt/Volume: 13

Sayı/Issue: 1

Bahar/Spring 2023



Sahibi / Owner

(Çankırı Karatekin Üniversitesi Adına)
(On Behalf of Çankırı Karatekin University)
Harun Çiftçi (Rektör/Rector)

Editör / Editor

Ela Özkan Canbolat, Çankırı Karatekin Üniversitesi,
TR

Alan Editörleri / Area Editors

Esra Erenler Tekmen, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Hasan Dünder, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Hülya Ünlü, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Pembe Güçlü, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Rıfat Karakuş, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Firdes Şeyda Kahraman, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Emine Çeliksoy, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Derya Özarslan, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Bedri Münir Özdemir, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Hüseyin Ongan Arslan, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Burçin Demirbilek, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR
Abdullah Baş, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Afrim Hoti (University of Phristina)
Prof. Dr. Arch Woodside (Boston College)
Prof. Dr. Aydın Özkan (Huddersfield Business School)
Prof. Dr. Cenk Sözen (Başkent Üniversitesi)
Prof. Dr. Domingo Ribeiro-Soriano (University of Alcalá)
Prof. Dr. J. Augusto Felicio (Lisbon School of Economics and Management)
Prof. Dr. Pineiro Chouso Juan Ramon (Universidade de Santiago de Compostela)
Prof. Dr. R. Arzu Kalemci (Çankaya Üniversitesi)
Prof. Dr. Zhongqi Jin (Middlesex University London)
Doç. Dr. Bardhok Bashota (University of Phristina)
Doç. Dr. Francis Rico C. Domingo (De La Salle University)
Doç. Dr. Hatice Yazgan (Çankırı Karatekin Üniversitesi)
Doç. Dr. Harun Yıldız (Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. İbrahim Muradov (Dnipro Teknoloji Üniversitesi)
Doç. Dr. İbrahim Bozkurt (Çankırı Karatekin Üniversitesi)
Doç. Dr. İrge Şener (Çankaya Üniversitesi)
Doç. Dr. Mehmet Fatih Öztarsu (Hankuk University Of Foreign Studies)
Doç. Dr. Rudra Pradhan (Vinod Grupta School of Management)
Doç. Dr. Vesna Poposka (Makedonya Cum. Uluslararası Vizyon Üniversitesi)
Dr. Ayhan Özkan (Ankara Valiliği)
Dr. Öğretim Üyesi Şuayip Turan (Çankırı Karatekin Üniversitesi)

Sekretarya / Secretary

Ömer Faruk Uğurlu, Çankırı Karatekin Üniversitesi, TR

Dergi Yazışma Adresi / Correspondence Address

Çankırı Karatekin
Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Dergisi Uluyazı Kampüsü, Çankırı
TÜRKİYE

Tel: +90 376 218 9542

Fax: +90 376 218 9546

E-mail: iibfdergi@karatekin.edu.tr

Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ckuiibfd>

4 Aylık Hakemli Süreli Sosyal Bilimler Dergisi

Dergimiz yılda dört kez (Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında) yayınlanan hakemli bir dergidir. Her cilt iki sayı içermektedir. Bu dergide öne sürülen fikirler makale yazarına aittir. Tüm hakları saklıdır. Derginin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.

Yazım kurallarına

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ckuiibfd/writing-rules> adresinden ulaşılabilir.

Makale gönderme adresi:

<http://dergipark.gov.tr/ckuiibfd>

The refereed journal is published four times yearly (March, June, September, & December). Each volume consists of four issues.

The views expressed in this journal are those of the authors. No part of this publication may be reproduced or utilized in any form without referring the name of the journal.

The journal publishes manuscripts both in Turkish and English.

Author guidelines are at

<http://dergipark.gov.tr/ckuiibfd>

Manuscripts should be sent to:

<http://dergipark.gov.tr/ckuiibfd>

DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Akın KOÇAK

Aydın ÖZKAN

Ayşegül ATEŞ

BahtıŐen KAVAK

Carlos A. Albornoz

Cumhur ERDEM

Gülçin ÖZKAN

Hülya ÜLKÜ

İsmail TUNCER

Kemal YILDIRIM

Nilgün KUTAY

Ömer TORLAK

Yusuf Ziya TAŐKAN

Ankara Üniversitesi

Hull University

Akdeniz Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

Facultad de Economía y Negocios Univesidad del
Desarrollo

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

York University

World Bank

Mersin Üniversitesi

Anadolu Üniversitesi

Dokuz Eylül Üniversitesi

İstanbul Ticaret Üniversitesi

Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

BU SAYININ HAKEMLERİ / REFEREES of the ISSUE

Dergimizin bu sayısında yayınlanan makaleleri değerlendiren hakemlerimize teşekkürlerimizi sunarız.

We gratefully acknowledge the referees who kindly helped us to evaluate the articles published for current issue of the Journal.

Hakem

Abdullah Baş
Abdullah Metin
Ali Emre Aydın
Ali Eren Alper
Ali Samir Merdan
Atilla Akbaba
Aydın Beraha
Aysun Çetin
Ayşe GÜNEŞ
Ayşe İpek Koca Ballı
Burçin Demirbilek
Cem Karakılıç
Çağlar Ezikoğlu
Deniz Akgül
Eda Dişli Bayraktar
Emine Çetinel
Emrah Özdemir
Ercan Karaçar
Ertan Beşe
Esra Demirkol Colosio
Fatih Şahin
Gamze Kasalak
Gülbahar Üçler
Habip Demirhan
Hatice Yazgan
Hüseyin Aslan
İçten Duygu Özbek Çallı
İpek Tekin
İrge Şener
İshak Torun
İsmet Akbaş
Mehmet Çınar

Üniversitesi

Çankırı Karatekin Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
İzmir Bakırçay Üniversitesi
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Çukurova Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Gümüşhane Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Milli Savunma Üniversitesi
Sinop Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
Akdeniz Üniversitesi
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Hakkari Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Çukurova Üniversitesi
Çankaya Üniversitesi
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Bursa Uludağ Üniversitesi

BU SAYININ HAKEMLERİ / REFEREES of the ISSUE

Dergimizin bu sayısında yayınlanan makaleleri değerlendiren hakemlerimize teŖekkürlerimizi sunarız.

We gratefully acknowledge the referees who kindly helped us to evaluate the articles published for current issue of the Journal.

Hakem

Merve Vardarsuyu
Mesut Balıbey
Metin Özkarał
Murat BaŖal
Murat Gül
Nezir Köse
Nur Çağlar Çetinkaya
Ömer Turunç
Pınar Erdoğan
Pınar SavaŖ Yavuzçehre
Reyhan Cafrı
Sahra Sayęan Tunçay
Sedef Erkmen
Sedef Eylemer
Selim Cengiz
Selma KarabaŖ
Serap Can
Serdar Yener
Serkan Terzi
Tuğçe Ersoy Ceylan
Yağmur Tokatlıoğlu
Yücel Erol

Üniversitesi

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Tarım ve Orman Bakanlığı
Karabük Üniversitesi
İstanbul GeliŖim Üniversitesi
Kırıkkale Üniversitesi
Beykent Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Antalya Bilim Üniversitesi
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Pamukkale Üniversitesi
İskenderun Teknik Üniversitesi
Adana Alpaslan TürkeŖ Üniversitesi
Karabük Üniversitesi
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Gazi Üniversitesi
Sinop Üniversitesi
Çankırı Karatekin Üniversitesi
İzmir Demokrasi Üniversitesi
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Tokat GaziosmanpaŖa Üniversitesi

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER / ABSTRACTING and INDEXING

Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi aşığıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Çankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics & Administrative Sciences is indexed by:

- AcademicKeys (2014-)
- Advanced Sciences Index (ASI) (2014-)
- Akademik Dizin (2012-)
- Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS Index) (2012-)
- Araştırmax (2012-)
- Business Source Corporate Plus (EBSCO) (2012-)
- CiteFactor (2014-)
- Directory of Open Access Journals (DOAJ) (2015-)
- EconBiz (RePEc) ve ECONIS (2014-)
- EconLit (2014-)
- Electronic Journals Library (WZB) (2014-)
- Gale - Cengage (Academic OneFile) (2015 -)
- Index Copernicus (2012-)
- Islamic World Science Citation Center (ISC) (2014-)
- J-Gate (2014-)
- Journal Index (2014-)
- Jour Informatics (2014-)
- JournalTOCs (2015-)
- Open Academic Journals Index (OAJI) (2014-)
- Proquest (2012-)
- Public Affairs Information Service (PAIS International) (2012-)
- Scipio (2012-)
- Scientific Indexing Services (SIS) (2014-)
- SHERPA/RoMEO (2014-)
- TUBITAK-ULAKBİM (Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı) (2015-)
- Türk Eğitim İndeksi (Index of Turkish Education) (2014-)
- UlrichsWeb (2012-)
- Worldwide Political Science Abstracts (WPSA) (2012-)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Araştırma Makalesi

Murat BAŞ

İşe Adanmışlık ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkide Mesleki Canlılığın Aracı,
Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü

*The Mediating Role of Professional Vitality in the Relationship Between Work
Engagement and Knowledge Sharing, the Moderating Role of Leader-Member
Exchange.*

1

Mehmet ÇINAR

Yenilenebilir ve Yenilenemez Enerji Kaynakları ile Ekonomik Büyüme
Arasındaki Nedensel İlişkinin Araştırılması: Türkiye Örneği

*The Investigation of the Causal Relationship Between Renewable and Non-
Renewable Energy Resources and Economic Growth: The Case of Turkey
.....*

24

İbrahim ÇETİNTÜRK, Hasan DAĞLAR

Holland'ın Kişilik Kuramı'nın Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Turizm ve Otel
İşletmeciliği Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama

*The Effect of Holland's Theory of Personality on Entrepreneurship Tendencies:
An Application on Tourism and Hotel Management
Students.....*

57

Gökhan KARADİREK

Sosyal Sorumluluk ve Prososyal Motivasyon ile İşe Bağlılık ve İşkoliklik
Arasındaki İlişkide Bir Aracılık Modeli

*A Mediation Model in the Relationship between Social Responsibility-Prososocial
Motivation and Work Engagement-Workaholism.*

78

Reyhan CAFRI, Yunus ACCİ

Nüfus Yaşlanması Gelir Eşitsizliğini Artırıyor mu? Panel Asimetrik Heterojen Nedensellik Analizinden Kanıtlar

Does Population Ageing Increase Income Inequality? Evidence from Panel Asymmetric Heterogeneous Causality Analysis..... 105

Seval ÇOLAK

Güney-Güney İş Birliği mi? Yeni-Kolonyalizm mi? Çin'in Afrika Politikasına Eleştirel Bir Bakış

South-South Cooperation? Neo-Colonialism? A Critical Look at China's African Policy..... 123

Murat DEMİREL

Plastik Poşetlerin Ücretlendirilmesi Uygulamasının Çevre Bilincine Olası Katkıları: Kafkas Üniversitesi Örneği

Possible Contribution of The Plastic Pochette Pricing to The Environmental Awareness: Kafkas University Sample 152

Caner GÜNAYDIN, K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU

Lider-Üye Etkileşimi Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi ile İlgili Bir Araştırma

The Relationship Between Employee's Leader-Member Exchange Perception and Work Engagement and A Research..... 185

Ceren PEHLİVAN, Gökhan KONAT, Ayşegül HAN, Ferhat ÖZBAY

Is Tourism Convergence Valid in Turkey? Evidence from Furuoka Unit Root Test

Turizm Yakınsaması Türkiye'de Geçerli mi? Fourier Adf Birim Kök Testinden Kanıtlar 209

Seval AKSOY KÜRÜ, Hakan KİTAPÇI

Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye Örneklemleri ile Yapılan Çalışmalar Üzerinden Bir Meta-Analiz Çalışması

The Relationship Between Organizational Identification and Job Satisfaction: A Meta-Analysis Study over with Turkey Sample Studies Conducted 230

Fatma YILDIRIM, Hasan GÜL

Duygusal Zekânın Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Aleksitimiye Etkileri: Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

The Effects of Emotional Intelligence on Gender Perception and Alexithymia: Examination in Terms of Various Variables..... 267

İbrahim Ethem TAŞ, Hatun KORKMAZ

Kamu Yönetiminde Etik Kültürün Geliştirilmesi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu

Development of Ethical Culture in Public Administration and Council of Ethics for Public Officials1 301

Duhan KALKAN

Başarısız Devletler ve Terörizm İlişkisi

Failed States and Terrorism Relationship..... 325

Derleme

Sabiha KILIÇ

Geleceğin Tedarik Zinciri Modelinin Bugünden Tartışılması: Çiftçi Dostu Blok Zincir Destekli Akıllı Tarımsal Gıda Tedarik Zinciri Modeli

Discussing the Future Supply Chain Model from the Today: Farmer-Friendly Blockchain Supported Smart Agri-Food Supply Chain Model.. 344

Araştırma Makalesi

İşe Adanmışlık ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkide Mesleki Canlılığın Aracı, Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü

Murat BAŞ

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İİBF
murat.bas@erzincan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9479-4571

Öz

Bu araştırmanın amacı işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracı ve bu aracılık ilişkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaçla, Erzincan'daki bir kamu kurumunda çalışan 396 personelden anket yöntemi kullanılarak veri elde edilmiştir. Bu veriler SPSS 22, AMOS 23 ve SPSS MACRO programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasında pozitif ilişkinin bulunduğu, bu ilişkide mesleki canlılığın aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, durumsal aracılık kapsamında, işe adanmışlığın mesleki canlılık üzerinden bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünün bulunduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar kelimeler: İşe adanmışlık, bilgi paylaşımı, mesleki canlılık, lider-üye etkileşimi, durumsal aracılık

Jel Sınıflandırma Kodları: M10, M12, D23

The Mediating Role of Professional Vitality in the Relationship Between Work Engagement and Knowledge Sharing, the Moderating Role of Leader-Member Exchange¹

Abstract

The purpose of this research is to examine the mediating role of professional vitality in the relationship between work engagement and knowledge sharing, and the moderating role of leader-member exchange in this mediating relationship. For this purpose, data were obtained from 396 personnel of a public institution in Erzincan through the survey method. These data were analyzed using SPSS 22, AMOS 23, and SPSS MACRO programs. The results demonstrated that there is a positive relationship between work engagement and knowledge sharing and that professional vitality has a mediating role in this relationship. Within the context of moderated mediation, the results also showed that leader-member exchange has a moderating role in the indirect effect of work engagement on knowledge sharing through professional vitality.

Keywords: Work engagement, knowledge sharing, professional vitality, leader-member exchange, moderated mediation

JEL Classification Codes: M10, M12, D23

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 25.06.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 21.02.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Baş, M. (2023). İşe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracı, lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 1-23. doi: 10.18074/ckuııbfd.1135862.

1. Giriş

İşe adanmışlık son yıllarda pozitif psikoloji ve işyerinde pozitif davranış tutumlarına artan ilgiyle birlikte literatüre girmiş bir kavramdır. Bu araştırma da akademik çalışmalarda çokça araştırılmış bu kavramının farklı değişkenlerle olan ilişkisini inceleyerek literatüre katkı sağlamayı amaçlamıştır. İşe adanmışlığı ilk kez Kahn (1990) kavramsallaştırmış ve örgüt üyelerinin benliklerini iş rolleri için kullanmaları olarak tanımlamıştır (Kahn, 1990, s.694). Harter, Schmidt ve Hayes'e (2002, s.269) göre işe adanmışlık bireyin işe duyduğu hevesin yanı sıra işe katılımı ve iş tatminidir. Saks'a göre (2006, s.602) bireylerin iş performansları, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan farklı ve benzersiz bir yapıdır. Öte yandan, Maslach ve Leiter (2008, s.498) işe adanmışlığı tükenmişliğin tam zıttı olarak ele almış, işe adanmışlığın alt boyutları olarak belirledikleri enerji, katılım ve etkililiğin, tükenmişliğin üç boyutu olan yorgunluk, sinizm ve yetersizliğin karşıtları olduğunu iddia etmişlerdir. Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002, s.74) ise bu iddiayı reddetmiş ve işe adanmışlığın tükenmişliğin karşıt kavramı olmadığını, tükenmişlikle ilgisi bulunan farklı bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlara göre, tükenmişliğin alt boyutları olan yorgunluk ve sinizm işe adanmışlığın alt boyutlarından enerji ve adanmanın tam zıddı kavramlardır, fakat yetersizlik boyutu yoğunlaşma boyutunun tam zıddı olamaz. Literatürde yaygın olarak atıfta bulunulan, Schaufeli vd. (2002, ss.74-75) tarafından yapılan tanıma göre işe adanmışlık, enerji (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) gibi duygularla ifade edilen işe ilişkin pozitif ve tatmin edici ruhsal durumdur. Burada işe adanmışlığın enerji boyutu işe adanmış çalışanın enerjik ve zihinsel olarak canlı olacağını, işinde çaba göstereceğini ve zor koşullar altında dahi işinde sebat edeceğini, adanma boyutu işine önem vereceğini, işini yaparken coşku ve gurur duyacağını, mücadelecilik davranacağını, yoğunlaşma boyutu ise işini sahipleneceğini ve işine derinlemesine sarılacağını ifade eder. İşe adanmışlıkla birlikte çalışanlarda oluşan pozitif ruh hali, birçok olumlu iş çıktısını da beraberinde getirmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004, s.293). Yapılan araştırmalar, işe adanmışlığın çalışanlarda iş tatminini (Orgambidez-Ramos ve de Almeida, 2017), iş performansını (Cesário ve Chambel, 2017), yaratıcılığı (Hassan, Abbasi, Abbas, Rana ve Raza 2018), yenilikçi iş davranışını (Khalilipour ve Khanifar, 2018), örgütsel bağlılığı (Agyemang ve Ofei, 2013) ve örgütsel vatandaşlık davranışını (Ariani, 2013) artırdığını ortaya koymuştur.

Bu araştırma kapsamında ilk olarak, işe adanmışlığın bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bilgi paylaşımı genel olarak bireyin sahip olduğu bilgiyi diğer bireylerle bu bilgiyi anlamaları, benimsemeleri ve kullanmaları için değiş tokuş ettiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Demirel ve Goc, 2013, s.956). Bilgi paylaşımı iki veya daha fazla tarafın bilgi aktarımına dahil olduğu bir iletişim sürecini içerir. Bu, bir kaynak tarafından bilginin sağlanması ve ardından bilginin bir veya daha fazla alıcı tarafından yorumlanmasını içeren bir süreçtir. Sürecin çıktısı, yeni bilginin yaratılmasıdır (Usono, Sharratt, Tsui ve Shekhar 2007, s.201).

Bilgi kaynağı yalnızca bireylerin zihninde bulunur ve örgütler bu değerli kaynağı rekabet avantajı için kullanmak zorundadır (Tangaraja, Mohd Rasdi, Ismail ve Abu Samah, 2015, s.121). Ancak, çalışanlar kişisel algı ve inançları nedeniyle bilgi paylaşımına her zaman hazır olmayabilir (Anand, 2020, s.379). Bunlar arasında, kişinin bilgi paylaştığı kişilerin kendisine rakip olacağına yönelik korkusu, bilgiyi paylaşmak için yeterli zamana sahip olmama, çalışanlar arasında iletişim eksikliği, iş güvenliği endişesi, bilgi paylaşımının yararları konusunda düşük farkındalık, insanlara güven eksikliği vb. faktörleri saymak mümkündür (Riege, 2005, s.23). Bu nedenle, örgütler ekip tabanlı işbirliğini geliştirmek, çalışanların projelerin tamamlanmasının ardından proje üzerinde tartışmalarını ve fikir alışverişinde bulunmalarını sağlayacak ortam oluşturmak, bilgi paylaşımını ödüllendirmek, performans değerlendirmelerinde çalışanların bilgi paylaşımını dikkate almak, çalışanlara bilgi paylaşımının önemi konusunda gerekli eğitimler vermek gibi çalışanlarda bilgi paylaşımını teşvik eden politikalara ağırlık vermektedir (Ling, Sandhu ve Jain, 2009, s.129).

Çalışmada ikinci olarak işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Canlılık (vitality) terimi Oxford Sözlüğünde “enerji ve coşku” terimleriyle açıklanmaktadır (Oxford Learner’s Dictionaries, 2022). Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ise “neşelilik ve hareketlilik” olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2022). Literatürde ise canlılığın pozitif ruh hali ve enerji durumlarını temsil ettiği belirtilmektedir (Baruch, Grimland ve Vigoda-Gadot, 2014, s.518). Öte yandan, canlılık kavramının bir çeşidi olan mesleki canlılığı (professional vitality) Harvey (2002) literatüre kazandırmış ve terimi meslek hayatlarında işlerini tutku, enerji (vigor), ustalık ve tatminle gerçekleştirebilen bireylerin sergilediği özellikler olarak ifade etmektedir (Harvey, 2002, s.28). Harvey tanımında da görüleceği üzere mesleki canlılığı dört boyutta incelemiştir. Buna göre, işe tutku boyutu insanların sevdiği, önemli bulduğu ve önemli ölçüde zaman ve enerji harcadıkları işlerine yönelik güçlü hislere sahip olmalarıdır (Baruch vd., 2014, s.519). Enerji boyutu çalışanların iş yaparken sergilediği zihni, fiziki ve hissi çabadır (enerjidir) (Harvey, 2002, s.32). Ustalık boyutu, bireylerin mesleki anlayış ve becerisidir (Harvey ve Donaldson, 2003, s.31). Başka bir deyişle, mesleki bilgi ve özgüven gerektiren eylemlerde kişilerin tutku ve enerjilerini etkili bir şekilde kullanma yeteneğidir (Harley, 2002, s.35). Son olarak, iş tatmini boyutu işe karşı pozitif hissiyata sahip olma, işinden zevk duyma ve işinde başarılı olma duygusudur (Harvey ve Donaldson, 2003, s.30). Mesleki canlılığa sahip olan bireyler “hevesli, şefkatli, adanmış, güçlü, yaratıcı, esnek, risk alabilen ve üretken” gibi özelliklerle nitelendirilmektedir (McLaughlin, 1999, s.390; Uzunbacak ve Akçakanat, 2018, s.3223). Ayrıca, mesleki canlılık uzun vadeli ve çalışanların mesleğine ve kariyerine yöneliktir (Jahangir ve Malik, 2020, s.199). Mesleki canlılık çalışan için, işinde kendini göstermesi, iş rolleriyle ilgilenmesi ve enerjisini işiyle ilgili fiziksel, bilişsel ve duygusal çabalarına yönlendirmesi için bir kaynak teşkil etmektedir (Karatepe ve Kuşçu, 2021, s.34). Ayrıca, yüksek canlılık düzeylerine sahip çalışanlar, olayları olumlu görme ve

olumlu olayların tekrarlanmasını bekleme eğilimindedir (Hennekam, 2016, s.18). Yapılan araştırmalar da mesleki canlılığın yüksek iş performansı (Carmeli, 2009), öznel iyi oluş (Baruch vd. 2009), kariyer tatmini (Chu, Long ve Guo, 2015) işte sebat etme (Reyes-Gonzalez, 2007) ve stresle başa çıkma (Ryan ve Frederick, 1997) gibi pozitif iş çıktılarıyla sonuçlandığını kanıtlamıştır. Literatür incelemesinde, işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar olmasına rağmen, işe adanmışlığın mesleki canlılıkla ve mesleki canlılığın da bilgi paylaşımıyla doğrudan ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca söz konusu aracılık rolünün de daha önce araştırılmadığı görülmüştür. Çalışmaların daha spesifik olarak mesleki canlılığın alt boyutlarının bilgi paylaşımına olan etkisini incelediği anlaşılmıştır.

Çalışmada üçüncü olarak, lider-üye etkileşimin işe adanmışlık ve mesleki canlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü araştırılmıştır. Lider-üye etkileşimi (LÜE) liderin astlarıyla tek taraflı ilişkisine odaklanan ve liderin tüm astlarına aynı tarz liderlik davranışı sergilediğini varsayan eski teorilerin aksine, lider ve astları arasındaki karşılıklı ikili ilişkiye dayanan, liderin her astına farklı bir liderlik tarzı uyguladığını savunan önemli teorilerden biridir (Aggarwal, Chand, Jhamb ve Mittal, 2020, s.1). Bu teoriye göre lider, bazı astlarıyla yüksek (in-group), bazılarıyla da düşük kaliteli (out-group) ilişkiler geliştirmektedir. Karşılıklı güven, saygı ve yükümlülük ile karakterize edilen yüksek kaliteli lider-ast ilişkilerinde, astlar liderlerini kendilerine yardım eden güvenilir bir kişi olarak görürler ve iş tanımlarının ötesinde performans gösterirler. Tersine, düşük güven, saygı ve yükümlülük ile nitelenen düşük kaliteli lider-ast ilişkilerinde, astlar yalnızca iş tanımının gerektirdiklerini yaparak, daha iyi performans göstermek için bir çaba sarf etmezler (Graen ve Uhl-Bien, 1995, s.227). Ayrıca, lider grup-içi astlara daha çok yetki, ödül, kaynak ve destek verir, daha hoşgörülü davranır ve daha çok zaman ayırır. Buna karşılık grup-dışı astlara resmi kurallara ve otoriteye göre davranır, daha düşük destek verir ve onları daha az ödüllendirir (Aslan ve Özata, 2009, s.99). LÜE kavramı literatürde genel olarak Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) rol teorisi ile Blau'nun (1964) sosyal değişim teorilerine dayandırılmaktadır. Rol teorisini LÜE ilişkilerinin temeli olarak ele alan Graen ve Scandura'ya göre (1987, ss.179-184), LÜE'nin gelişimi taraflar arasında bir rol oluşturma sürecidir. Bu süreçte liderler astlarına onlardan beklentilerini iletir ve onların verdiği tepkiye bağlı olarak, onlarla ya karşılıklı güven, saygı ve sorumluluğa dayalı yüksek kaliteli sosyo-duygusal ilişki geliştirir ya da bu duyguların mevcut olmadığı düşük kaliteli şekli bir ilişki geliştirir. İlişkinin gelişimini takiben roller rutin ve istikrarlı hale gelir (Matta, Scott, Koopman ve Conlon, 2015, s.1687). LÜE lider ve üyeleri arasında resmi ilişkilere ek olarak kişisel (sosyal) ilişkilerin de geliştiğini savunur (Wayne, Shore ve Liden, 1997, s.82). Bu nedenle sosyal mübadele teorisi LÜE için önemli bir temel teşkil etmektedir. Bu teoriye göre, "tarafardan her biri diğerinin değerli gördüğü bir şeyi teklif etmeli ve her iki taraf da değişimi makul ölçüde eşitlikçi ve adil olarak görmelidir." (Graen ve Scandura, 1987, s.182). LÜE ilişkilerinde maddi kaynaklar, bilgi ve destek karşılıklı mübadele unsurları olarak kullanılabilir.

Bu somut ve soyut unsurların taraflarca algılanan değeri arttıkça, LÜE ilişkileri de daha yüksek kaliteye ulaşabilir (Wayne vd., 1997, s.83). Ayrıca, karşılıklılık normu (Gouldner, 1960) çerçevesinde, astlar liderlerinin kendilerini desteklediğini, işlerini yapabilmeleri için gerekli kaynak ve bilgiyi onlara sağladığını düşündüklerinde, liderlerine daha çok güven duymakta ve buna karşılık olarak işlerinde daha çok çabalamaktadır.

Literatürde, işe adanmışlık ve mesleki canlılık arasındaki ilişkide LÜE'nin düzenleyici rolünün daha önce araştırılmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaların daha çok liderlik tarzlarının ve davranışlarının genel olarak çalışan canlılığına etkisine odaklandığı görülmüştür. Buradan yola çıkarak bu çalışmada kullanılan ölçeklerle durumsal aracılık modelinin olup olmadığı analiz edilmiştir. Bu bağlamda, lider-üye etkileşiminin işe adanmışlığın bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinde (mesleki canlılık aracılığı ile) düzenleyici rolü araştırılmıştır. Sonuç olarak, bu araştırmanın özellikle hem yerel hem de uluslararası literatürde henüz çok fazla incelenmemiş olan mesleki canlılık kavramını ve farklı değişkenlerle ilişkisini konu edinmesi nedeniyle gelecekteki araştırmalara ışık tutacağı değerlendirilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

2.1. İşe Adanmışlık ve Bilgi Paylaşımı

İşe adanmışlık enerji, adanma ve yoğunlaşma gibi duygularla ifade edilen işe ilişkin pozitif ve tatmin edici ruhsal durumdur (Schaufeli vd., 2002, s.74). Başka bir ifadeyle, işe adanmışlık çalışanların işlerine kendilerini tümüyle vermesini ve işlerine duyduğu coşkuyu içeren pozitif ruh hallerini ifade etmektedir (Sunman, 2021, s.49). İşe adanmışlıkla gelen bu pozitif durum birçok olumlu iş çıktısını da beraberinde getirmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004, s.293). Yapılan araştırmalar, işe adanmışlığın çalışanlarda iş tatminini (Orgambídez-Ramos, ve de Almeida, 2017), iş performansını (Cesário, ve Chambel, 2017), yaratıcılığı (Hassan vd., 2018), yenilikçi iş davranışını (Khalilipour ve Khanifar, 2018), örgütsel bağlılığı (Agyemang ve Ofei, 2013) ve örgütsel vatandaşlık davranışını (Ariani, 2013) artırdığını ortaya koymuştur. Diğer taraftan, işe adanmış çalışanlar mesleki yeterlilik konusunda kendilerine güvendiklerinden iş tanımlarının dışında kalan ve ekstra rol olarak tanımlanan davranışları göstermeye daha daha eğilimlidir (Sulea vd., 2012, s.192). Çalışanların bilgi paylaşımını da ekstra rol davranışı kapsamında değerlendirmek mümkündür. Çünkü bilgi paylaşımı, çalışanın sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin ötesine geçen ve herhangi bir zorlama olmaksızın isteğe bağlı bir çabayı içermektedir (Camelo-Ordaz, 2011, s.1447). Ek olarak, işlerine adanmış çalışanlar işleriyle derinden alakadar olduklarından işleriyle ilgili daha çok bilgiye sahiptir ve bu bilgiyi paylaşmaya daha çok hazırdır (Wu ve Lee, 2020, s.4). Ayrıca, çalışanlar bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak işe dahil olduklarında, bireysel çalışmalarda veya takım çalışmalarda bilgi paylaşımını artırarak örgütle gönüllü işbirliği oluşturabilirler (Sulistiawan ve Andyani, 2020, s.745). Daha önce yapılan çalışmalar da işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki pozitif ilişkiyi teyit

etmektedir. Örneğin, Khalilipour ve Khanifar (2018, s.27) İran’da bankada çalışan 272 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, işe adanmışlığın çalışanların bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışlarını pozitif etkilediğini ortaya koymuştur. Sulistiawan ve Andyani (2020, s.749) Endonezya’da 132 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, işe adanmışlıkla bilgi paylaşma niyeti arasında pozitif ilişki kaydetmiştir. Wu ve Lee (2020, s.1) Tayvan’da 214 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, işe adanmışlığın çalışanların bilgi paylaşımlarını artırdığını tespit etmiştir. Kodden ve Groenveld (2019, s.39) farklı ülkelerden 341 IT personeli üzerinde yaptıkları çalışmada, işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki anlamlı ve pozitif ilişki saptamıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₁: İşe adanmışlık ile bilgi paylaşımı arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

2.2. Mesleki Canlılığın Aracı Rolü

İşe adanmışlığın enerji boyutu çalışanların işlerini yaparken yüksek düzeyde enerjiye sahip olmasını, zihinsel olarak dayanıklı olmasını, işlerine çaba harcamasını ve zorluklar karşısında mücadeleci davranmasını ifade eder (Schaufeli vd., 2006, s.70). Benzer şekilde mesleki canlılığın enerji boyutu, bireylerin mesleklerini icra ederken gösterdikleri zihni, fiziki ve duygu yoğunluğu olarak ifade edilebilir (Harvey, 2002, s.32). Başka bir deyişle, bireyin iş yaparken fiziksel güç, duygusal enerji ve bilişsel canlılık hissini içerir (Shirom, 2011, s.50). Tanımlardan da görüleceği üzere hem işe adanmışlık hem de mesleki canlılık kavramı çalışanların işlerini yaparken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak enerjik hissetmesini ifade etmektedir. Bu kapsamda, çalışanların işe adanmışlıkları arttıkça mesleki canlılıklarının da artacağı değerlendirilmektedir.

Öte yandan, mesleki canlılık literatürde iş performansı, yaratıcılık, işte başarı, mesleki bağlılık, örgütsel pozisyon, kariyer tatmini, yaşam tatmininde artış ile işten ayrılma niyetinde azalma gibi birçok olumlu iş çıktısı ile ilişkilendirilmektedir (Carmeli, 2009; Baruch vd. 2014; Chu & Guo, 2015; Khany ve Malekzadeh, 2015; Vaezi vd.; 2019; Ateş ve Pelit, 2022). Söz konusu sonuçlara ek olarak, mesleki canlılığın işyerinde bilgi paylaşımını artıracığı düşünülmektedir. Çünkü mesleki canlılığın ustalık boyutu mesleki bilgi ve özgüven gerektiren eylemlerde kişilerin tutku ve enerjilerini etkili bir şekilde kullanma yeteneğini ifade etmektedir (Harley, 2002, s.35). Kişi kendini mesleğinde yeterli hissettiği ölçüde ise bilgi paylaşımında bulunmaya daha çok eğilimli olmaktadır (Safdar, Batsool ve Mahmood, 2020, s.255). Ayrıca, işe tutku boyutu, çalışanların iyi oluşlarını artırmakta (Baruch vd., 2014, s.520), pozitif iyi oluşa sahip çalışanlar ise bilgi paylaşımında daha istekli davranmaktadır (Wang vd., 2017, s.1112). Ek olarak, çalışanlar işlerinde kendilerini enerjik hissettiklerinde, sahip oldukları pozitif hisle daha çok bilgi paylaşımında bulunmak istemektedir. Tersine, kendilerini psikolojik olarak yorgun ve tükenmiş hisseden çalışanlar daha çok bilgi saklama davranışına yönelebilmektedir (Cai, Song, Xiao ve Shi, 2020, s.4). Son olarak, çalışanlar iş tatminine sahip olduklarında ortak yapılan işe katkıda bulunma (bilgi paylaşma) ve

başkalarının işle ilgili ne yaptığına (bilgi toplama) olan ilgileri artmaktadır (De Vries, Van den Hooff ve De Ridder, 2006).

Yukarıdaki açıklamalar kapsamında, değişkenler arasındaki doğrudan ilişkileri inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte, işe adanmışlığın mesleki canlılığı artıracığı, bunun da çalışanların bilgi paylaşımını pozitif etkileyeceği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

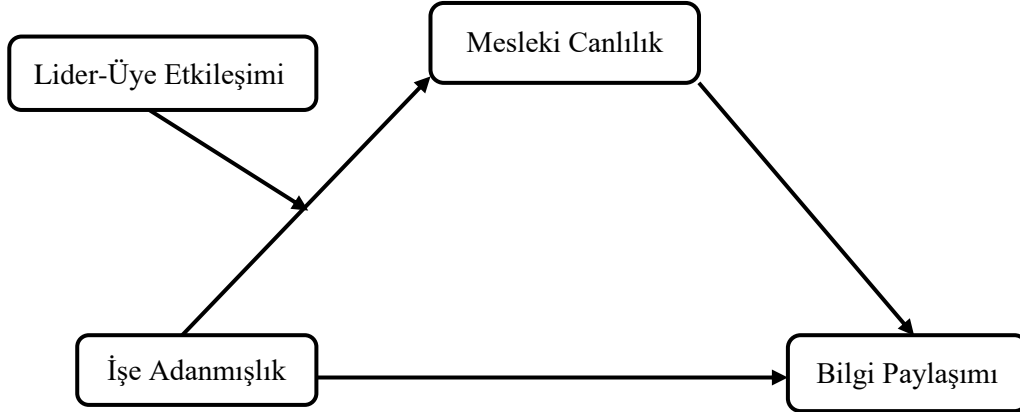
H₂: Mesleki canlılık, işe adanmışlık ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.

2.3. Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü

İşyerinde kişilerarası iletişim ve etkileşim bireylerin aidiyet, yeterlilik ve özerklik duygularını yükselttiği için onların daha çok enerjik hissetmelerini sağlamaktadır (Atwater ve Carmeli, 2009, s.266). Bu nedenle, özellikle liderlerin astlarıyla kaliteli iletişim ve etkileşim sağlamalarının astların işyerinde canlı hissetmelerini sağlayacağı değerlendirilmektedir. Literatürde, lider-üye etkileşiminin mesleki canlılığa doğrudan etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, tespit edilen bazı çalışmalar, çeşitli liderlik tarzlarının ve lider iletişimin çalışanların canlılığını ve enerjilerini etkilediğini teyit etmiştir. Örneğin, Lajoie, Rousseau ve Boudrias (2022, s.1) İspanya’da 101 yönetici ve 619 ast üzerinde yaptıkları araştırmada, pozitif liderlik tarzlarından olan ve astlarla pozitif ilişkiye odaklanan dönüştürücü liderliğin çalışan canlılığını artırdığını ortaya koymuştur. Tersine, Nyberg, Holmberg, Bernin ve Alderling (2011, s.267) İsveç, Polonya ve İtalya’da toplam 554 otel çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, kötü liderlik tarzlarından otokratik ve benmerkezci liderliğin çalışanlarda düşük canlılığa neden olduğunu saptamıştır. Atwater ve Carmeli (2009, s.264) İsrail’de 255 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, amirleriyle yüksek kaliteli ilişkiler geliştiren çalışanların daha çok enerji dolu hissettiğini saptamıştır. Binyamin ve Brender-Ilan (2018, s.463) İsrail’de 533 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, liderlerin çalışanlarına karşı motive edici bir dil kullanmasının çalışan canlılığını artırdığını kaydetmiştir. Tummers, Steijn, Nevicka ve Heerema (2018, s.363) yöneticilerinin politika değişikliklerini ve görevleriyle ilgili yapılması gerekenleri kendilerine net bir şekilde açıkladığını hisseden çalışanların, liderlerinin görevlerle ilgili çok iletişimsel olmadığını hisseden çalışanlardan daha yüksek canlılık gösterdiğini tespit etmiştir. Söz konusu çalışmalardan hareketle, işe adanmış çalışanların aynı zamanda liderleriyle yüksek kaliteli ilişkisi bulunması halinde, mesleki canlılıklarının daha da artacağı değerlendirilmektedir. Mesleki canlılığı daha çok artan çalışanların ise daha çok bilgi paylaşımında bulunmayı tercih edecekleri düşünülmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₃: Lider-üye etkileşimi, işe adanmışlık ve mesleki canlılık arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

H₄: Lider-üye etkileşimi, işe adanmışlığın bilgi paylaşımı üzerinde (mesleki canlılık aracılığıyla) düzenleyici rolü vardır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi Erzincan'daki bir kamu kurumunda çalışan 396 personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Ait Demografik Özellikler Tablosu

Değişken	Kategori	Frekans	(%)
Cinsiyet	Erkek	222	56
	Kadın	174	44
Medeni Durum	Evli	302	76
	Bekar	94	24
Yaş	18-28 yaş	117	30
	29-40 yaş	139	35
	41-50 yaş	83	21
	51 yaş ve üzeri	57	14
Eğitim	İlköğretim	18	5
	Lise	113	29
	Ön Lisans	124	31
	Lisans	141	35
Çalışma Süresi	1-5 yıl	112	28
	6-10 yıl	106	27
	11-20 yıl	101	26
	21 yıl ve üzeri	77	19

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının %44'ü bayan, %56'sı erkeklerden oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların medeni durum bakımından %76 evli,

%24'ü bekâr olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yaş durumuna bakıldığında %30'u 18-28 yaş grubunda, %35'i 29-40 yaş grubunda, %21'i 41-50 yaş grubunda ve %14'ü ise 51 yaş ve üzeri oluşturmuştur. Ankete katılanların mezuniyeti incelendiğinde %29'u lise, %31'i ön lisans, %35'i lisans mezunu çalışanlardan oluşmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların iş yerindeki hizmet süreleri incelendiğinde, %28'i 1-5 yıl arasında, %27'si 6-10 yıl arasında, %26'sı 11-20 yıl arasında ve %19'u 21 yıl ve üstünde kamuda hizmet etmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışanlardan anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket 5 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü çalışanların demografik özelliklerine yönelik olup, 5 maddeden oluşmaktadır.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Çalışanların işe adanmışlık düzeyini ölçmek için Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova ve De Witte (2017) geliştirdiği, 3 ifade ve tek boyuttan oluşan kısa işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır.

Bilgi Paylaşımı Ölçeği: Araştırmaya katılanların bilgi paylaşımı düzeyini tespit etmek için Chennamaneni, Teng ve Raja (2012) geliştirdiği 4 soru içeren ölçek tercih edilmiştir.

Mesleki Canlılık Ölçeği: Araştırmada katılımcıların mesleki canlılık düzeyini ölçmek amacıyla Harvey'in (2002) geliştirdiği, Uzunbacak ve Akçakanat'ın (2018) Türkçe geçerlemesini yaptığı 17 sorudan meydana gelen ölçek tercih edilmiştir.

Lider-üye Etkileşimi Ölçeği: Ankete katılanların lider üye etkileşimi düzeyini tespit etmek için, Liden ve Maslyn'in (1998) geliştirdiği 12 sorudan meydana gelen ölçek tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki tüm ifadeler 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi derecelendirmeye sahiptir.

4. Bulgular

Araştırma ölçeklerinin analizinde SPSS 22, AMOS 23 ve SPSS MACRO paket programlarıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın analizinde ilk önce ölçeklere ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik ve korelasyon analizi SPSS 22 programıyla elde edilmiştir. Araştırma analizinin ikinci bölümünde, araştırma verileri AMOS 23 programıyla, ortak yöntem varyansı analizi ve araştırma modelinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) elde edilmiştir. Araştırmanın analiz bölümünde son olarak, PROCESS MACRO ile araştırmanın hipotezleri test edilerek sonuçlara ulaşılmıştır.

4.1. Ölçüm Modelleri

Araştırmada ölçeklere ait yapının geçerliliğinin doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada son yıllarda yönetim ve psikoloji alanlarındaki birçok çalışmada tercih edilen ortak yöntem varyansı kullanılmıştır. Ortak yöntem varyansı, aynı yöntem içinde ölçülen değişkenler arasındaki sistematik hata sapması olarak tanımlanabilir (Çizel, Selçuk ve Atabay, 2020, s.7). Ortak yöntem varyansı özellikle davranış bilimlerinde ölçme hatasının kaynaklarından biridir. Ortak yöntem varyansı, birden fazla ölçeğe ait verinin aynı bireyde toplanıp yorumlanmasıyla ortaya çıkan sistematik hata varyansıdır (Özyılmaz ve Eser, 2013, s.502). Bir başka deyişle ortak yöntem varyansı, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verinin aynı bireyden aynı zaman diliminde elde edilmesidir (Podsakoff, Scott ve Nathan 2012; Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmada ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ortak yöntem varyansı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait oluşturulan araştırmanın ölçüm modeline ait ortak yöntem varyans sonuçlarına göre araştırmanın ölçüm modelinin ($X^2= 1932$; $df= 505$; $\chi^2/df = 3,82$ RMSEA=0,07; CFI=0,92; TLI= 0,91; SRMR=0,05) diğer alternatif modellere göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada elde edilen uyum iyiliği değerleri, araştırma modelinin yeterli bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Nye ve Drasgow, 2011; Mishra ve Datta, 2011; Çakıroğlu ve Öztürk, 2020).

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğine ait analizler, daha önce yapılan araştırmalarda (örneğin, Koçak ve Çınar, 2020; Kerse ve Karabey, 2019) kabul edildiğinden dolayı, ölçeklere tekrar geçerlilik analizi yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Tablo 2: Ölçeklerin Ortalama, Cronbach Alfa, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

	\bar{x}	S.S.	1	2	3	4
1.İşe Adanmışlık	4,34	0,521	(0,789)			
2. Mesleki Canlılık	4,26	0,386	0,317**	(0,862)		
3.Bilgi Paylaşımı	4,47	0,507	0,391**	0,306**	(0,868)	
4.Lider Üye Etkileşimi	3,97	0,903	0,241**	0,412**	0,411* *	(0,927)

Not: (n=396); ** = p<0,01

Tablo 2 incelendiğinde araştırmadaki ölçeklere ait güvenilirlik katsayıları verilmiştir. Buna göre işe adanmışlık (0,789), mesleki canlılık (0,862), bilgi

paylaşımı (0,868) ve lider-üye etkileşimi (0,927) ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları, ölçeklerin referans alındığı 0,70 değeri üzerinde yüksek güvenilirliğe sahip oldukları görülmektedir (Karagöz, 2019, s.1003). Tablo 1’deki bulgular incelendiğinde, işe adanmışlık ile bilgi paylaşımı arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = 0,391$; $p < 0,01$). Tablodaki diğer bir bulgu, işe adanmışlık ile mesleki canlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ($r = 0,317$; $p < 0,01$). Tablodaki üçüncü bulgu, mesleki canlılık ile bilgi paylaşımı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r = 0,306$; $p < 0,01$). Tablodaki dördüncü bulgu ise, lider üye etkileşiminin işe adanmışlıkla ($r = 0,241$; $p < 0,01$), mesleki canlılıkla ($r = 0,412$; $p < 0,01$) ve bilgi paylaşımıyla ($r = 0,411$; $p < 0,01$) anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi uygulanarak araştırmadaki veriler arasındaki ilişkilerin olduğu ortaya konulmasından sonra, araştırmanın hipotezlerini test etmek için SPSS Macro analiz programı kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinin sonuçları Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

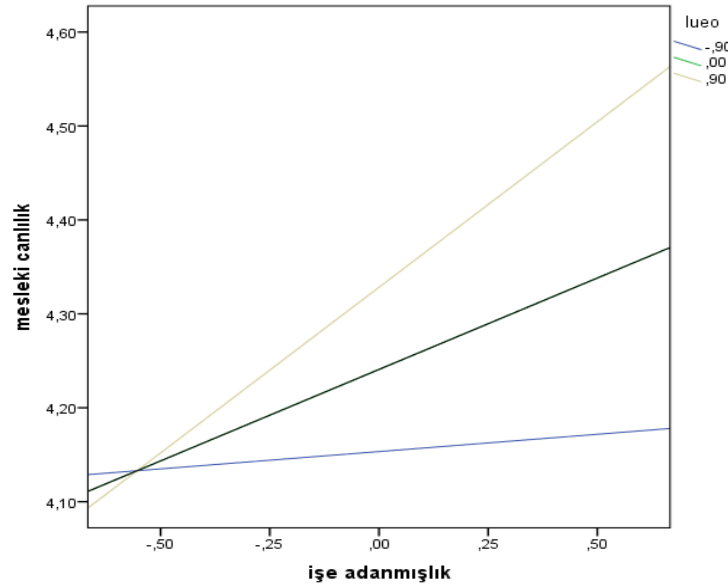
Mesleki Canlılık						
Değişkenler	β	<i>SH</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	EDGA	EYGA
İşe Adanmışlık	0,235	0,041	5,725	0,000	0,154	0,316
Bilgi Paylaşımı						
Değişkenler	β	<i>SH</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	EDGA	EYGA
Mesleki Canlılık	0,357	0,077	4,667	0,000	0,207	0,508
İşe Adanmışlık (Direkt Etki)	0,104	0,057	1,827	0,007	0,080	0,215
İşe Adanmışlık (Toplam Etki)	0,188	0,056	3,370	0,009	0,078	0,298
			β	<i>SH</i>	EDGA	EYGA
Dolaylı Etki						
Değişkenler	β	<i>SH</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	EDGA	EYGA
İşe Adanmışlık ile Lider Üye Etkileşimi	0,175	0,047	3,728	0,002	0,083	0,267
Durumsal Aracılık İndeksi						
Değişkenler	β	<i>SH</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	EDGA	EYGA
-1 <i>SD</i> (-,81)	0,037	0,061	0,606	0,000	0,083	0,157
<i>M</i> (.00)	0,195	0,041	4,799	0,000	0,115	0,275
+1 <i>SD</i> (.81)	0,353	0,056	6,258	0,000	0,242	0,464
			β	<i>SH</i>	EDGA	EYGA
Durumsal Aracılık İndeksi			0,063	0,022	0,028	0,112

Not: (n=396) EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı

Tablo 3’teki sonuçlar incelendiğinde işe adanmışlığın bilgi paylaşımını anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,104$; $p = 0,000$). Bu sonuca göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 3’teki değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olması aracılık ilişkisini sorgulama imkânı sunmuştur. Araştırmanın ikinci hipotezi olan H_2 hipotezinde, mesleki canlılık, işe adanmışlık ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide aracı role sahip olup olmadığını analiz ederken Bootstrap yöntemini esas

alan regresyon analizi uygulanmıştır. Bootstrap yöntemiyle uygulanan aracılık etki analizlerinde, hipotezlerin desteklenebilmesi için güven aralığı değerinin sıfır (0) olmaması kabul görmektedir (Mallinckrodt ve diğerleri, 2006). Bu bağlamda Hayes'in (2013) geliştirdiği Model 4 ve 5000 yeniden örneklem seçeneği seçilmiştir. Yapılan analiz sonucunda işe adanmışlığın mesleki canlılık vasıtasıyla bilgi paylaşımını pozitif yönde dolaylı etkilediği ($\beta = 0,084$) ve dolaylı etkinin anlamlılığına ilişkin güven aralığının anlamlı olduğu görülmektedir (GA [0.044, 0.136]). Elde edilen bu sonuca göre H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmanın üçüncü hipotezi olan H_3 hipotezinde ise, lider-üye etkileşimi, işe adanmışlık ve mesleki canlılık arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olup olmadığını analiz etmek için, yine Bootstrap analizi yöntemi tercih edilmiş olup, Hayes'in (2013) geliştirdiği Model 7 kullanılarak, Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği seçilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, lider-üye etkileşiminin işe adanmışlık ile mesleki canlılık arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu ($\beta = 0,175$) ve düzenleyici etkinin anlamlılığına ilişkin güven aralığının anlamlı olduğu görülmektedir (GA [0.083, 0.267]). Bu sonuca göre H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3'teki durumsal aracılık analizine ait sonuçlar incelendiğinde, araştırmanın son hipotezi olan H_4 hipotezini test etmek amacıyla düzenleyici etki analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda lider-üye etkileşimi, işe adanmışlığın bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinde (mesleki canlılık aracılığı ile) düzenleyici role sahip olup olmadığı (durumsal aracılık rolü) test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda durumsal aracılık indeksinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,063$, GA [0.028, 0.112]). Bu sonuca göre lider-üye etkileşimi, işe adanmışlığın bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinde (mesleki canlılık aracılığı ile) düzenleyici role sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bootstrap sonucuna göre durumsal aracılık indeksi anlamlı olduğu için H_4 hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 2: Durumsal Aracılık Etki Grafiği

Şekil 2’de işe adanmışlığın mesleki canlılık aracılığıyla bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinin lider-üye etkileşimi tarafından biçimlendirilmiş hali grafiksel olarak gösterilmiştir. Düzenleyici etkinin varlığını test ederken Tablo 3’te de görüldüğü üzere lider-üye etkileşiminin düşük ve yüksek olduğu durumlar dikkate alınmıştır. Bu bağlamda Şekil 2’de lider üye etkileşiminin düşük olduğu durumlarda işe adanmışlık ile mesleki canlılık arasındaki etkileşim azalmakta veya zayıflamaktadır. Aynı şekilde lider-üye etkileşiminin yüksek olduğu durumlarda ise, işe adanmışlık ile mesleki canlılık arasındaki etkileşimin şiddeti artmakta veya güçlenmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracı ve bu aracılık ilişkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünü incelemiştir. Bu kapsamda, Erzincan’daki bir kamu kurumunda çalışan yaklaşık 396 personelden anket yöntemi kullanılarak veri elde edilmiştir. Verilere yapılan analizler sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Araştırmada ilk olarak işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiş ve böylece H₁ hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, işe adanmış çalışanlar mesleki yeterlilik konusunda özgüvene sahip olduklarından bilgi paylaşmaya eğilimli olabilirler. Ayrıca, işleriyle derinden alakadar olduklarından işleriyle ilgili daha çok bilgiye sahip olabilirler. Bu nedenle daha çok bilgi paylaşımında bulunabilirler. Ek olarak, çalışanlar bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak işe dâhil olduklarında, örgüte fayda sağlamaya yönelik olarak bireysel

çalışmalarda veya takım çalışmalarında bilgi paylaşımını artırabilirler. Söz konusu bulgu daha önceki çalışmalarla da uyumluluk göstermektedir (Khalilipour ve Khanifar, 2018; Sulistiawan ve Andyani, 2020; Wu ve Lee, 2020; Kodden ve Groenveld, 2019).

Araştırmada ikinci olarak, işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracılık rolünün bulunduğu saptanmış ve böylece H₂ hipotezi desteklenmiştir. Buna göre hem işe adanmışlık hem de mesleki canlılık çalışanların işlerini yaparken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak enerjik hissetmelerini içerdiklerinden, işe adanmışlık arttıkça mesleki canlılık da artabilir. Mesleki canlılıkla birlikte gelen, işini tutkuyla yapma, işinde enerjik hissetme, mesleki yetkinlik ve iş tatmini ise çalışanların daha çok bilgi paylaşımında bulunmalarını sağlayabilir.

Araştırmada son olarak, lider-üye etkileşiminin işe adanmışlık ve mesleki canlılık arasındaki ilişkide ve işe adanmışlığın bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinde (mesleki canlılık aracılığı ile) düzenleyici role sahip olduğu kaydedilmiş ve böylece H₃ ve H₄ hipotezleri desteklenmiştir. Buna göre, liderleriyle yüksek kaliteli ilişki geliştiren çalışanlar artan aidiyet, yeterlilik ve özerklik duygularıyla birlikte işyerinde daha çok mesleki canlılık hissedebilir. Bu nedenle, işe adanmış çalışanların aynı zamanda liderleriyle yüksek kaliteli ilişkileri bulunması halinde, mesleki canlılıkları daha da artabilir. Mesleki canlılığı daha çok artan çalışanlar ise daha çok bilgi paylaşımında bulunmayı tercih edebilir. Söz konusu bulgular daha önce benzer konuları inceleyen çalışmaların sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir (Lajoie vd., 2022; Nyberg vd., 2011; Atwater ve Carmeli, 2009; Binyamin ve Brender-Ilan, 2018; Tummers vd., 2018, s. 363).

Araştırma bulgularına göre, örgütler ve yöneticilere bazı pratik önerilerde bulunulabilir. İşe adanmışlık ve mesleki canlılığın hem örgütler hem de çalışanlar için birçok olumlu sonuçları bulunmaktadır. Bu açıdan, örgütler çalışanların işyerinde işe adanmışlığını ve mesleki canlılıklarını artırmaya yönelik politikalar geliştirmelidir. Örneğin, örgütler ve yöneticiler çalışanlara işlerinde özerklik tanıma, karar alma mekanizmalarına çalışanları dâhil etme, adil ücret ve terfi sistemi uygulama, çalışanlar arasındaki farklılıkları zenginlik olarak görme, farklı düşünen çalışanları dışlamama, çalışanlara mesleki yetkinliklerini artırmaya yönelik eğitim verme, işyerinde sosyal aktiviteleri destekleme, aile-dostu politikalar uygulama, mesai ve izin ayarlamalarında çalışanların beklentilerini dikkate alma vb. uygulamalarla çalışanlarının işyerinde mutlu hissetmelerini, böylece işlerine daha çok adanmalarını ve daha yüksek mesleki canlılığa sahip olmalarını sağlayabilir.

Bu araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Örneğin, araştırma yalnızca Erzincan ilindeki bir kamu kuruluşundan katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, elde edilen veriler yalnızca bir şehri ve bir kamu kurumunu yansıtmaktadır. Gelecekteki araştırmalar farklı şehirlerden katılımcılarla daha

geniş kapsamlı veriler elde edebilir. Ayrıca, özel sektörden katılımcıları da araştırmalarına dâhil edebilir. Araştırmada diğer bir kısıt ise, verilerin anket yöntemi ile aynı zaman dilimi içinde toplanmış olmasından dolayı ortak yöntem varyansı hatasının olma olasılığıdır (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003). Gelecekte yapılacak çalışmalarda işe adanmışlık ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye koşul değişkenler dâhil edilerek bu ilişkisinin hangi şartlarda farklılık gösterebileceği ortaya konabilir.

Kaynakça

- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–member exchange, work engagement, and psychological withdrawal behavior: the mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology, 11*, 1-17.
- Agyemang, C. B., & Ofei, S. B. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: A comparative study of private and public sector organizations in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research, 1*(4), 20-33.
- Anand, A., Centobelli, P., & Cerchione, R. (2020). Why should I share knowledge with others? A review-based framework on events leading to knowledge hiding. *Journal of Organizational Change Management, 33*(2), 379-399.
- Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration, 4*(2), 46.
- Aslan, Ş., & Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9*(17), 94-116.
- Ateş, M. & Pelit, E. (2022). Turist Rehberlerinin Mesleki Canlılıklarının Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 6*(1), 9-27.
- Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader–member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly, 20*(3), 264-275.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal, 32*(3), 518-527.

- Binyamin, G. & Brender-Ilan, Y. (2018). Leaders's language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley.
- Cai, Y., Song, Y., Xiao, X., & Shi, W. (2020). The effect of social capital on tacit knowledge-sharing intention: The mediating role of employee vigor. *Sage Open*, 10(3), 1-13.
- Camelo-Ordaz, C., Garcia-Cruz, J., Sousa-Ginel, E., & Valle-Cabrera, R. (2011). The influence of human resource management on knowledge sharing and innovation in Spain: the mediating role of affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1442-1463.
- Carmeli, A. (2009). Chapter 3 Positive work relationships, vitality, and job performance. Härtel, C.E.J., Ashkanasy, N.M. and Zerbe, W.J. (Ed.) *Emotions in Groups, Organizations and Cultures (Research on Emotion in Organizations, Vol. 5)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 45-71.
- Cesário, F. & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.
- Chennamaneni, A., Teng, J. T., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: Theoretical development and empirical test. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1097-1115.
- Chu, F., Long, Y. & Guo, M. (2015). Determinants and outcomes of professional vitality: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(8), 1335–1345.
- Çizel, B., Selçuk, O. & Atabay, E. (2020). Ortak yöntem yanlılığı üzerine sistematik bir yazın taraması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 7-18.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115-135.
- Demirel, Y. & Goc, K. (2013). The impact of organizational commitment on knowledge sharing. In *1st Annual International Interdisciplinary Conference* (pp. 954-963).

- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Graen, G. B. & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. *Research in Organizational Behavior*, 9, 175–208.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268.
- Harvey, T. A. (2002). *Professional vitality and the principalship: A construct validity study*. The University of Maine.
- Harvey, T. & Donaldson, G. (2003). Professional vitality: Do you have it? *Principal*, 83(1), 30-33.
- Hassan, I., Abbasi, S. G., Abbas, M., Rana, M. S., & Raza, M. (2018). Effect of supervisors' monitoring styles over salespersons' creativity: Mediation of work engagement. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication-TOJDAC, Special Edition*, 2759-2771.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis First Edition: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press, New York.
- Hennekam, S. (2016). Vitality of older workers and its relationship with performance, career satisfaction and career success. *Management Avenir*, (1), 15-32.
- Jahangir, N. U. & Malik, S. Z. (2020). Once again! What makes up work vitality? Refining the construct and its characteristics through a qualitative analysis. *Journal of Management and Research*, 7(2), 194-221.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

- Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karatepe, H. K., Kuşcu, F. N., & Gözüyeşil, E. (2021). Does professional vitality of health care workers change their learned helplessness? *International Journal of Health Services Research and Policy*, 6(1), 33-47.
- Karagöz, Y. (2019). *Spss-Amos-Meta Uygulamalı İstatiksel Analizler*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2019). Örgütsel sinizm ve özdeşleşme bağlamında algılanan örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısına etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 83-108.
- Khalilipour, H. & Khanifar, H. (2018). Examining Structural effects procedural justice and work engagement on knowledge sharing and innovative work behavior. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(4), 27-52.
- Khany, R. & Malekzadeh, P. (2015). Associations among EFL teachers' professional identity, professional vitality, and creativity. *Teaching English Language*, 9(2), 37-74.
- Koçak, D., & Çınar, O. (2020). Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: hizmet sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 1-20.
- Kodden, B., & Groenvelde, B. (2019). The mediating effect of work engagement on the relationship between person-organization fit and knowledge sharing. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(8), 32-48.
- Lajoie, D., Rousseau, V., & Boudrias, J. S. (2022). Leader extraversion as a boundary condition in the relationship between transformational leadership, vitality, and job improvement. *The Spanish Journal of Psychology*, 25.
- Ling, C. W., Sandhu, M. S., & Jain, K. K. (2009). Knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia. *Journal of workplace learning*, 21(2), 125-142.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498.
- Matta, F. K., Scott, B. A., Koopman, J., & Conlon, D. E. (2015). Does seeing “eye to eye” affect work engagement and organizational citizenship behavior? A

- role theory perspective on LMX agreement. *Academy of Management Journal*, 58(6), 1686-1708.
- McLaughlin, P. S. (1999). *Vitality of mid-career faculty: The case of public comprehensive universities*. (PhD Thesis), The Claremont Graduate University.
- Mishra P. & Datta, B. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity-the PAM evaluator. *Current Research Journal of Social Science*, 3(1), 34-43.
- Nyberg, A., Holmberg, I., Bernin, P., & Alderling, M. (2011). Destructive managerial leadership and psychological well-being among employees in Swedish, Polish, and Italian hotels. *Work*, 39(3), 267-281.
- Oxford Learner's Dictionaries, (2022).
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/vitality?q=vitality>, Erişim Tarihi: 02.02.2022.
- Orgambídez-Ramos, A. & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41.
- Özyılmaz, A., & Eser. S. (2013). *Ortak Metod Varyansı Nedir? Nasıl Kontrol Edilebilir?* 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. 1. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık, 500-508.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, P. M., Scott B. M. & Nathan P. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Reyes-Gonzalez, S. (2007). *Professional vitality: Perspectives from nine school principals*. (PhD Thesis), Washington State University, ABD.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.

- Safdar, M., Batool, S. H., & Mahmood, K. (2020). Relationship between self-efficacy and knowledge sharing: systematic review. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(3), 254-271.
- Saks, Alan M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*. (Advance online publication).
- Shirom, Arie. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50–64.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188-207.
- Sulistiawan, J. & Andyani, D. (2020). Psychological Contracts, Innovative Work Behavior, and Knowledge Sharing Intention: the Role of Work Engagement and Job Resources. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 741-753.
- Sunman, G. (2021). *Çalışanların Endüstri 4.0 Dönüşümüne Yönelik Tehdit Algularının Tükenmişlik, İşe Adanmışlık ve Kariyer Bağlılığı Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi), Aksaray Üniversitesi İşletme Bölümü.
- Tangaraja, G., Mohd Rasdi, R., Ismail, M. & Abu Samah, B. (2015). Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service. *Journal of Knowledge Management*, 19(1), 121-140.
- Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B., & Heerema, M. (2018). The effects of leadership and job autonomy on vitality: Survey and experimental evidence. *Review of Public Personnel Administration*, 38(3), 355-377.

- Türk Dil Kurumu, (2022). <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 02.02.2022
- Usono, A., Sharratt, M. W., Tsui, E., & Shekhar, S. (2007). Trust as an antecedent to knowledge sharing in virtual communities of practice. *Knowledge Management Research & Practice*, 5(3), 199-212.
- Uzunbacak, Ö. Ü. H. H. & Akçakanat, Ö. Ü. T. (2018). Mesleki Canlılık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(28), 3222-3230.
- Vaezi, R., Hosseinpour, D., & Sohrabi, F. (2019). The relationship between professional vitality and job success in organizations. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 111-95.
- Wang, J., Yang, J. & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1110-1127.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wu, W. L. & Lee, Y. C. (2020). Do work engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 1-20.

Etik Beyanı: Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 22.04.2022 tarih ve 04/22 protokol numarası ile onay alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Mediating Role of Professional Vitality in the Relationship Between Work Engagement and Knowledge Sharing, the Moderating Role of Leader-Member Exchange

Extended Abstract

1. Introduction

Work engagement is a concept that has entered the literature in recent years, with increasing interest in positive psychology and positive workplace attitudes. This research aims to contribute to the literature by examining the relationship of this concept, which has been extensively researched in academic studies, with different variables. Kahn (1990) conceptualized work engagement for the first time and defined it as the use of organizational members' selves for their job roles, that is, expressing themselves physically, cognitively, and emotionally while doing their work (Kahn, 1990, p.694). According to Harter et al (2002, p.269), work engagement is job involvement and job satisfaction as well as the individual's enthusiasm for work. According to Saks (2006, p.602), it is a different and unique structure consisting of cognitive, emotional, and behavioral components related to the job performance of individuals. On the other hand, Maslach and Leiter (2008, p.498) considered work engagement as the opposite of burnout and claimed that energy, participation, and effectiveness, which they identified as sub-dimensions of work engagement, are the opposites of fatigue, cynicism, and inadequacy, which are the three dimensions of burnout. Schaufeli et al. (2002, p.74) rejected this claim and stated that work engagement is not the opposite concept of burnout, but a different concept related to burnout. According to the authors, fatigue and cynicism, which are the sub-dimensions of burnout, are the opposite of energy and dedication, which are the sub-dimensions of work dedication, but the inadequacy dimension cannot be the opposite of the concentration dimension. Within the scope of this research, firstly, the effect of work engagement on knowledge sharing was investigated. Knowledge sharing is generally defined as a process in which an individual exchanges his/her knowledge with other individuals in order for them to understand, adopt and use this knowledge (Demirel & Goc, 2013, p.956). Knowledge sharing involves a communication process in which two or more parties are involved in the transfer of knowledge. Secondly, the mediating role of professional vitality in the relationship between work engagement and knowledge sharing was investigated. Third, the moderator role of leader-member interaction in the relationship between work engagement and professional vitality was investigated. Leader-member interaction (LMX), is one of the important theories, that argues that the leader applies a different leadership style to each subordinate, based on the mutual reciprocal relationship between the leader and his subordinates, unlike the old theories that focus on the leader's one-sided relationship with his subordinates and assume that the leader exhibits the same leadership behavior to all his subordinates (Aggarwal et al., 2020, p.1). According to this theory, the leader develops high-quality (in-group) relationships with some subordinates and low-quality (out-group) relationships with others. In high-quality leader-subordinate relationships characterized by mutual trust, respect, and commitment, subordinates view their leader as a trusted person helping them and performing beyond their job description.

2. Method

The sample of the research consists of 396 personnel working in a public institution in Erzincan. In this study, convenience sampling method, which is one of the non-random sampling methods, was preferred. The data of the research were obtained by using the questionnaire technique for the

employees participating in the research. SPSS 22, AMOS 23, and SPSS MACRO analysis programs were used to analyze the scales used in the research. In the analysis phase of the research, firstly, the mean, standard deviation, reliability, and correlation analyses of the scales were obtained using the SPSS 22 program. In the second phase of the analysis of the data obtained in the research, the common method variance analysis and confirmatory factor analysis (CFA) of the model in which the scales in the research were used and performed with the AMOS 23 package program. In the last phase of the analysis of the data in the research, the results were obtained by using the PROCESS MACRO analysis to test the hypotheses of the research.

3. Results and Discussion

This research examined the mediator of professional vitality in the relationship between work engagement and knowledge sharing, and the moderator role of leader-member interaction in this mediation relationship. In the research, firstly, a significant and positive relationship was determined between work engagement and knowledge sharing. Accordingly, dedicated employees tend to share knowledge because they have self-confidence in professional competence. In addition, because they are deeply involved in their work, they may have more information about their work. Therefore, they share more information. Secondly, it was determined that professional vitality has a mediating role in the relationship between work engagement and knowledge sharing. Accordingly, since both work engagement and professional vitality involve employees feeling physically, cognitively, and emotionally energetic while performing their work, professional vitality increases as work engagement increases. Finally, it was determined that leader-member interaction has a moderator role in the relationship between work engagement and professional vitality, and in the indirect effect of work engagement on knowledge sharing (via professional vitality).

4. Conclusion

According to the research findings, some practical suggestions can be made to organizations and managers. Work dedication and professional vitality have many positive consequences for both organizations and employees. In this respect, organizations should develop policies to increase work engagement and professional vitality in the workplace. For example, organizations and managers give employees autonomy in their work include employees in decision-making mechanisms, implement a fair wage and promotion system, see differences between employees as wealth, not exclude employees who think differently, provide training to employees to increase their professional competencies, support social activities in the workplace, family -implementing friendly policies, taking into account the expectations of employees in overtime and leave arrangements, etc. With practices, it can make its employees feel happy at work so that they are more dedicated to their work and have higher professional vitality.

Araştırma Makalesi

**Yenilenebilir ve Yenilenemez Enerji Kaynakları ile Ekonomik
Büyüme Arasındaki Nedensel İlişkinin Araştırılması: Türkiye
Örneği**

Mehmet ÇINAR

Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF

mcinar@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8441-243X

Öz

Her geçen gün nüfus artışı ve sanayileşme gibi sebeplerle enerji tüketiminin artması birincil (yenilenemez) enerji kaynaklarının üretimi ile tüketimi arasında dengesizlikler oluşmasına neden olmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılan yatırımların istikrarlı bir şekilde devam etmesi, dışa bağımlılığın azaltılarak ekonomik büyümeyi arttıracakı düşünülmektedir. Literatür çalışmaları incelendiğinde, enerji ile ekonomik büyüme arasındaki nedenselliği farklı metotları bir arada kullanan pek fazla çalışmaya rastlanmamaktadır. Çalışmamızda, Türkiye verileri kullanılarak 1993-2020 dönemleri arasında yenilenebilir ve yenilenemez enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişki araştırılmaktadır. Bu çerçevede öncelikle yapısal kırılmaz ve yapısal kırılmalı birim kök testlerine yer verilmektedir. Daha sonra, değişkenlerin durağanlık yapısına bağlı olarak Granger, Breitung-Candelon, Toda-Yamamoto, Hacker-Hatemi-J ve Hatemi-J gibi nedensellik testleri kullanılmaktadır. Çalışmamızda uygulanan birçok test sonucunda; yenilenemez enerji için ekonomik büyümeden yenilenemez enerjiye doğru, yenilenebilir için ise yenilenebilir enerjiden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensel ilişki olduğu bulunmuş olmasına rağmen, tüm (bütün) enerji bağlamında çift yönlü nedensellik olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Nedensellik, Yenilenemez enerji, Yenilenebilir enerji, Ekonomik büyüme
Jel Sınıflandırma Kodları: C22, Q42, Q43

**The Investigation of the Causal Relationship Between Renewable and Non-Renewable
Energy Resources and Economic Growth: The Case of Turkey¹**

Abstract

The increase in energy consumption due to reasons such as population growth and industrialization with each passing day causes imbalances between the production and consumption of primary (non-renewable) energy resources. It is thought that the steady continuation of investments in renewable energy sources will increase economic growth by reducing foreign dependency. When the literature studies are examined, not many studies use different methods together to determine the causality between energy and economic growth. Using Turkey's data, our study investigates the causal relationship between renewable and non-renewable energy sources and economic growth between 1993-2020. In this framework, first of all, unit root tests with and without structural breaks are applied. Then, causality tests such as Granger, Breitung-Candelon, Toda-Yamamoto, Hacker-Hatemi-J, and Hatemi-J are used depending on the stationarity structure of the variables. As a result of many tests applied in our study; although it was found that there is a unidirectional causal relationship from economic growth to non-renewable energy for non-renewable energy and from renewable energy to economic growth for renewable energy, for all (whole) energy resources was bi-directional causality determined.

Keywords: Causality, Non-renewable energy, Renewable energy, Economic growth
JEL Classification Codes: C22, Q42, Q43

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 21.07.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 26.01.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Çınar, M. (2023). Yenilenebilir ve yenilenemez enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişkinin araştırılması: Türkiye örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 24-56. doi: 10.18074/ckuiibfd.1146332.

1. Giriş

Enerji, iş yapabilme ve ısı üretebilme olarak tanımlanmaktadır. İlkçağlarda insan emeği ile başlayan enerji, günümüzde gerek ihtiyaçların çeşitlenmesi ve artması, gerekse teknolojik yeniliklere bağlı olarak ilerleme kaydetmiştir (Demirbaş, 2002, s. 1). Bir ülkenin gelişmişlik göstergelerinin başında o ülkenin kullanmış olduğu enerji miktarı gelmektedir. Hızla gelişen dünyada sanayi devrimi ve özellikle teknolojik gelişmelerin ilerlemesi sonucu enerjiye olan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Hem nüfusun hem de bireylerin kullanmış oldukları enerji tüketiminin artması, ülkeler açısından enerjiye olan bakış açılarının değişmesine neden olmuş ve bu konuda gerekli politika kararları almaya itmiştir. Ülkeler bir yandan ortaya çıkan enerji ihtiyacını karşılamaya çalışırken, diğer yandan ise enerjinin ekonomik ve çevresel boyutlarını düşünmektedir. Dolayısıyla enerji talebini karşılamak için enerji üretimi noktasında -maliyetinin düşük olmasından ötürü- uzun yıllar ilk olarak yenilenemez (fosil) enerji kaynakları aklı gelmektedir. Maliyetlerinin düşük olması bir avantaj iken, özellikle çevreye verdiği zarar ve yakın bir gelecekte yok olması öngörüldüğünden, artık enerji ihtiyacının karşılanması konusunda alternatif enerji kaynaklarına olan ihtiyaç kaçınılmaz olmuştur. İşte bu ihtiyacı karşılayacak olan enerji kaynağı yenilenebilir enerji kaynaklarıdır.

Günümüzde enerji kaynakları temelde iki sınıfta ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi, birincil enerji olarak da bilinen fosil yakıtlardır. Diğer bir ifadeyle fosil yakıtlar; doğalgaz, petrol ve kömür gibi yenilenemez enerji kaynaklarından oluşmaktadır. İkinci enerji kaynağı ise yenilenebilir enerjidir. Yenilenebilir enerji kaynaklarına jeotermal, rüzgâr ve hidroelektrik enerji vb. örnek verilebilir. Birincil (yenilenemez) enerji kaynakları dünya genelinde kıt ve/veya ülkeler bağlamında dengeli dağılmamaktadır. Özellikle ülkelerin artan nüfus ve sanayileşmesine bağlı olarak enerji tüketimleri artmakta ve artan enerji ihtiyaçlarını karşılamak için alternatif kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Zira son dönemlerde doğalgaz ve petrol kullanımının artması, hem enerji fiyatların artmasına neden olmakta hem de krizlerin çıkma olasılığını tetiklemektedir. O halde fosil yakıt kullanımının azaltılıp alternatif yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelerek ihtiyaçların karşılanması sağlanmalıdır. Bu ihtiyacın giderilmesi amacıyla kullanılan yenilenebilir enerji kaynaklarının bazı özellikleri şu şekilde verilebilir. Yenilenebilir enerji kaynakları; (i) kendini yenileyebilmektedir, (ii) hemen hemen her ülkede bir şekilde bulunmaktadır, (iii) temini kolaydır, (iv) çevreye olan zararı fosil yakıtlara göre daha azdır (Çınar ve Öz, 2017, s. 42). Tablo 1’de 1995-2019 dönemi dünya genelinde enerji arzı oranları verilmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde zaman içerisinde yenilenemez enerji kaynaklarından kömür ve doğalgaz arzlarında artışlar olduğu, buna karşın petrol ve nükleer enerji arzlarında ise azalışlar yaşandığı görülmektedir. İlave olarak petrol arzının payı diğer enerji kaynaklarının paylarından daha fazladır. Buna göre ikinci sırada kömür, üçüncü sırada ise doğalgaz arzı gelmekte, nükleer enerjinin payının yaklaşık %5

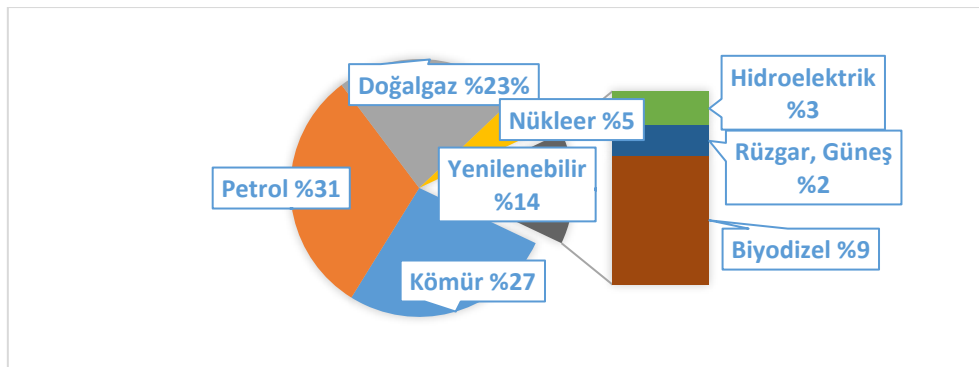
oluğu görülmektedir. Zaman içerisinde yenilenebilir enerji kaynaklarından hidroelektrik ve rüzgâr güneş enerjilerinde artış yaşandığı, biyodizel yakıt arzında ise yaklaşık %1’lik bir azalma olduğu görülmektedir.

Tablo 1: 1995-2019 Dönemi Dünya Geneli Enerji Dağılımları

	Kömür	Petrol	Doğalgaz	Nükleer	Toplam Yenilenemez Enerji	Hidroelektrik	Rüzgâr Güneş.	Biyodizel	Toplam Yenilenebilir Enerji
1995	24.02	36.70	19.63	6.62	86.97	2.32	0.46	10.25	13.03
2000	23.14	36.68	20.67	6.75	87.24	2.25	0.60	9.91	12.76
2005	26.08	34.98	20.54	6.29	87.89	2.20	0.61	9.30	12.11
2010	28.52	32.20	21.34	5.61	87.67	2.31	0.86	9.16	12.33
2015	28.33	31.90	21.56	4.94	86.73	2.47	1.50	9.30	13.26
2019	26.78	30.90	23.22	5.02	85.92	2.51	2.21	9.37	14.09

Kaynak: <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-browser?country=WORLDandfuel=Energy%20supplyandindicator=TESbySource>.
(01.04.2022)

Tablo 1’e göre rüzgâr güneş enerji arzı 1995’te %0.46 iken 2019’da %2.21’e çıkmıştır. Yenilenemez enerji kaynaklarının 1995-2019 dönemi sonuçları incelendiğinde, 1995 yılında pay %86.97 iken, 2019’a gelindiğinde bu pay %85.92’ye düşmektedir. Bu durumda zaman içerisindeki yenilenemez enerji payında yaklaşık %1’lik bir azalış olduğu söylenebilir. Bu sonuç aynı zamanda 1995-2019 dönemi için Dünya genelinde yenilenebilir enerji payında %1 artış yaşandığı şeklinde de yorumlanabilir. Diğer bir ifadeyle 2010 yılından sonra dünya genelinde yenilenemez enerji kaynaklarında azalma yaşanırken, yenilenebilir enerjide artış meydana gelmiştir.



Şekil 1: 2019 Yılı Dünya Geneli Enerji Dağılımı

Kaynak: <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-browser?country=WORLDandfuel=Energy%20supplyandindicator=TESbySource>.
(01.04.2022)

Şekil 1’de dünya enerji kaynaklarının dağılımı yer almaktadır. Şekil 1’de görüldüğü üzere 2019 yılında dünya toplam enerji dağılımında en büyük pay %31 ile petrol, hemen ardından %27 ile kömür ve %23 ile doğalgaz gelmektedir. Yenilenebilir enerjinin oranı %14 iken, bu oran içerisinde %9 ile biyodizel, %3 ile hidroelektrik ve %2 ile de rüzgâr, güneş vb. enerji türlerinden oluştuğu görülmektedir.

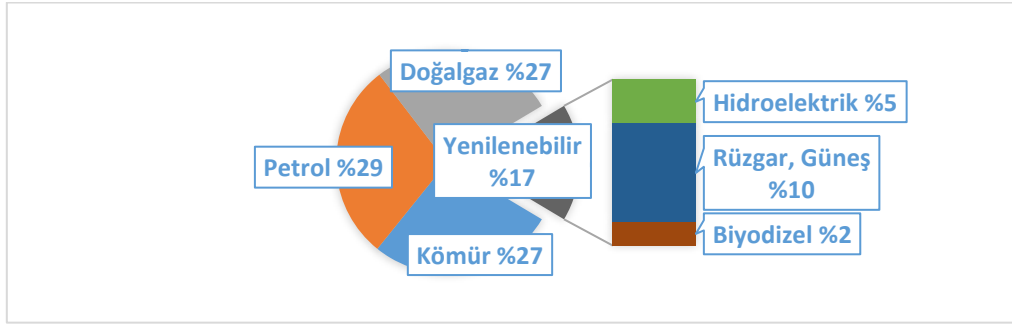
Türkiye’de enerji kaynaklarının dağılımı Tablo 2’de sunulmaktadır. Tablo 2’den ilk göze çarpan durum Türkiye’de yenilenemez ve yenilenebilir enerji arasındaki hareketliliğin dünya geneline göre çok daha hızlı olduğudur.

Tablo 2: 1995-2020 Dönemi Türkiye Geneli Enerji Dağılımları

	Kömür	Petrol	Doğalgaz	Toplam Yenilenemez Enerji	Hidroelektrik	Rüzgâr Güneş.	Biyodizel	Toplam Yenilenebilir Enerji
1995	26.20	46.63	9.49	82.32	5.01	1.07	11.59	17.67
2000	30.05	40.00	16.63	86.68	3.49	1.27	8.55	13.31
2005	26.62	34.18	27.10	87.90	4.05	1.70	6.34	12.09
2010	29.50	29.78	29.68	88.96	4.21	2.55	4.28	11.04
2015	26.86	30.12	30.65	87.63	4.49	5.37	2.51	12.37
2020	27.23	28.80	26.85	82.88	4.56	10.13	2.43	17.12

Kaynak: [\(https://www.iea.org/data-and-statistics/data-browser?country=WORLDandfuel=Energy%20supplyandindicator=TESbySource\)](https://www.iea.org/data-and-statistics/data-browser?country=WORLDandfuel=Energy%20supplyandindicator=TESbySource)
(01.04.2022)

Diğer bir ifadeyle 1995 yılında yenilenemez enerjinin payı %82.32 ve yenilenebilir enerji payı %17.67’dir. Fakat 1995 sonrasında 2020 yılına kadar Türkiye’de artan enerji ihtiyacının yenilenemez enerji ile karşılandığı görülmektedir. Öyle ki bu oran 2010 yılında yaklaşık %89’a çıktığı görülmektedir. Bu dönemde yenilenebilir enerjinin payı %11.04’tür. 2020 yılında ise Türkiye’de yenilenemez enerji payı %82.88 iken, yenilenebilir enerji payı %17.12 olarak gerçekleşmiştir. Bu payların detayları incelendiğinde, 2020 yılında yenilenemez enerjiler; kömür, petrol ve doğalgazın paylarının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Fakat yenilenebilir enerji kaynaklarından rüzgâr ve güneş enerjisinin payının %10.13 olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 1995 yılında rüzgâr ve güneş enerjisi payı %1 iken, 2020 yılında %10’a çıkmıştır. Biyoyakıtlarda ise oran %11.59’dan %2.43’e düşmüştür.



Şekil 2: 2020 Yılı Türkiye Geneli Enerji Dağılımı

Kaynak: <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-browser?country=WORLDandfuel=Energy%20supplyandindicator=TESbySource>.
(01.04.2022)

Şekil 2 incelendiğinde yenilenebilir enerji kaynaklarındaki dengeli yapı daha açık bir şekilde görülmektedir. Yenilenebilir enerjide ise hidroelektrik ve biyodizel yakıtlar ile karşılaştırıldığında rüzgâr-güneş enerjisindeki pay daha fazladır.

Çalışmada yenilenebilir ve yenilenebilir enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişkiler geleneksel ve güncel nedensellik sınamaları çerçevesinde ele alınmaktadır. İkinci bölümde enerji ve ekonomik büyüme ilişkisi teorik hipotezler çerçevesinde sunularak, literatür çalışmalarının elde ettikleri sonuçlar bu hipotezler çerçevesinde yorumlanmaktadır. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan birim kök ve nedensellik testlerine ilişkin teorik açıklamalar verilmektedir. Dördüncü bölümde ise kullanılan veriler ve ampirik bulgular açıklanmaktadır. Beşinci bölümde de sonuç kısmına yer verilmektedir.

2. Enerji ile Ekonomik Büyüme İlişkisi Bağlamında Literatür Araştırması

Enerji ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin olup olmadığı Kraft ve Kraft (1978)'den beri birçok çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmalar; farklı ülke, zaman dönemi, kullanılan değişken, kullanılan yöntemler bağlamında farklılaşmaktadır. Doğal olarak bu çalışmaların sonuçları farklılaşmakta ve bazen de çelişkiler içermektedir. Gerçekte bu sonuçların farklı olması; yerli enerji kaynaklarının arzına, enerji politikalarına, farklı politik ve ekonomik tarihlere, farklı politik ve kurumsal düzenlemelere, kültür farklılıklarına vs. bağlıdır (Öztürk, 2010, s. 340; Chen, Kuo ve Chen, 2007, s. 2612). Bu sebepler özellikle gelişmekte olan ülkelerde çok daha fazla ön plana çıkmaktadır.

Enerji ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki, teorik olarak dört test edilebilir hipotez kategorisine ayrılabilir (Payne, 2010, ss. 54-55; Öztürk, 2010, ss. 340-341; Arifin ve Syahrudin, 2011, s.3; Koçak ve Şarkgüneşi, 2017, s. 52; Bulut ve Muratoğlu, 2018, s. 242). Bu hipotezler; büyüme, koruma, geri bildirim ve tarafsızlık hipotezleridir. Nihayetinde enerji ile ekonomik büyüme arasındaki

ilişkinin yönünün belirlenmesi uygulanan politikalar açısından önem arz etmektedir.

Aşağıda detaylandırılmakla beraber yapılan çalışmaların sonuçları genel olarak; nedensel ilişki bulamayanlar, ekonomik büyümeden enerjiye doğru nedensellik bulanlar, enerjiden ekonomik büyümeye doğru nedensellik bulanlar ve son olarak iki yönlü nedensel ilişki bulan çalışmalar olarak sınıflandırılabilir. Bu çalışmalar ve ana hipotezleri şu şekilde özetlenebilir²:

(i) Enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında nedensel bir ilişki bulunmaması durumunda “tarafsızlık hipotezi” geçerli olmaktadır. Tarafsızlık hipotezi, enerji tüketimini ekonominin genel çıktısının küçük bir bileşeni olarak kabul eder ve bu nedenle ekonomik büyüme üzerinde çok az veya hiç etkisi olmadığını savunmaktadır. Bu nedenle tarafsızlık hipotezi, politikalar ister daraltıcı ister genişlemeci olsun enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerinde etkisi olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Enerji Tüketimi ile Ekonomik Büyüme Arasında Nedensel İlişki Bulamayan Çalışmalar

Yazar	Dönem	Ülke	Yöntem
Akarca ve Long (1980)	1950–1970	USA	Sims
Yu ve Hwang (1984)	1947–1979	USA	Sims
Yu ve Jin (1992)	1974–1990	USA	Granger
Cheng (1995)	1947–1990	USA	Granger
Fatai, Oxley, ve Scrimgeour (2002)	1960–1999	New Zealand	Granger/ Toda Yamamoto
Jobert and Karanfil (2007)	1960–2003	Türkiye	Granger
Halicioğlu (2009)	1960–2005	Türkiye	Granger
Payne (2009)	1949–2006	USA	Toda–Yamamoto
Soytaş ve Sarı (2009)	1960–2000	Türkiye	Toda–Yamamoto
Bowden ve Payne (2009)	1949–2006	USA	Toda–Yamamoto
Yıldırım, Saraç ve Aslan (2012)	1949–2010	USA	Toda–Yamamoto/ Hatemi-J
Aslan ve Öcal (2016)	1990–2009	Southern Cyprus, Estonia, Hungary, Poland and Slovenia	Hatemi-J
Bulut ve Muratoğlu (2018)	1990–2015	Türkiye	Hatemi-J
Güriş ve Tiftikçigil (2020)	1990–2015	Türkiye	Granger

Not: Bu çalışmanın ana amacı nedensellik analizi olduğundan, literatür araştırmasında ele alınan çalışmalarda da odak olarak nokta sadece zaman serisi verisi ve nedensellik analizini doğrudan kullanan çalışmalar alınmıştır. Dolayısıyla diğer veri türleri veya dolaylı yöntemleri kullanan çalışmalara burada yer verilmemektedir.

(ii) Ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik varsa “koruma hipotezi” geçerlidir. Koruma hipotezi, enerji tüketimini ve atığı azaltmak için tasarlanan enerji koruma politikalarının ekonomik büyüme üzerinde çok az

² Detaylı teorik ve ampirik literatür araştırması için; Chontanawat, Hunt ve Pierse (2006), Chontanawat, Hunt ve Pierse (2008), Payne (2010) ve Öztürk (2010) çalışmaları incelenebilir.

veya hiç olumsuz etkisi olmayacağını öne sürmektedir. Koruma hipotezi, ekonomik büyümedeki bir artışın enerji tüketimini artırdığını iddia etmektedir. Bu durumda enerji tasarrufu veya enerji arzı sağlayan politika şokları ekonomik büyümeyi olumsuz etkilememektedir. O halde ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik varsa korunma hipotezi teyit edilmiş olur.

Tablo 4: Ekonomik Büyümeden Enerji Tüketimine Doğru Tek Yönlü Nedensellik Bulan Çalışmalar

Yazar	Dönem	Ülke	Yöntem
Kraft ve Kraft (1978)	1947–1974	USA	Granger
Abosedra ve Baghestani (1989)	1947–1987	USA	Granger
Cheng ve Lai (1997)	1954–1993	Taiwan	Granger
Cheng (1999)	1952–1995	India	Granger
Zamani (2007)	1967–2003	Iran	Granger
Karanfil (2008)	1970–2005	Türkiye	Granger
Zhang ve Cheng (2009)	1960–2007	China	Granger
Arifin ve Syahrudin (2011)	1971–2008	Indonesia	Toda–Yamamoto
Eddrief-Cherfi ve Kourbali (2012)	1965–2008	Algeria	Granger
Öcal ve Aslan (2013)	1990–2010	Türkiye	Toda–Yamamoto
Kalyoncu, Gürsoy ve Göcen (2013)	1995–2009	Armenia	Granger
Aslan ve Öcal (2016)	1990–2009	Czech Republic	Hatemi-J
Alper (2018)	1990–2017	Türkiye	Toda–Yamamoto

Not: Bu çalışmanın ana amacı nedensellik analizi olduğundan, literatür araştırmasında ele alınan çalışmalarda da odak olarak nokta sadece zaman serisi verisi ve nedensellik analizini doğrudan kullanan çalışmalar alınmıştır. Dolayısıyla diğer veri türleri veya dolaylı yöntemleri kullanan çalışmalara burada yer verilmemektedir.

(iii) Enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik varsa “büyüme hipotezi” desteklenmektedir. Bu hipoteze göre enerji tüketimi emek ve sermayenin bir parçası olarak alındığından, ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Diğer bir ifadeyle, büyüme hipotezi, enerji kullanımının kısıtlanmasının ekonomik büyüme üzerinde tersine bir etki yapacağını, enerji tüketiminin emek ve sermaye girdilerini tamamlayan doğrudan ve dolaylı olarak büyüme sürecini etkilediğini iddia etmektedir. Eğer enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik varsa büyüme hipotezi desteklenmektedir. Bu durumda enerji tasarrufu veya enerji arzı sağlayan politika şokları ekonomik büyümeyi olumsuz etkilememektedir.

Tablo 5: Enerji Tüketiminden Ekonomik Büyüme Doğru Tek Yönlü Nedensellik Bulan Çalışmalar

Yazar	Dönem	Ülke	Yöntem
Stern (2000)	1948-1994	USA	Granger
Soytaş, Sarı ve Özdemir (2001)	1960-1995	Türkiye	Granger
Oh ve Lee (2004)	1970-1999	Korea	Granger
Wolde-Rufael (2004)	1952-1999	Shanghai	Toda-Yamamoto
Paul ve Bhattacharya (2004)	1950-1996	India	Granger
Mucuk ve Uysal (2009)	1960-2006	Türkiye	Granger
Aslan ve Öcal (2016)	1990-2009	Bulgaria	Hatemi-J
Durğun ve Durğun (2018)	1980-2015	Türkiye	Toda-Yamamoto
Mele (2019)	1990-2017	Mexico	Toda-Yamamoto

Not: Bu çalışmanın ana amacı nedensellik analizi olduğundan, literatür araştırmasında ele alınan çalışmalarda da odak olarak nokta sadece zaman serisi verisi ve nedensellik analizini doğrudan kullanan çalışmalar alınmıştır. Dolayısıyla diğer veri türleri veya dolaylı yöntemleri kullanan çalışmalara burada yer verilmemektedir.

(iv) Enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında iki yönlü nedenselliğin varlığı, “geri bildirim hipotezi” olduğu sonucuna ulaşılır. Geri bildirim hipotezi, enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki karşılıklı bağımlılığı ve tamamlayıcılığı vurgulamaktadır. Bu hipoteze göre, enerji tasarruf politikaları ve enerji arz şokları ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilemekte ve dolayısıyla bu olumsuzluk enerji tüketimine de yansımaktadır. Bu nedenle enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında iki yönlü nedenselliğin varlığı, geri bildirim hipotezini desteklemektedir.

Tablo 6: Enerji Tüketimi ile Ekonomik Büyüme Arasında İki Yönlü Nedensel İlişki Bulan Çalışmalar

Yazar	Dönem	Ülke	Yöntem
Yang (2000)	1954-1997	Taiwan	Granger
Glasure (2002)	1961-1990	Korea	Granger
Ghali ve El-Sakka (2004)	1961-1997	Canada	Granger
Paul ve Bhattacharya (2004)	1950-1996	India	Granger
Erdal, Erdal ve Esengün (2008)	1970-2006	Türkiye	Granger
Kaplan, Öztürk ve Kalyoncu (2011)	1970-2006	Türkiye	Granger
Tuğcu, Öztürk ve Aslan (2012)	1980-2009	G7 Countries	Hatemi-J

Not: Bu çalışmanın ana amacı nedensellik analizi olduğundan, literatür araştırmasında ele alınan çalışmalarda da odak olarak nokta sadece zaman serisi verisi ve nedensellik analizini doğrudan kullanan çalışmalar alınmıştır. Dolayısıyla diğer veri türleri veya dolaylı yöntemleri kullanan çalışmalara burada yer verilmemektedir.

3. Yöntem

Çalışmanın ana amacı yenilenebilir ve yenilenemez enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişkiyi ortaya koymak olduğundan, yöntemsel olarak sürece birim kök testleri ile başlanmakta daha sonra ise nedensellik sınamalarına yer verilmektedir.

3.1. Yapısal Kırılmasız Birim Kök Testleri

Çalışmada ilk olarak yapısal kırılmasız birim kök testleri üzerinde durulmaktadır. Dickey ve Fuller (1979) çalışmasında bir zaman serisinin durağan olup olmadığının sınanması için üç model yapısı üzerinde durulmaktadır. Genişletilmiş Dickey ve Fuller (ADF) birim kök testlerinde kullanılan modeller şu şekilde gösterilmektedir:

$$\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \alpha_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$\Delta Y_t = \mu + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \alpha_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$\Delta Y_t = \mu + \beta t + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \alpha_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (3)$$

Denklem (1) Kesmesiz ve Trendsiz model, Denklem (2) Kesmeli ve Trendsiz model ve Denklem (3) Kesmeli ve Trendli model olarak bilinmektedir. Her üç modelde de $\{\varepsilon_t\} \sim \text{IID}(0, \sigma^2)$ olduğu varsayılan rassal şokları temsil etmektedir. İlave her bir model için optimal gecikme p, Akaike bilgi kriteri (AIC) ve Schwarz bilgi kriteri (SIC) yardımıyla belirlenmektedir.

Philips ve Perron (1988) birim kök testi, ADF birim kök testindeki rassal şokların bağımsız ve sabit olmaması durumunda hatalardaki zayıf bağımlılık ve heterojenliği dikkate almak için bir düzeltme terimi kullanmaktadır. Bu düzeltme aşağıdaki gibi gösterilebilir:

$$Z_\alpha = T(\hat{\phi}_1 - 1) - CF \quad (4)$$

Burada düzeltme faktörü (CF)

$$CF = \frac{0.5(s_{T'}^2 - s_\varepsilon^2)}{\sum_{t=2}^T (Y_{t-1} - \bar{Y}_{-1})^2 / T^2} \quad (5)$$

olarak hesaplanır. Philips ve Perron (1988) testinde, ADF birim kök testinde olduğu gibi üç model yapısı için uygulanabilmektedir.

Schmidt ve Phillips (1992) çalışmasında serilerdeki kesme ve/veya trend gibi deterministik bileşenlerin tek bir model ile temsil edilmesini sağlayarak serideki

deterministik bileşenleri arındırmakta, daha sonra ise Skor veya LM testini hesaplamaktadır. Buna göre Schmidt ve Phillips (1992) çalışmasında kullandığı model şu şekildedir:

$$y_t = \delta'Z_t + e_t \quad (6)$$

$$e_t = \beta e_{t-1} + \varepsilon_t \quad (7)$$

Burada Z_t kesme ve/veya trend içeren dışsal değişken vektörü ($Z_t = [1, t]$) ve $\varepsilon_t \sim iid(0, \sigma^2)$ olarak tanımlanan kalıntıları gösterilir. Birim kök sıfır hipotezi için $\beta = 1$ olarak ifade edilir. $\xi = mean\Delta y = \frac{y_T - y_1}{T-1}$ ve $\varphi_{e_t} = y_1 - \xi$ iken, kalıntılar $S_t = y_T - \varphi_{e_t} - \xi t$ şeklinde elde edilir. Buradan

$$\Delta y_t = \mu + \phi S_{t-1} + v_t \quad (8)$$

Modeli tahmin edilerek ϕ parametresinin test istatistiği olan τ değeri hesaplanır. τ istatistiğinin robust tahmincisi $Z\tau$ istatistiği şu yarı parametrik düzeltme ile elde edilmektedir:

$$Z\tau = \frac{\tau}{\Omega} \quad (9)$$

Burada $\Omega = \frac{s^2}{s^2(l)}$ ve $s^2 = \frac{\sum_{t=1}^T \hat{\varepsilon}_t^2}{T}$, $s^2(l) = \frac{\sum_{t=1}^T \hat{\varepsilon}_t^2}{T} + \frac{\sum_{s=1}^l \sum_{t=s+1}^T \hat{\varepsilon}_t \hat{\varepsilon}_{t-s}}{2T}$ şeklindedir.

Schmidt ve Phillips (1992) birim kök testine benzer yapı ADF-GLS testinde de geçerlidir. İki sınama arasında LM istatistiğinin hesaplanması yönüyle bazı farklılıklar söz konusudur. ADF-GLS sınaması aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır:

$$P_T = [S(\bar{\alpha}) - \bar{\alpha}S(1)] / s_{AR}^2 \quad (10)$$

Daha sonra trendden (ve/veya kesmeden) arındırılmış seriye standart ADF testi uygulanarak hesaplanan sonuçlar kritik değerler ile karşılaştırılır ve serinin durağan olup olmadığı kararı verilir.

Kwiatkowski, Phillips, Schmidt ve Shin (KPSS, 1992) test istatistiğinin hesaplanmasında ise ilk aşamada Y_t kesme ve trend üzerine regrese edildikten sonra elde edilen kalıntılar $\{\varepsilon_t\}$ için kısmi süreç toplamı hesaplanır:

$$S_t = \sum_{t=1}^T \varepsilon_t \quad (11)$$

Eğer seride deterministik trend yoksa $\{\varepsilon_t\}$, Y_t 'in sadece kesme üzerine regres edilmesi ile elde edilir. Buradan LM istatistiği aşağıdaki şekilde hesaplanır.

$$LM = \sum_{t=1}^T S_t^2 / \hat{\sigma}_\varepsilon^2 \quad (12)$$

Burada, $\hat{\sigma}_\varepsilon^2$, $\{\varepsilon_t\}$ 'nin varyansıdır ve $\hat{\sigma}_\varepsilon^2 = \sum \varepsilon_t^2 / T$ ile hesaplanır. Ancak kalıntılar birbirleri ile otokorelasyonlu olabilirler. Bu nedenle $\hat{\sigma}_\varepsilon^2$ 'nin bir tutarlı tahmini, $s^2(\ell)$, hataları yardımı ile hesaplanabilir. Bu durumda test istatistiği yeniden düzenlenerek aşağıdaki şekilde olacaktır.

$$LM = \sum_{t=1}^T S_t^2 / s^2(\ell) \quad (13)$$

Burada, $s^2(\ell) = T^{-1} \sum_{t=1}^T \varepsilon_t^2 + 2T^{-1} \sum_{s=1}^{\ell} w(s, \ell) \sum_{t=s+1}^T \varepsilon_t \varepsilon_{t-s}$ ve $w(s, \ell)$ opsiyonel ağırlıklandırılmış fonksiyondur. Yani, Bartlett window olarak atıfta bulunulur. Spektral yoğunluk ile bulunan $w(s, \ell)$ aşağıdaki şekilde hesaplanır.

$$w(s, \ell) = 1 - s/(\ell + 1) \quad (14)$$

Böylece nihai KPSS test istatistiği aşağıdaki şekilde elde edilecektir.

$$\hat{\eta}_\mu = T^{-2} \sum_{t=1}^T S_t^2 / s^2(\ell) \quad (15)$$

3.2. Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testleri

Bir zaman serisi durağan-dışı olduğunda durağan-dışılığın sebeplerinden bir tanesi de yapısal kırılmalar olabilir. Diğer bir ifadeyle yapısal kırılma senin veri üretme sürecini değiştirerek durağan olan bir zaman serisinin durağan-dışı olarak görülmesine sebep olabilmektedir. Perron (1989) çalışmasında yapısal kırılma kavramı üzerinde durarak yapısal kırılmanın nasıl sınındığını açıklamaktadır. Perron (1989) çalışmasında iki önemli varsayım ile analizi gerçekleştirmektedir. Birincisi seride tek kırılma olduğu, ikincisi ise bu kırılmanın dışsal (ekzojen) olduğudur. Diğer bir ifadeyle Perron (1989) kırılma tarihinin bilindiğini varsaymaktadır. Fakat Zivot ve Andrews (1992) çalışmalarında Perron (1989)'dan farklı olarak kırılmanın içsel (endojen) olarak alınması gerektiğini savunmuşlardır. Yani kırılma tarihinin bilinmediği model tarafından içsel olarak belirlenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Zivot ve Adrews (1992) yapısal kırılmalı birim kök testi için kullanılan üç model şu şekildedir:

$$\text{Model A: } Y_t = \mu + \beta t + \phi_1 Y_{t-1} + \gamma_2 DVU_t(\hat{\lambda}) + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (16)$$

$$\text{Model B: } Y_t = \mu + \beta t + \phi_1 Y_{t-1} + \gamma_3 DVT_t^*(\hat{\lambda}) + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (17)$$

$$\text{Model C: } Y_t = \mu + \beta t + \phi_1 Y_{t-1} + \gamma_2 DVU_t(\hat{\lambda}) + \gamma_3 DVT_t^*(\hat{\lambda}) + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (18)$$

Perron (1997) çalışmasında, Perron (1989) çalışmasını geliştirerek Zivot-Andrews (1992) çalışmasında olduğu gibi yapısal kırılmanın içsel olduğunu ortaya koymuştur. Fakat Perron (1997) çalışması ilave olarak kırılma döneminin sadece minimum ADF ile değil aynı zamanda kukla değişkenler yardımıyla da bulunabileceğini ortaya koymaktadır.

$$\text{Model A: } Y_t = \mu + \beta t + \phi_1 Y_{t-1} + \gamma_1 DVTB_t + \gamma_2 DVU_t + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (19)$$

$$\text{Model B: } Y_t = \mu + \beta t + \phi_1 Y_{t-1} + \gamma_2 DVU_t + \gamma_3 DVT_t^* + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (20)$$

$$\text{Model C: } Y_t = \mu + \beta t + \phi_1 Y_{t-1} + \gamma_1 DVTB_t + \gamma_2 DVU_t + \gamma_3 DVT_t + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (21)$$

Lumsdaine ve Papell (1997) çalışmalarında, bir seride iki kırılma olması durumunda ve bu iki kırılmanın dikkate alınması yerine tek bir kırılmasının dikkate alınması durumunda yine zaman serisinin durağan dışı olabileceğini ortaya koymaktadır. Bunun üzerine Lumsdaine ve Papell (1997), Zivot ve Andrews (1992) çalışmasını iki kırılmalı yapıya geliştirmişlerdir. Modelin iki kırılmayı hem düzey hem de eğim değişimi şeklinde meydana gelmesine izin veren Model CC şu şekilde gösterilebilir:

$$Y_t = \mu + \beta t + \phi_1 Y_{t-1} + \gamma_1 DT_1 + \gamma_2 DT_2 + \theta_1 DU_1 + \theta_2 DU_2 + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (22)$$

Burada DT kuklası düzey değişimini DU kuklası ise eğim değişimini göstermektedir. Eğer $DT_1 = DT_2 = 0$ ise modelde iki adet düzey değişimi olduğu anlamına gelir. Bu modele Model AA denmektedir. Modelde $DT_2 = 0$ ise bu durumda iki kırılmadan birisi düzey diğeri ise eğim değişiminden kaynaklanmaktadır. Bu durumda Model CA'ya atıfta bulunur.

İki yapısal kırılmayı dikkate alan bir diğer sınama Lee ve Strazicich (2003, 2004) testidir. Lee ve Strazicich (2003) çalışmasında iki kırılmayı dikkate alan birim kök testini geliştirmişlerdir. Daha sonra ise Lee ve Strazicich (2004) çalışmasında tek kırılmalı durumu dikkate alarak aslında yapısal kırılmalı birim kök testleri için bir hiyerarşik süreç sunmaktadırlar. Lee ve Strazicich (2003, 2004) testinde kullanılan

model Schmidt ve Phillips (1992) çalışmasında kullanılan modelin aslında bir ve iki kırılmalı olarak geliştirilmiş biçimindedir. Lee ve Strazicich (2003, 2004) testinin gerçekleştirilmesi için Denklem (6)'daki kesme ve/veya trend içeren dışsal değişken vektörüne kırılma kuklaları eklenmektedir. Daha açık bir ifadeyle ekzojen değişken vektörü Z_t ; bir düzey kırılmalı Model A için $Z_t = [1, t, D_t]$ şeklinde, iki düzey kırılmalı Model AA için ise $Z_t = [1, t, D_{1t}, D_{2t}]$ şeklinde tanımlanmaktadır. Bir düzey ve bir eğim değişimini içeren Model C için $Z_t = [1, t, D_t, DT_t]$ şeklinde tanımlanırken, İki düzey ve iki eğim değişimini içeren Model CC için $Z_t = [1, t, D_{1t}, D_{2t}, DT_{1t}, DT_{2t}]$ şeklinde tanımlanmaktadır.

3.3. Nedensellik Testleri

İki veya daha fazla zaman serisi arasında nedensellik sınaması ilk olarak Granger (1969) tarafından ortaya atılmıştır. Granger (1969) iki zaman serisi arasında nedensel bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla aşağıdaki Vektör Otoregresif Modeli (VAR) kullanmaktadır:

$$Y_t = \mu_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^p \beta_i X_{t-i} + \varepsilon_{1t} \quad (23)$$

$$X_t = \eta_0 + \sum_{i=1}^p \gamma_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^p \delta_i X_{t-i} + \varepsilon_{2t} \quad (24)$$

Burada uygulanacak sınama sonucunda modelde tahmin edilen sadece β_i 'ler istatistiksel olarak anlamlı ise X_t değişkeni Y_t değişkeninin Granger nedeni olduğu, sadece γ_i 'ler istatistiksel olarak anlamlı ise Y_t değişkeni X_t değişkeninin Granger nedeni olduğu söylenir. Hem β_i 'ler hemde γ_i 'ler istatistiksel olarak anlamlı ise iki değişken arasında çift yönlü nedensellik olduğu belirlenmiş olur. Son olarak ilgili parametreler birlikte istatistiksel olarak anlamlı değilse değişkenler arasında Granger bağlamında nedensel bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Granger (1969) sınamasında serilerin durağan olma koşulu yer almaktadır. Fakat Toda ve Yamamoto (1995) nedensellik sınamasında böyle bir duruma ihtiyaç yoktur. Diğer bir ifadeyle Toda ve Yamamoto (1995) sınamasında seriler durağan olsa da olmasa da kullanılabilir. Toda ve Yamamoto (1995) nedensellik sınamasında önemli olan VAR modelindeki gecikme sayısı (p) ve değişkenlerin en büyük entegrasyon (d_{max}) mertebesidir. Bu iki değer belirlendikten sonra ($p+d_{max}$), Toda ve Yamamoto (1995) nedensellik sınamasında aşağıdaki VAR modeli tahmin edilmektedir.

$$Y_t = \mu_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_{1i} Y_{t-i} + \sum_{i=1}^p \beta_{1i} X_{t-i} + \sum_{j=p+1}^{d_{max}} \delta_{1j} Y_{t-j} + \sum_{j=p+1}^{d_{max}} \lambda_{1j} X_{t-j} + \varepsilon_{1t} \quad (25)$$

$$X_t = \eta_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_{2i} Y_{t-i} + \sum_{i=1}^p \beta_{2i} X_{t-i} + \sum_{j=p+1}^{d_{\max}} \delta_{2j} Y_{t-j} + \sum_{j=p+1}^{d_{\max}} \lambda_{2j} X_{t-j} + \varepsilon_{2t} \quad (26)$$

Burada serilerin tümleşme derecelerini (d_{\max}) içeren terimler sınamaya dâhil edilmeden, geriye kalan kısım aynı Granger (1969) sınamasında olduğu test gerçekleştirilir. Zaten dikkat edilirse Toda-Yamamoto (1995) nedensellik sınamasında seriler durağan olduklarında, $d_{\max}=0$ olacağından Granger (1969) ile aynı sonuçlar elde edilmektedir.

Breitung ve Candelon (2006) Frekans Alanı Nedenselliği, Geweke (1982) ve Hosoya (1991) frekans alanı nedensellik sınamasını geliştirmişlerdir. Bu sınamalar Granger (1989) testini temel aldıklarından VAR modeli ile başlanmaktadır. Durağanlık koşulu altında sistem tersine çevrilebilir olduğundan, ilgili değişken için spektral yoğunluk fonksiyonu aşağıdaki gibi elde edilebilmektedir:

$$f_X(\omega) = \frac{1}{2\pi} \left\{ \left| \psi_{11}(e^{-i\omega}) \right|^2 + \left| \psi_{12}(e^{-i\omega}) \right|^2 \right\} \quad (27)$$

Geweke (1982) ve Hosoya (1991) frekans alanı nedenselliği için

$$M_{Y \rightarrow X}(\omega) = \log \left[\frac{2\pi f_X(\omega)}{\left| \psi_{11}(e^{-i\omega}) \right|^2} \right] = \log \left[1 + \frac{\left| \psi_{12}(e^{-i\omega}) \right|^2}{\left| \psi_{11}(e^{-i\omega}) \right|^2} \right] \quad (28)$$

şeklinde hesaplanır. Burada $\left| \psi_{12}(e^{-i\omega}) \right|^2 = 0$ ise ω frekansında Y değişkeni X değişkeninin nedeni olmadığı söylenir. ω frekans alanında Y değişkeni X değişkeninin nedeni değilse,

$$\left| \theta_{12}(e^{-i\omega}) \right| = \left| \sum_{k=1}^p \theta_{12,k} \cos(k\omega) - \sum_{k=1}^p \theta_{12,k} \sin(k\omega) \right| = 0 \quad (29)$$

olacaktır. Burada $\psi_{12}(L) = -\frac{g^{22} \Theta_{12}(L)}{|\Theta(L)|}$ ve g^{22} G^{-1} matrisinin alt üçgen köşegen elemanıdır. Frekans alanı nedensellik testinde tüm dönem temel alınarak ω frekansı kısa, orta ve uzun dönem şeklinde nedensellik ilişkisini incelenmektedir. Kısa dönem nedensellik için $w=2,5$ ve $w=2,0$ gibi yüksek değerler kullanılmakta; orta dönem nedensellik için $w=1,0$ ve $w=1,5$ değerleri kullanılmakta, son olarak uzun dönem için $w=0,01$ ve $w=0,05$ kullanılmaktadır. Breitung ve Candelon (2006) frekans alanı nedenselliği ki-kare dağılımı sergilemekte o nedenle %5 anlamlılık düzeyi için kritik değer 5.99'dur.

Hatemi-J (2012) asimetrik nedensellik sınamasında ise nedenselliğin araştırılmasında simetrik değil asimetrik bileşenlerin etkili olabileceği ortaya

konulmaktadır. Daha açık bir ifadeyle ilgili zaman serileri pozitif ve negatif şoklar olmak üzere iki bileşene ayrılmaktadır. Yani

$$Y_{1t} = Y_{1,t-1} + \varepsilon_{1t} = Y_{1,0} + \sum_{t=1}^T \varepsilon_{1t} = Y_{1,0} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^+ + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^- \quad (30)$$

$$Y_{2t} = Y_{2,t-1} + \varepsilon_{2t} = Y_{2,0} + \sum_{t=1}^T \varepsilon_{2t} = Y_{2,0} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^+ + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^- \quad (31)$$

şeklinindedir. Elde edilen pozitif ve negatif şoklar kümülatif olarak toplanmaktadır. Daha sonra her bir bileşen için ayrı ayrı nedensellik sınaması gerçekleştirilmektedir.

4. Veri ve Ampirik Bulgular

Bu çalışmada, Türkiye'nin 1993-2020 dönemi verileri kullanılarak yenilenebilir ve yenilenemez enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişki araştırılmaktadır. Bu amaçla Eurostat internet sitesinden ulaşılabilen en güncel veriler alınmıştır. Ampirik sonuçlar EViews, Gauss ve Rats yazılımlarından elde edilerek kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan değişken tanımları ve kısaltmaları Tablo 7'deki gibi sunulabilir:

Tablo 7: Değişkenlere İlişkin Tanımlamalar

Kısaltma	Tanım	Ölçü Birimi	Veri Kaynağı
EBYM_t	Ekonomik büyüme, reel GSYH'daki değişim	Yüzde	Eurostat
YNMZ_t	Yenilenemez enerji kaynakları (petrol, doğalgaz ve kömür) toplamının logaritması	Terajul	Eurostat
YNBL_t	Yenilenebilir enerji kaynakları (rüzgar, güneş, hidroelektrik ve biyodizel) toplamının logaritması	Terajul	Eurostat
TümENERJİ_t	Yenilenemez ve yenilenebilir tüm enerji kaynakları toplamının logaritması	Terajul	Eurostat

Kaynak: Eurostat, (<https://ec.europa.eu/eurostat>, 01.04.2022) kaynağından yazar tarafından oluşturulmuştur.

4.1. Birim Kök Test Sonuçları

Yenilenebilir ve yenilenemez enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik yapısını ortaya koymak için öncelikle değişkenlerin durağanlık düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla kullanılan değişkenlere birim kök testleri uygulanmaktadır. Birim kök sınavının geçerliliği kalıntıların temiz dizi olup olmamasına göre şekillenmektedir. Eğer temiz dizi değilse modele eklenmesi gereken gecikme sayısı Breusch-Pagan (1980) LM otokorelasyonsuzluk

sınaması, AIC ve SIC gibi bilgi kriterleri yardımıyla belirlenmektedir. Buna göre kırılmasız birim kök testi sonuçları Tablo 8'de sunulmaktadır.

Tablo 8: Kırılmasız Birim Kök Testi Sonuçları

DÜZEY (FARK)	EBYM _t	YNMZ _t (ΔYNMZ _t)	YNBL _t (ΔYNBL _t)	TümENERJİ _t
DICKEY-FULLER (1979)	-5.1645 ^a	2.8492 (-4.5125 ^a)	1.8443 (-4.3337 ^b)	-3.5324 ^c
PHILLIPS-PERRON (1988)	-5.1645 ^a	3.9708 (-4.5624 ^a)	-0.0924 (-6.7628 ^a)	-3.5663 ^c
SCHMIDT-PHILLIPS (1992)	-4.6539 ^a	-2.4641 (-4.9848 ^a)	-1.3107 (-5.9952 ^a)	-3.2748 ^b
KPSS (1992)	0.1553	0.6612 ^a (0.2873)	0.1749 ^b (0.1392)	0.2085 ^a
ADF-GLS (1996)	-5.1081 ^a	-0.2621 (-5.1382 ^a)	-2.3023 (-6.7397 ^a)	-3.7179 ^b
SONUÇ	Durağan I(0)	Durağan-dışı I(1)	Durağan-dışı I(1)	Durağan I(0)

Not: Parantez içerisindeki değerler ilgili değişkenin birinci derece farkına uygulanan birim kök test sonuçlarını göstermektedir. Ekonomik büyüme ve yenilenemez enerji değişkeni için kesmeli ve trendsiz model, yenilenebilir ve tüm enerji değişkenleri için ise kesmeli ve trendli modelin uygun olduğu hiyerarşik süreç yaklaşımıyla belirlenmiştir. ^a %1 düzeyinde, ^b %5 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8'de uygulanan birim kök testleri hipotezleri bakımından iki grupta ele alınabilmektedir. Dickey-Fuller (1979), Phillips-Perron (1988), Schmidt-Phillips (1992) ve ADF-GLS (1996) birim kök testlerinde sıfır hipotezinin red edilememesi serinin durağan-dışı olduğunu göstermektedir. Buna karşın sıfır hipotezi red edildiğinde serinin durağan olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. KPSS (1992) birim kök testinde ise sıfır hipotezinin red edilememesi serinin durağan olduğunu, sıfır hipotezinin red edilmesi ise serinin durağan-dışı olduğu anlamına gelmektedir.

Buna göre Tablo 8'de elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, EBYM_t ve TümENERJİ_t değişkenlerinin tüm birim kök test sonuçlarına göre durağan yani I(0) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aksine uygulanan birim kök testleri sonucunda YNMZ_t ve YNBL_t enerji değişkenlerinin durağan-dışı yani I(1) olduğu görülmektedir.

Durağan-dışı değişkenlerin, durağan-dışılığının sebeplerinden birisi dönem içerisinde meydana gelen şokların ilgili serilerin veri üretme süreci üzerinde kalıcı bir etki yaratmasıdır. Diğer bir ifadeyle yapısal kırılma olmasına rağmen eğer bu yapısal kırılma göz ardı edilirse, uygulanan birim kök testleri sonucunda seriler durağan-dışı olma eğiliminde sonuç vermektedir. Bu nedenle standart olarak tasvir edilebilen birim kök testleri yapısal kırılmayı dikkate almadıkları için bu testlerden

elde edilen sonuçlar da yetersiz olacaktır. Bu aşamada durağan-dışı bulunan serilere kırılmalı birim kök testleri uygulanmış ve Tablo 9’da elde edilen sonuçlara yer verilmektedir.

Tablo 9: Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları

TESTLER	YNMZ _t (Kırılma Yılı)	YNBL _t (Kırılma Yılı)
ZIVOT-ANDREWS (1992)	-2.8619 (2002)	-1.0590 (2009)
PERRON (1997)	-3.6326 (2017)	-3.6618 (2011)
LUMSDAINE-PAPELL (1997)	-4.1997 (2008, 2017)	-4.0661 (2009, 2014)
LEE-STRAZICICH (2004)	-3.0639 (2002)	-4.0883 (2008)
LEE-STRAZICICH (2003)	-4.6494 ^a (2002, 2017)	-14.9658 (2006, 2013)

Not: ^a %1 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9’da uygulanan yapısal kırılmalı birim kök testlerinden; Zivot-Andrews (1992), Perron (1997) ve Lee-Strazicich (2004) sınamalarında yapısal kırılma döneminin bilinmediği, içsel olarak tahmin edildiği ve seride tek bir kırılma olduğu varsayılmaktadır. Lumsdaine-Papell (1997) ve Lee-Strazicich (2003) sınamaları da iki kırılma için kırılma dönemlerinin içsel olarak tahmin edilen kırılmalı birim kök testleridir. İlâveten YNMZ_t enerji için serinin yapısına uygun olan kırılma yapısı düzey değişimini gösteren Model A iken YNBL_t enerji serinin yapısına uygun olan kırılma yapısı eğim değişimini gösteren Model B’dir. Fakat Lee-Strazicich (2003, 2004) sınamalarında Model B kullanılmadığından Tablo 9’da verilen sonuçlar Model C’ye göre oluşturulmuştur.

Tablo 9’da elde edilen sonuçlar incelendiğinde, YNMZ_t ve YNBL_t enerji kaynaklarının tamamının kırılmalı birim kök testlerine göre yine durağan-dışı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sadece Lee-Strazicich (2003) testine göre YNMZ_t enerji için iki kırılmalı olarak durağan bulunmuştur. Fakat diğer testlerden elde edilen sonuçlar çerçevesinde tüm serilerin durağan-dışı olduğu kabul edilebilmektedir. Diğer bir ifadeyle serilerin durağan-dışı olmasının sebebi yapısal kırılmalar değildir.

4.2. Nedensellik Test Sonuçları

Çalışmada değişkenler arasındaki nedensellik analizi uygulanırken, değişkenlerin durağan olup olmadıklarının bilinmesi gerekmektedir. Böylece değişkenler arasındaki nedensellik araştırılırken, uygun olan testlerin kullanılması veya değişkenlerin testlerde kullanılması için hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle durağan değişkenler için kullanılacak nedensellik testleri, durağan ve durağan-dışı değişkenler birlikte ele alındığında kullanılacak testlerden farklılık göstermektedir. Birim kök testleri sonucunda EBYM_t ve TümENERJİ_t değişkenleri

durağan bulunmuş iken, $YNMZ_t$ ve $YNBL_t$ enerji kaynaklarının durağan-dışı olduğu belirlenmiştir.

4.2.1. Granger (1969) Nedenselliği

Buna göre $EBYM_t$ ve $TümENERJİ_t$ değişkenleri arasındaki Granger (1969) nedensellik sınaması değişkenlerin düzeyleri üzerinden, buna karşın $EBYM_t$ ve $YNMZ_t$ ile $EBYM_t$ ve $YNBL_t$ değişkenleri arasındaki Granger (1969) nedensellik ilişkisi araştırılırken $YNMZ_t$ ve $YNBL_t$ enerji kaynaklarının farkları kullanılmalıdır. Modellerde kullanılacak uygun gecikme sayısı AIC ve SIC gibi bilgi kriterleri ile VAR(8) olarak belirlenerek sonuçlar Tablo 10'da sunulmaktadır.

Tablo 10'da elde edilen sonuçlara göre ekonomik büyümeden yenilenemez enerji kaynaklarına doğru bir nedensellik olduğu, fakat bu nedenselliğin tek yönlü olduğu belirlenmiştir. İkinci olarak yenilenebilir enerji kaynağından ekonomik büyüme yönünde nedensellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Burada da yenilenebilir enerjiden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik söz konusudur. Son olarak tüm enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasında ise çift yönlü nedensellik olduğu belirlenmiştir. Enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedenselliğin varlığı, geri bildirim hipotezinin geçerli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen sonuçların Türkiye açısından tüm enerji bağlamında Erdal, Erdal ve Esengün (2008) ve Kaplan, Öztürk ve Kalyoncu (2011) çalışmalarını desteklediği söylenebilir.

Tablo 10: Granger Nedensellik Test Sonuçları

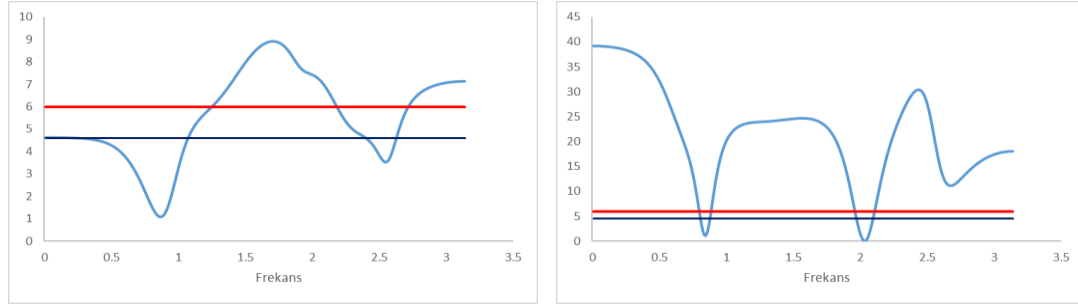
SINANAN HİPOTEZ	TEST İSTATİSTİK DEĞERİ
$EBYM_t \rightarrow \Delta YNMZ_t$	51.7353 ^a (0.0000)
$\Delta YNMZ_t \rightarrow EBYM_t$	11.2846 (0.1861)
$EBYM_t \rightarrow \Delta YNBL_t$	4.6170 (0.7976)
$\Delta YNBL_t \rightarrow EBYM_t$	39.5424 ^a (0.0000)
$EBYM_t \rightarrow TümENERJİ_t$	253.6191 ^a (0.0000)
$TümENERJİ_t \rightarrow EBYM_t$	60.3355 ^a (0.0000)

Not: $EBYM_t - TümENERJİ_t$ modeli kesmeli ve trendli yapıya sahiptir. ^a %1 düzeyinde anlamlıdır.

4.2.2. Breitung-Candelon (2006) Frekans Alanı Nedenselliği

Breitung-Candelon (2006) frekans alanı nedensellik sonuçlarına yer verilmektedir. Breitung-Candelon (2006) frekans alanı nedensellik analizinde kısa, orta ve uzun

dönemde değişkenler arasındaki nedensellik yapıları üzerinde durulmaktadır. Çalışmalarda belirli dönem (frekans değerine) göre yorumlar yapılabilmesine rağmen çoğunlukla belirli aralıklara göre kararlar verilmektedir. Genellikle 0-1 frekans aralığı uzun dönem, 1-2.5 frekans aralığı orta dönem ve 2.5-3.14 frekans aralığı ise kısa dönem olarak alınmaktadır. Şekil 3'te frekans alanı nedensellik testi sonuçları sunulmaktadır.



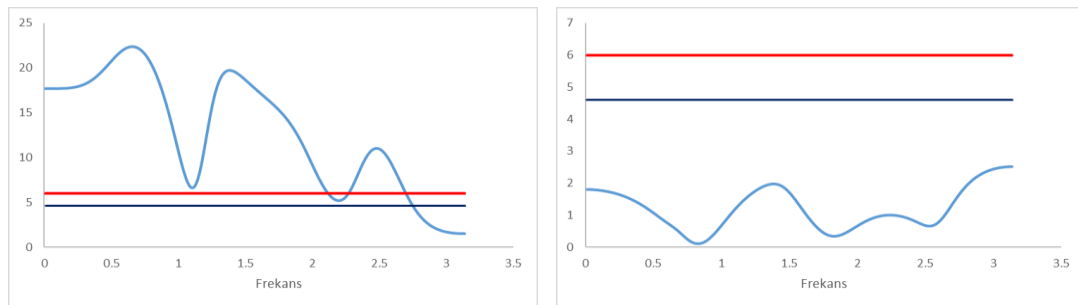
Ekonomik Büyüme=f(Yenilenemez)

Yenilenemez =f(Ekonomik Büyüme)

Şekil 3: Yenilenemez Enerji ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Frekans Alanı Nedensellik Sonuçları

Tüm şekillerde yer alan kırmızı çizgi %5 anlamlılık düzeyi için 5.99 ki-kare kritik değerini, siyah çizgi ise %10 anlamlılık düzeyi için 4.60 ki-kare kritik değerini göstermektedir. Şekil 3'te yenilenemez enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik yapısı gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, yenilenemez enerjiden ekonomik büyümeye doğru kısa ve orta uzunluk için nedensellik olduğu fakat uzun dönemde nedenselliğin olmadığı söylenebilir. Aksine ekonomik büyümeden yenilenemez enerjiye doğru uzun, orta uzunluk ve kısa dönemde nedensellik olduğu görülmektedir.

Şekil 4'de yenilenebilir enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik yapısı gösterilmektedir.



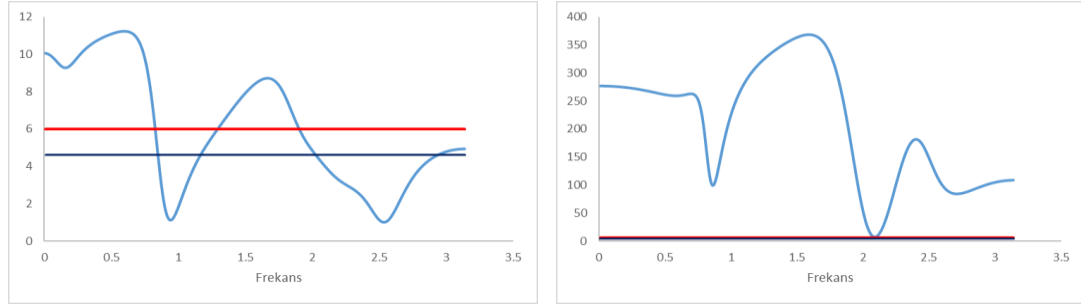
Ekonomik Büyüme =f(Yenilenebilir)

Yenilenebilir =f(Ekonomik Büyüme)

Şekil 4: Yenilenebilir Enerji ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Frekans Alanı Nedensellik Sonuçları

Sonuçlar incelendiğinde, yenilenebilir enerjiden ekonomik büyümeye doğru kısa, orta ve uzun dönemde nedensellik olduğu görülmektedir. Sadece kısa dönem periyodu detaylandırılırsa çok kısa dönem için nedensel yapı görülmemektedir. Şekil 4’de ekonomik büyümeden yenilenebilir enerjiye doğru hesaplanan sonuçlara göre, ne kısa ne de uzun dönemde ekonomik büyümeden yenilenebilir enerjiye doğru nedensel bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Şekil 5’te tüm enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik yapısı gösterilmektedir. Dikkat edilirse tüm enerji kaynaklarından ekonomik büyümeye doğru orta ve uzun dönemde nedensel bir yapı oluşu sonucuna ulaşılırken, kısa dönemde nedensel bir ilişkiye rastlanamamıştır.



Ekonomik Büyüme =f(Tüm Enerji)

Tüm Enerji=f(Ekonomik Büyüme)

Şekil 5: Tüm Enerji ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Frekans Alanı Nedensellik Sonuçları

Ekonomik büyümeden tüm enerjiye doğru hesaplanan nedensellik sonuçlarına göre ise, tüm zaman dönemlerinde; yani kısa, orta ve uzun dönemde nedensellik olduğu belirlenmiştir. Etkinin derecesi incelendiğinde ise ekonomik büyümeden tüm enerjiye doğru daha güçlü bir nedensel yapının olduğu söylenebilir.

O halde Breitung-Candelon (2006) frekans alanı nedensellik sonuçlarına göre yenilenebilir enerji ve tüm enerji kaynakları için; Erdal, Erdal ve Esengün (2008) ve Kaplan, Öztürk ve Kalyoncu (2011) çalışmalarında olduğu gibi çift yönlü nedenselliği desteklediği görülmektedir. Yenilenebilir enerji için durum daha farklıdır. Daha açık bir ifadeyle burada enerjiden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik olduğundan; Soytaş, Sarı ve Özdemir (2001), Mucuk ve Uysal (2009) ve Durğun ve Durğun (2018) çalışmalarında olduğu gibi “büyüme hipotezi” desteklenmektedir.

4.2.3. Toda-Yamamoto (1995) Nedenselliği

Yukarıda da ifade edildiği üzere Granger nedensellik testi sonuçları değişkenlerin durağan olma koşuluna bağlıdır. Ancak Tablo 8 ve Tablo 9’da uygulanan birim kök

testleri sonuçları kullanılarak $YNMZ_t$ ve $YNBL_t$ enerji değişkenlerinin durağan-dışı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle durağan-dışı değişkenlerin farkları üzerinden Granger nedensellik testleri gerçekleştirilmiştir. Bu durum değişkenler arasındaki ilişkinin giderilmesine neden olabilmektedir.

Toda-Yamamoto (1995) nedensellik testi değişkenlerin farklı dereceden entegre olması durumunda da fark almadan doğrudan değişkenlerin düzeyleri üzerinden uygulanabileceğini ortaya koymaktadır. Toda-Yamamoto (1995) nedensellik sınaması uygulanmadan önce kullanılması gereken uygun modelin gecikme sayısı AIC ve SIC gibi bilgi kriterleriyle belirlenmektedir. Buna göre Tablo 11'de yenilenemez ve yenilenebilir enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki Toda-Yamamoto (1995) nedensellik testi çerçevesinde sunulmaktadır.

Tablo 11: Toda-Yamamoto Nedensellik Test Sonuçları

SINANAN HİPOTEZ	VAR(p+dmax)	TEST İSTATİSTİK DEĞERİ
$EBYM_t \rightarrow YNMZ_t$	VAR(7+1)	3.7358 (0.8097)
$YNMZ_t \rightarrow EBYM_t$	VAR(7+1)	1.5624 (0.9801)
$EBYM_t \rightarrow YNBL_t$	VAR(3+1)	7.9091 ^b (0.0479)
$YNBL_t \rightarrow EBYM_t$	VAR(3+1)	7.3626 ^c (0.0612)

Not: Ekonomik büyüme ve yenilenebilir enerji modeli kesmeli ve trendli yapıya sahiptir ^a %1 düzeyinde, ^b %5 düzeyinde, ^c %10 düzeyinde anlamlıdır.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde ekonomik büyüme ve yenilenemez enerji kaynakları arasında nedensel bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yani Toda-Yamamoto (1995) nedensellik sınamasına göre yenilenemez enerji için tarafsızlık hipotezinin geçerli olduğu görülmektedir. Bu sonuç Türkiye için daha önce uygulanan; Jobert and Karanfil (2007), Halıcıoğlu (2009), Soytaş ve Sarı (2009), Bulut ve Muratoğlu (2018) ve Güriş ve Tiftikçigil (2020) çalışmalarını desteklemektedir. Fakat Toda-Yamamoto (1995) nedensellik testi Türkiye'de ekonomik büyüme ile yenilenebilir enerji kaynakları arasında iki yönlü nedensellik olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle yenilenebilir enerji için Erdal, Erdal ve Esengün (2008) ve Kaplan, Öztürk ve Kalyoncu (2011) çalışmalarında olduğu gibi çift yönlü nedenselliği desteklediği görülmektedir. Test sonuçlarına göre her ne kadar ekonomik büyüme ile yenilenebilir enerji arasında çift yönlü nedensellik olsa da, ekonomik büyümeden yenilenebilir enerjiye doğru olan ilişkinin, yenilenebilir enerjiden ekonomik büyüme doğru olan ilişkidir daha güçlü olduğu görülmektedir.

Hacker-Hatemi-J (2010) çalışmalarında Granger (1969) ve Toda-Yamamoto (1995) nedensellik sınamalarını bütünleştirerek serilerin durağanlık yapısına göre uygulanabilen esnek bir nedensellik sınaması geliştirmiştir. Çalışmada kullanılan verilere Hacker-Hatemi-J (2010) bootstrap nedensellik analizi uygulandığında,

Tablo 9’da elde edilen sonuçlara yeniden ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle Toda-Yamamoto (1995) ve Hacker-Hatemi-J (2010) nedensellik sonuçları aynı bulunmuştur.

4.2.4. Hatemi-J (2012) Asimetrik Nedenselliği

Granger (1969), Toda-Yamamoto (1995), Breitung-Candelon (2006) ve Hacker-Hatemi-J (2010) nedensellik testleri farklı özelliklere sahip olmalarına karşın, simetrik nedenselliği sınamaktadırlar. Fakat meydana gelen şokların simetrik olmaması durumunda ortak bir etki yaratması beklenmemektedir. Böylece bu etkilerin göz ardı edilmesi durumunda yanıltıcı sonuçlara ulaşılma olasılığı söz konusudur. Hatemi-J (2012) çalışmasında ise meydana gelen şokları negatif ve pozitif şoklar olarak ayırmakta ve bu ayrıştırılan şoklar arasındaki nedensellik yapısını analiz etmiştir. Dolayısıyla Hatemi-J (2012) değişkenler arasında şokların yapılarından kaynaklı bir nedensel yapının olabileceğini savunmaktadır. Bu nedenle çalışmanın bu aşamasında hem yenilenemez hem de yenilenebilir enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki asimetrik nedensellik sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 12’de ilk olarak enerji kaynakları ile ekonomik büyüme değişkenlerinin pozitif şokları dikkate alınarak hesaplanan Hatemi-J (2012) nedensellik sonuçları sunulmaktadır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde ne enerjiden ekonomik büyümeye ne de ekonomik büyümeden enerjiye doğru nedensel bir ilişkiye ulaşılamamıştır.

Tablo 12: Hatemi-J Asimetrik Nedensellik Test Sonuçları: Pozitif Şoklar

SINANAN HİPOTEZ	TEST İSTATİSTİK DEĞERİ	KRİTİK DEĞERLER		
		%1	%5	%10
$EBYM_t \rightarrow YNMZ_t$	6.145	833.134	145.569	73.723
$YNMZ_t \rightarrow EBYM_t$	2.158	479.030	94.025	47.910
$EBYM_t \rightarrow YNBL_t$	0.098	10.112	4.915	3.160
$YNBL_t \rightarrow EBYM_t$	0.063	9.348	4.693	3.085
$EBYM_t \rightarrow \text{TümENERJİ}_t$	12.160	531.613	99.883	50.444
$\text{TümENERJİ}_t \rightarrow EBYM_t$	15.773	477.196	102.829	52.193

Tablo 13’de ilk olarak enerji kaynakları ile ekonomik büyüme değişkenlerinin negatif şokları dikkate alınarak hesaplanan Hatemi-J (2012) nedensellik sonuçları sunulmaktadır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde ne enerjiden ekonomik

büyüme ne de ekonomik büyümeden enerjiye doğru nedensel bir ilişkiye ulaşılamamıştır.

Tablo 12 ve Tablo 13 birlikte dikkate alındığında ne enerjiden ekonomik büyüme ne de ekonomik büyümeden enerjiye doğru nedensel bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Bu sonuç şokların asimetrik etkiye sahip olmadığını göstermekte ve etkilerin değişkenler üzerinde simetrik bir etki yarattığını göstermektedir. Bu nedenle başka nedensellik sınaması yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Tablo 13: Hatemi-J Asimetrik Nedensellik Test Sonuçları: Negatif Şoklar

SINANAN HİPOTEZ	TEST İSTATİSTİK DEĞERİ	KRİTİK DEĞERLER		
		%1	%5	%10
$EBYM_t \rightarrow YNMZ_t$	4.439	70.977	32.087	22.740
$YNMZ_t \rightarrow EBYM_t$	10.672	66.328	30.327	21.033
$EBYM_t \rightarrow YNBL_t$	0.0229	8.720	4.499	3.063
$YNBL_t \rightarrow EBYM_t$	3.285	8.993	4.556	3.091
$EBYM_t \rightarrow \text{TümENERJİ}_t$	2.747	865.115	130.637	61.238
$\text{TümENERJİ}_t \rightarrow EBYM_t$	4.656	822.082	144.206	69.061

Hatemi-J asimetrik nedensellik sonuçları tüm enerji kaynakları için tarafsızlık hipotezin geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle enerjinin ekonomi üzerindeki etkisinin çok az veya hiç etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuç Jobert and Karanfil (2007), Halıcıoğlu (2009), Soytaş ve Sarı (2009), Bulut ve Muratoğlu (2018) ve Güriş ve Tiftikçigil (2020) çalışmalarını desteklemektedir.

5. Sonuç

Türkiye enerji talebinin büyük bir kısmını (beşte dördünü) ithal ettiği fosil yakıtlardan sağlamaktadır. Bu yüksek oran artan dış ticaret açığının meydana gelmesine sebep olurken, enerjinin ithal edilmesi sürdürülebilir kalkınma hedefini zora sokmaktadır. Örneğin enerji akışında bir kriz veya herhangi bir problem yaşanması durumunda ekonomik büyüme ve kalkınma bu durumdan olumsuz etkilenecektir. İlaveten ithal edilen birincil enerjilerin çevresel etkileri yüksek karbon ve sera gazı emisyonları olarak ortaya çıkmakta ve dolayısıyla yaşamı tehdit etmektedir. Açıktır ki özellikle enerji konusunda dışa bağımlılığın azaltılması gerekmektedir. Türkiye’de bu konuda çalışmalar yapılmaya başlanmış ve

yenilenebilir enerji kaynakları için yatırımlar yapılmıştır. Ancak bu yatırımlar henüz talebin beşte birini karşılayacak seviyededir.

Bu çalışmada yenilenemez ve yenilenebilir enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişkiler; Granger, Breitung-Candelon, Toda-Yamamoto, Hacker-Hatemi-J ve Hatemi-J gibi geleneksel ve güncel nedensellik testleri çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışma birçok nedensellik sınamasını bir arada ele aldığından literatürde yer alan çalışmalardan ayrılmakta ve çok sayıda nedensellik sınama sonuçlarını karşılaştırmalı sunması sebebiyle literatüre katkı sağlamaktadır.

Çalışmamızda uygulanan bu testler sonucunda; tüm enerji bağlamında çift yönlü nedensellik olduğu, yenilenemez enerji için ekonomik büyümeden yenilenemez enerjiye doğru, yenilenebilir için ise yenilenebilir enerjiden ekonomik büyümeye doğru nedensel ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışmada uygulanan nedensellik testleri sonucunda yenilenemez enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasında daha çok koruma hipotezinin geçerli olduğunu, diğer bir ifadeyle enerji tüketimini ve atığı azaltmak için tasarlanan enerji koruma politikalarının ekonomik büyüme üzerinde çok az veya hiç olumsuz etkisi olmayacağı söylenebilir. Nitekim yenilenemez enerji kaynakları açısından 2017 yılından itibaren uygulanan sıfır atık projesinin koruma hipotezini destekleyici adımlar olarak yorumlanabilir. Nedensellik sınamaları sonucunda yenilenebilir enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasında büyüme hipotezinin geçerliliği konusunda birliğin sağlandığı görülmektedir. O halde yenilenebilir enerjinin kullanımının artması ekonomik büyümeyi destekleyici sonuçlar üretecektir. Sonuçta yenilenebilir enerji bağlamında uygulanan politikaların büyümeyi destekleyici etkisi olduğu söylenebilir. Son olarak tüm enerji kaynakları birlikte dikkate alındığında ise geribildirim hipotezinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlar Türkiye’de enerji ile ekonomik büyüme arasında ilişki olduğunu ortaya koyan literatür çalışmalarını desteklemektedir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlardan Türkiye’de yenilenemez ve yenilenebilir enerji çerçevesinde ekonomik büyüme üzerinde pozitif etki yaratacak şekilde politikalar üretildiği ve bu politikaların kendi içerisinde tutarlı bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Nitekim özellikle son dönemlerde yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılan yatırımlar ve ihaleler, politika yapımcıların yenilenebilir enerji kaynaklarına verdikleri önemi ortaya koymaktadır. Bu yatırımlar sayesinde ülkemizin dışa bağımlılığının ve bundan kaynaklanan sorunların azaltılabilmesi ve daha temiz bir çevre için teknolojiler kullanılarak üretime sokulması gerekmektedir. Bu doğrultuda hâlihazırda bulunan araştırma-geliştirme faaliyetlerine daha çok önem verilmelidir.

Her ne kadar şuan veri kısıtı söz konusu olsa da ileriki çalışmalarda, özellikle yenilenebilir enerji kaynakları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi detaylandırılabilir. Daha açık bir ifadeyle; biyokütle, jeotermal, hidroelektrik, güneş, rüzgâr ve nükleer enerji verileri ayrı ayrı oluşturduğunda, yenilenebilir enerji ile ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişki araştırılabilir. İlâveten hangi

yenilenebilir enerjinin ekonomik büyüme üzerinde (veya tersi) daha etkili olduğu analiz edilebilir. Alternatif olarak Türkiye ile yakın özelliklere sahip ve benzer yatırımları yapan ülkeler yardımıyla panel veri yapısı oluşturularak, hem her bir enerji için ayrı ayrı hem de bütün olarak panel boyutuyla enerji ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik analizi gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Abosedra, S. ve Baghestani, H. (1989). New evidence on the causal relationship between united states energy consumption and gross national product. *Journal of Energy Development*, 14, 285-292.
- Akarca, A. T. ve Long, T. V. (1980). On the relationship between energy and GNP: a reexamination. *Journal of Energy Development*, 5, 326-331.
- Alper, F. Ö. (2018). Yenilenebilir enerji ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki: 1990-2017 Türkiye örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8, 2, 223-242.
- Arifin, J. ve Syahrudin, N. (2011). Causality relationship between renewable and non-renewable energy consumption and GDP in Indonesia. *Economics and Finance in Indonesia*, 59, 1, 1-18.
- Aslan, A. ve Öcal, O. (2016). The role of renewable energy consumption in economic growth: evidence from asymmetric causality. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 60, 953-959.
- Bowden, N. ve Payne, J. E. (2009). The causal relationship between us energy consumption and real output: a disaggregated analysis. *Journal of Policy Modeling*, 31, 2, 180-188.
- Breitung, J. ve Candelon, B. (2006). Testing for short- and long-run causality: a frequency-domain approach. *Journal of Econometrics*, 132, 2, 363-378.
- Breusch, T. S. ve Pagan, A. R. (1980). The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47, 1, 239-253.
- Bulut, U. ve Muratoğlu, G. (2018). Renewable energy in Türkiye: great potential, low but increasing utilization, and empirical analysis on renewable energy-growth nexus. *Energy Policy*, 123, 240-250.
- Chen, S. T., Kuo, H. I. ve Chen, C. C. (2007). The relationship between GDP and electricity consumption in 10 Asian countries. *Energy Policy*, 35, 2611-2621.

- Cheng, B. S. (1995). An investigation of cointegration and causality between energy consumption and economic growth. *Journal of Energy Development*, 21, 73-84.
- Cheng, B. S. (1999). Causality between energy consumption and economic growth in India: an application of cointegration and error-correction modeling. *Indian Economic Review*, 34, 39-49.
- Cheng, B. S. ve Lai, T. W. (1997). An investigation of co-integration and causality between energy consumption and economic activity in Taiwan. *Energy Economics*, 19, 4, 435-444.
- Chontanawat, J., Hunt, L. C. ve Pierse, R. (2006). Causality between energy consumption and GDP: evidence from 30 OECD and 78 non-OECD countries. *Surrey Energy Economics Discussion Paper*, SEDDS 113.
- Chontanawat, J., Hunt, L. C. ve Pierse, R. (2008). Does energy consumption cause economic growth? evidence from a systematic study of over 100 countries. *Journal of Policy Modelling*, 30, 2, 209-220.
- Çınar, M. ve Öz, R. (2017). Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme ilişkisine yenilenebilir enerji bağlamında bir öneri. *International Journal of Academic Value Studies*, 3, 13, 40-54.
- Demirbaş, L. (2002). *Türkiye’de enerji sektörü, sektörün problemleri, avrupa birliği ve türkiye’de enerji politikaları* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dickey, D. A. ve Fuller, W. A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of the American Statistical Association*, 74, 366, 427-431.
- Durğun, B. ve Durğun, F. (2018). Yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisi: Türkiye örneği. *International Review of Economics and Management*, 6, 1-27.
- Eddrief-Cherfi, S. ve Kourbali, B. (2012), Energy consumption and economic growth in Algeria: cointegration and causality analysis. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 2, 4, 238-249.
- Elliott, G., Rothenberg, T. J and Stock, J. H. (1996). Efficient tests for an autoregressive unit root. *Econometrica*, 64, 4, 813-836.
- Erdal, G., Erdal, H. ve Esengün, K. (2008). The causality between energy consumption and economic growth in Türkiye, *Energy Policy*, 36, 10, 3838-3842.

- Fatai, K., Oxley, L. ve Scrimgeour, F. (2002). Energy consumption and employment in New Zealand: searching for causality. *NZAE Conference*, Wellington, 26-28 June 2002.
- Geweke, J. (1982). Measurement of linear dependence and feedback between multiple time series. *Journal of the American Statistical Association*, 77, 304-324.
- Ghali, K. H. ve El-Sakka, M. (2004). Energy use and output growth in Canada: a multivariate cointegration analysis. *Energy Economics*, 26, 225-238.
- Glasure, Y. U. (2002). Energy and national income in Korea: further evidence on the role of omitted variables. *Energy Economics*, 24, 355-365.
- Granger, C. W. J. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica*, 37, 424-438.
- Güriş, B. ve Tiftikçigil, B.Y. (2020). The renewable energy consumption-economic growth nexus in Türkiye. *Social Sciences Research Journal*, 9, 3, 105-111.
- Hacker, R. S. ve Hatemi-J, A. (2010). A bootstrap test for causality with endogenous lag length choice-theory and application in finance. *Working Paper Series in Economics and Institutions of Innovation*, 223, 1-21.
- Halıcıoğlu, F. (2009). An econometric study of CO2 emissions, energy consumption, income and foreign trade in Türkiye. *Energy Policy*, 37, 1156-1164.
- Hatemi-J, H. (2012). Asymmetric causality tests with an application. *Empirical Economics*, 43, 1, 447-456.
- Hosoya, Y. (1991). The decomposition and measurement of the interdependence between second-order stationary process. *Probability Theory and Related Fields*, 88, 429-444.
- Jobert, T. ve Karanfil, F. (2007). Sectoral energy consumption by source and economic growth in Türkiye. *Energy Policy*, 35, 5447-5456.
- Kalyoncu, H. Gürsoy, F. ve Göcen, H. (2013). Causality relationship between GDP and energy consumption in Georgia, Azerbaijan and Armenia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 3, 1, 111-117.
- Kaplan, M., Öztürk, I. ve Kalyoncu, H. (2011). Energy consumption and economic growth in Türkiye: cointegration and causality analysis, *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 2, 31-41.

- Karanfil, F. (2008). Energy consumption and economic growth revisited: does the size of unrecorded economy matter?. *Energy Policy*, 36, 8, 3029-3035.
- Koçak, E. ve Şarkgüneşi, A. (2017). The Renewable energy and economic growth nexus in black sea and balkan countries. *Energy Policy*, 100, 51-57.
- Kraft, J. ve Kraft, A. (1978). On the relationship between energy and GNP. *Journal of Energy Development*, 3, 401-403.
- Kwiatkowski, D., Phillips, P. C. B., Schmidt, P. ve Shin, Y. (1992). Testing the null hypothesis of stationarity against the alternative of a unit root. *Journal of Econometrics*, 54, 1-3, 159-178.
- Lee, J. ve Strazicich, M. C. (2003). Minimum LM unit root test with two structural breaks. *Review of Economics and Statistics*, 85, 4, 1082-1089.
- Lee, J. ve Strazicich, M. C. (2004). Minimum LM unit root test with one structural break, *Economics Bulletin*, 33, 4, 1-15.
- Lumsdaine, R. L. ve Papell, D. H. (1997). Multiple trend breaks and the unit-root hypothesis. *The Review of Economics and Statistics*, 79, 2, 212-218.
- Mele, M. (2019). Renewable energy consumption: the effects on economic growth in Mexico, *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9, 3, 269-273.
- Mucuk, M. ve Uysal, D. (2009). Türkiye ekonomisinde enerji tüketimi ve ekonomik büyüme. *Maliye Dergisi*, 157, 105-115.
- Oh, W. ve Lee, K. (2004). Causal relationship between energy consumption and GDP: the case of Korea 1970-1999. *Energy Economics*, 26, 1, 51-59.
- Öcal, O. ve Aslan, A. (2013). Renewable Energy consumption economic growth nexus in Türkiye. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 28, 494-499.
- Öztürk, İ. (2010). A literature survey on energy-growth nexus. *Energy Policy*, 38, 340-349.
- Paul, S. ve Bhattacharya, R. N. (2004). Causality between energy consumption and economic growth in India: a note on conflicting results. *Energy Economics*, 26, 6, 977-983.
- Payne, J. E. (2009). On the dynamics of energy consumption and output in the US. *Applied Energy*, 86, 4, 575-577.

- Payne, J. E. (2010). Survey of the international evidence on the causal relationship between energy consumption and growth. *Journal of Economic Studies*, 37, 1, 53-95
- Perron, P. (1989). The great crash, the oil price shock, and the unit root hypothesis. *Econometrica*, 57, 6, 1361-1401.
- Perron, P. (1997). Further evidence on breaking trend functions in macroeconomic variables. *Journal of Econometrics*, 80, 355-385.
- Phillips, P. C. B. ve Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75, 1988.
- Schmidt, P. ve Phillips, P.C.B. (1992). LM tests for a unit root in the presence of deterministic trends. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 54, 257-287.
- Soytaş, U. ve Sarı, R. (2009). Energy consumption, economic growth, and carbon emissions: challenges faced by an EU candidate member. *Ecological Economics*, 68, 6, 1667-1675.
- Soytaş U., Sarı, R. ve Özdemir, O. (2001). Energy consumption and gdp relation in Türkiye: a cointegration and vector error correction analysis. In: *Economies and Business in Transition: Facilitating Competitiveness and Change in the Global Environment Proceedings. Global Business and Technology Association*, 838-844.
- Stern, D. I. (2000). A multivariate cointegration analysis of the role of energy in the us macroeconomy. *Energy Economics*, 22, 267-283.
- Toda, H. Y. ve Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated process. *Journal of Econometrics*, 66, 225-250.
- Tuçcu, C. T., Öztürk, İ., ve Aslan, A. (2012). Renewable and non-renewable energy consumption and economic growth relationship revisited: evidence from G7 countries. *Energy Economics*, 34, 6, 1942-1950.
- Yıldırım E., Saraç, S. ve Aslan A. (2012). Energy consumption and economic growth in the USA: evidence from renewable energy. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 16, 6770-6774.
- Yang, H-Y. (2000). A Note On the Causal Relationship Between Energy and GDP in Taiwan. *Energy Economics*. 22, 309-317.
- Yu, E. S. H. ve Jin, J. C. (1992). Cointegration tests of energy consumption, income, and employment. *Resources and Energy*, 14, 259-266.

Yu, E. S. H. ve Hwang, B. K. (1984). The relationship between energy and GNP: further results. *Energy Economics*, 6, 186-190.

Zamani, M. (2007). Energy consumption and economic activities in Iran. *Energy Economics*, 29, 6, 1135-1140.

Zhang, X. P. ve Cheng, X. M. (2009). Energy consumption, carbon emissions, and economic growth in China. *Ecological Economics*, 68, 10, 2706-2712.

Zivot, E. ve Andrews, D. W. K. (1992). Further evidence on the great crash, the oil price shock and the unit root hypothesis. *Journal of Business and Economic Statistics*. 10, 251-270.

Wolde-Rufael, Y. (2004). Disaggregated industrial energy consumption and GDP: the case of Shanghai. *Energy Economics*, 26, 69-75.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Investigation of the Causal Relationship Between Renewable and Non-Renewable Energy Resources and Economic Growth: The Case of Turkey

Extended Abstract

1. Introduction

At the beginning of the development indicators of a country is the amount of energy used by that country. In a rapidly developing world, the need for energy is increasing day by day as a result of the industrial revolution and especially the advancement of technological developments. While countries are trying to meet emerging energy needs, they are also considering energy's economic and environmental dimensions. To meet the energy demand, non-renewable (fossil) energy sources have come to mind for many years at the point of energy production. While its low cost is an advantage, the need for alternative energy sources has become inevitable to meet the energy need, especially since it is expected to be destroyed shortly and the damage it causes to the environment. The energy source that will meet this need is renewable energy sources.

It is seen that there were increases in coal and natural gas supplies throughout the world in the 1995-2019 period, while decreases were experienced in oil and nuclear energy supplies. It is seen that there has been an increase in hydroelectric and wind-solar energies, which are renewable energy sources, and a decrease of approximately 1% in the supply of biodiesel fuel over time. According to this result, while there has been a decrease in non-renewable energy resources throughout the world, especially after 2010, there has been an increase in renewable energy. In 2019, the world's total primary energy distribution is oil (31%), coal (27%), natural gas (23%), nuclear (5%), and renewable (% 14). While the rate of renewable energy is 14%, this rate of biodiesel at 9%, hydroelectricity at 3%, and wind, solar, etc. at 2% appears to be composed of different energy types. In Turkey, on the other hand, it can be seen that the mobility between non-renewable and renewable energy is much faster than in the rest of the world.

2. Method

Since the study's main purpose is to reveal the causal relationship between renewable and non-renewable energy resources and economic growth, the process starts with unit root tests methodically, and then causality tests are included. Dickey-Fuller (1979), one of the unit root tests without a structural break, focuses on three model structures to determine whether a time series is stationary or not. These models are known as the none model, the intercept model, and the trend and intercept model. In addition, the optimal lag number for each model is determined with the help of the Akaike information criterion (AIC) and Schwarz information criterion (SIC). Random shocks are assumed to be white noise in all three models. The study also focuses on the unit root tests of Philips-Perron (1988), Schmidt-Phillips (1992), Kwiatkowski, Phillips, Schmidt, and Shin (KPSS, 1992).

If a time series is non-stationary, one of the reasons may be structural breaks. In other words, a structural break can cause a stationary time series to be seen as non-stationary by changing the data generation process of the series. Perron (1989) focuses on the concept of structural break and explains how the structural break is tested. These models are; Model A, which takes level change into account; Model B, which considers slope change; and Model C, which considers both level and slope change. Perron (1989) performs the analysis with two important assumptions in his study. The first is that there is only one break in the series, and the second is that this break is exogenous. In other words, Perron (1989) assumes that the fracture date is known. However, Zivot-Andrews (1992)

and Perron (1997) argued, unlike Perron (1989), that structural breaks should be taken endogenously. In other words, they argue that the unknown break date should be determined by the model. Unlike Perron (1989 and 1997) and Zivot-Andrews (1992), Lumsdaine-Papell (1997) and Lee-Strazicich (2003) studies consider unit root tests with two breaks.

The causality structure between stationary series is first investigated with the Granger (1969) test. In the Granger (1969) test, there is a condition for the series to be stationary. However, there is no need for such a case in the Toda-Yamamoto (1995) causality test. Breitung-Candelon (2006) examines the causality relationship in frequency domain causality in the form of short, medium, and long term. In Hatemi-J (2012) asymmetric causality test, it was revealed that asymmetrical components, not symmetrical ones, could be effective in the causality structure. More precisely, the time series is divided into two components: positive and negative shocks. Then, the causality test is performed for each component separately.

3. Results and Discussion

This study investigates the causal relationship between renewable and non-renewable energy sources and economic growth using Turkey's 1993-2020 period data. To reveal the causality between renewable and non-renewable energy sources and economic growth, the stationarity levels of the variables should be determined. When unit root tests without a structural break are evaluated in general, it is concluded that $EBYM_t$ and $TümENERJİ_t$ variables are stationary. On the contrary, it is seen that the energy variables $YNMZ_t$ and $YNBL_t$ are non-stationary. According to the structural break unit root tests applied for $YNMZ_t$ and $YNBL_t$ energy sources, it is concluded that both series are non-stationary. In other words, structural breaks are not the reason why the energy series $YNMZ_t$ and $YNBL_t$ are non-stationary.

As a result of the causality test by Granger (1969) and Breitung-Candelon (2006), there is a causality from economic growth to non-renewable energy sources and this causality is unidirectional. The tests of Granger (1969) and Breitung-Candelon (2006) concluded that there is causality in the direction of economic growth from renewable energy sources. According to the Granger (1969) test, it was determined that there is bidirectional causality between all energy sources and economic growth. The Hatemi-J (2012) test shows that shocks do not have an asymmetrical effect and that the effects have a symmetrical structure on the variables.

4. Conclusion

About one-fifth of Turkey's energy demand comes from renewable energy sources, and about four-fifths from fossil fuel sources. While this high rate causes an increasing foreign trade deficit, importing energy complicates the goal of sustainable development. In addition, the environmental effects of imported primary fuels appear as high carbon and greenhouse gas emissions, thus threatening life.

In this study, the causal relationships between non-renewable and renewable energy sources and economic growth are handled within the framework of causality tests such as Granger, Breitung-Candelon, Toda-Yamamoto, Hacker-Hatemi-J, and Hatemi-J. Since the study deals with many causality tests together, it differs from the studies in the literature. It contributes to the literature by presenting the results of many causality tests comparatively. As a result of these tests applied in the study, found that there is unidirectional causality from economic growth to non-renewable energy, unidirectional causality from renewable energy to economic growth, and bidirectional causality in all energy contexts.

As a result of the causality tests applied in the study, it can be said that the hypothesis of more conservation between non-renewable energy sources and economic growth is valid, in other words,

energy conservation policies designed to reduce energy consumption and waste will have little or no negative impact on economic growth. This result applied to Turkey; Karanfil (2008), Öcal and Aslan (2013), and Alper (2018) support their work. One-way causality from renewable energy to economic growth; the “growth hypothesis” is supported, as in the studies of Soytaş, Sarı, and Özdemir (2001), Mucuk and Uysal (2009), and Durğun and Durğun (2018). Therefore, the increase in the use of renewable energy produces results that support economic growth. When all energy sources are considered together, it is concluded that the feedback hypothesis is valid. These results support the Erdal, Erdal, and Esengün (2008) and Kaplan, Öztürk, and Kalyoncu (2011) studies from literature revealing a relationship between energy and economic growth in Turkey.

Araştırma Makalesi

Holland'ın Kişilik Kuramı'nın Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Turizm ve Otel İşletmeciliği Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama

İbrahim ÇETİNTÜRK

*Sorumlu Yazar, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF
icetinturk32@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9078-7606*

Hasan DAĞLAR

*Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF
daglar18@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6903-8141*

Öz

Holland (1996) mesleki kişilik kuramını açıklarken insanların "gerçekçi, sanatçı, geleneksel, araştırmacı, sosyal, girişimci" olmak üzere altı kişilik tipinden birine ait özellikleri taşıdığını ileri sürmüştür. Bu çalışmada, öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve girişimcilik eğilimlerinin test edilmesi ve kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca Holland'ın kişilik kuramına göre turizm mesleğini tanımlayan en iyi kişilik özelliğinin belirlenmesi araştırmanın amaçları arasında bulunmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada uygulanan faktör analizi sonucuna göre, Holland'ın altı kişilik kuramına ilişkin alınyazın çalışmalarının aksine bireyler "gerçekçi, sanatçı, sosyal ve geleneksel" olmak üzere dört grupta sınıflandırılmıştır. Girişimcilik eğilimlerine ilişkin faktörler ise; "fırsatları değerlendirme, risk alma ve kararlılık" olmak üzere üç faktör altında toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin kişilik özelliklerine ait en yüksek ortalamanın "sosyal kişilik" boyutunda olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Girişimcilik, Kişilik, Turizm

Jel Sınıflandırma Kodları: M14, O18, L83

The Effect of Holland's Theory of Personality on Entrepreneurship Tendencies: An Application on Tourism and Hotel Management Students ¹

Abstract

Holland (1996), in explaining his theory of occupational personality, posited that people carried the characteristics of one of the six personality types, "realistic, artistic, traditional, exploratory, social, entrepreneurial". This study aimed to investigate the personality traits and entrepreneurial tendencies of university students and to determine how personality traits affect entrepreneurial tendencies. In addition, the objectives of the study included determining the best personality trait that defines the tourism profession according to Holland's personality theory. The instrument used for data collection was a questionnaire. The research data were analyzed using SPSS package program. According to the results of the factor analysis used in the research, individuals were classified into four groups: realistic, artistic, social and traditional in contrast to the literature studies on Holland's six personality theories. Factors related to entrepreneurial tendencies were categorized under three factors: "opportunity evaluation, risk taking, and determination." Results showed that the highest average value of students' personality traits was in the dimension of "social personality".

Keywords: Entrepreneurship, Personality, Tourism

JEL Classification Codes: M14, O18, L83

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 15.08.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 19.03.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Çetintürk, İ. ve Dağlar, H. (2023). Holland'ın Kişilik Kuramı'nın girişimcilik eğilimine etkisi: Turizm ve otel işletmeciliği öğrencileri üzerinde bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 57-77. doi: 10.18074/ckuiibfd.1162185.

1. Giriş

Üretimin gerçekleşmesi için hem üretim faktörlerine hem de bu faktörleri bir araya getirecek ve organize edecek girişimciye ihtiyaç duyulmaktadır. Ekonomik değerlerin yaratılması için gerekli olan üretim faktörlerinin bileşimi, biyolojik veya mekanik bir olay olmayıp girişimciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu yüzden girişimcilerin ekonomik değerlerin oluşturulmasındaki katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Özellikle bilgi toplumuna geçişle birlikte girişimcilerin sahip olduğu bilgi daha da önem kazanmıştır (Arıkan, 2004; Kaya, 2007; Müftüoğlu, 2010, s.62).

Ülkede girişimciliğin gelişmesi ve etkinliğinin artırılması ile ülke ekonomilerinin makro ekonomik göstergelerinin (gayri safi yurtiçi hasıla, istihdam vd.) pozitif yönde büyümesi arasında ilişki söz konusudur (Küçükaltan, 2009). Girişimcilik ekonomik gelişmede, sürdürülebilir kalkınmada aynı zamanda bireysel refah düzeyinin artırılmasında önemli bir faktördür. Bilim insanları girişimciliği, iş ve istihdam oluşturmasında toplumun en önemli unsurlarından biri olarak değerlendirmişlerdir. Bu nedenle girişimcilik ülkelerin gelişmesinde önemli bir unsur olarak ele alınmaktadır (Top, 2012). Aynı zamanda girişimciler ülkelerin ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Özellikle gençlerin girişimci olarak yetiştirilmesi ve girişimciliğe teşvik edilmesi istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden ülkeler ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacak, değişen şartlara uyum gösterecek dinamik girişimcileri ortaya çıkarma ve gençleri girişimciliğe yönlendirme gayreti içindedirler (Müftüoğlu ve Durukan, 2004, s.16).

Kişilik kavramı, bilinçli, alışılmış davranışları, kişinin özel deneyiminin ve davranış kalıplarının bütünlüğünü ifade etmektedir. Aynı zamanda bilinçsiz davranış kalıplarını, deneyimleri, görüşleri açıklamaktadır. Bu bağlamda kişilik, tüm bileşen özelliklerinin toplamından çok daha karmaşık bir varlığı temsil etmektedir” (Kernberg, 2016). Kişilik, “bireyin doğuştan getirdiği ve yaşantı sonucu kazandığı, onu diğer bireylerden ayıran özelliklerin tamamı” olarak ifade edilmektedir (Doğan, 2013). Bir insanı diğer insanlardan ayıran fiziksel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin tamamıdır. İnsanın toplum içinde belirli rollere (görevlere) ve özelliklere sahip olmasıdır (Eren, 2012; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007). Bir ülke ekonomisi için önemli role sahip olan girişimcilerin veya gelecekteki girişimci adaylarının ne tür kişilik özelliklerine sahip olması gerektiği konusunda alinyazında çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Müftüoğlu ve Haliloğlu, 2013; Parlak, 2013; Tikici ve Aksoy, 2009; Bozkurt, 2007).

Ülkede girişimciliğin geliştirilmesinde, girişimcilerin kişilik özelliklerinin bilinmesi ve bu bağlamda potansiyel girişimcilere bu özelliklerin kazandırılması önem arz etmektedir (Bozkurt, 2007). Alinyazında kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik farklı ölçüm araçlarının kullanıldığı çalışmalar bulunmaktadır (Ulutürk ve Bektaş, 2015; Bozkurt ve Alparslan, 2013; Çetinkaya Bozkurt, Kalkan, Koyuncu, Alparslan 2012; Aslan, Ünüvar ve Başoda,

2012; Ören ve Biçkes, 2011; Zhao, Seibr ve Lumpkin, 2010; Doğaner ve Altunoğlu, 2010; Çetin ve Varoğlu, 2009; Zhao ve Seibert, 2006; Somer, Korkmaz ve Tatar 2002; Envick ve Langford, 2000; Somer 1998; McCrae ve Costa 1991; Goldberg 1990). Bu araştırma, Holland'ın kişilik kuramını kullanarak, öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve girişimcilik eğilimlerinin test edilmesi ve kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

Holland'ın geliştirmiş olduğu altı kişilik tipinden her biri farklı kişilik yapısını, çalışma stilini, davranış şeklini ifade etmektedir. Bireyler bu kişilik tiplerinden sadece birine uyum sağlamaktadır. Alinyazında Holland'ın kişilik kuramı model alınarak yapılan çalışmalarda, her bir mesleği bir kişilik özelliğinin tanımladığı vurgulanmaktadır. Tang (2009) gerçekçi kişilik özelliklerine uygun mesleklerin çoğunun dış mekân aktivitelerini ve el emeğini içerdiğini, geleneksel kişilik özelliğine sahip mesleklerin ise rutin, sıkıcı, ofis ortamı aktivitelerini içerdiğini belirtmiştir. Diğer bir çalışmada Scanlan (1980) mimarların sanatçı kişilik yapısına sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda alanyazında farklı meslek gruplarına uyum sağlayan kişilik özelliğinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmada öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve girişimcilik eğilimlerinin test edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu belirlenmesi araştırmanın amaçları arasında bulunmaktadır.

2. Literatür Taraması

Holland (1996) mesleki kişilik özelliklerine göre bireyleri; gerçekçi (realistic), sanatçı (artistic), geleneksel (conventional), araştırmacı (investigative), sosyal (social), girişimci (enterprising) olmak üzere altı grupta sınıflandırmıştır. Holland mesleki kişilik kuramını açıklarken, insanların bu altı gruptaki kişilik tiplerine uygun mesleklerden birini seçtiğini ifade etmiştir. Holland'ın geliştirmiş olduğu altı kişilik tipinden her biri farklı kişilik yeteneğini, çalışma stilini, davranış şeklini ifade etmektedir. Bireyler bu kişilik tiplerinden sadece birine uyum sağlamaktadır. Özünde bir kişilik tipi, bir kişinin hayatında istikrarlı olan kişilik özellikleri, değerleri, tutumları ve davranışlarının toplamını ifade etmektedir. Ayrıca insanlar yetenek ve becerilerine uygun ortamlarda çalışmayı arzu etmektedir. Örneğin, geleneksel kişilik tipine sahip bir bireyin sosyal bir ortamda yeteneklerini ve becerilerini kullanması oldukça güçtür (Demirkol ve Aslan, 2021; Feldman ve Arnold 1985).

Alanyazında Holland'ın geliştirmiş olduğu altı kişilik tipini kullanarak yapılan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Atli ve Keldal (2017), Yu ve Alvi (1996) öğrenciler üzerine yaptıkları çalışmada, Holland'ın mesleki kişilik teorisinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca yapılan çalışmalarda öğrencilerin farklı kişilik özelliklerine sahip olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin Atli ve Kaya (2017) öğrencilerin sosyal, sanatçı ve geleneksel

mesleki kişilik tiplerine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Öğrenciler üzerinde yapılan diğer araştırmalarda, öğrencilerin ilgi alanlarının kişilik ve yaratıcılık üzerindeki etkisi Kaufmann Pumacchua ve Holt (2013) tarafından ele alınmıştır. Benzer bir çalışma Çatı, Bilgin ve Kılınç (2013) tarafından yapılmış, öğrencilerin kişilikleri ile turizm mesleğine yönelik algı ve tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Gencür (2011) öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada, ilköğretim matematik öğretmenliğinin sosyal, geleneksel ve sanatçı kişilik özelliği taşıyanlar için uygun bir meslek olduğunu belirtmiştir. Benzer bir çalışmada Çevik ve Perkmen (2010) müzik öğretmeni adaylarının çoğunlukla sanatçı kişilik yapısına sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Demirkol ve Aslan (2021) konuyu farklı bir bakış açısı ile değerlendirmişlerdir. Bireylerin Holland'ın geliştirmiş olduğu altı kişilik tipinin yanı sıra, çevresindeki diğer kişiler, buldukları ortamlar ve hobileri nedeniyle farklı kişilik tiplerine ait beceriler geliştirebileceklerini ifade etmişlerdir.

Alanyazında kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine etkilerini beş faktör kişilik modeli (deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, duygusal denge, yumuşak başlılık) aracılığıyla ölçen çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Aslan, Ünüvar ve Başoda. 2012; Zhao, Seibr ve Lumpkin, 2010; Doğaner ve Altunoğlu, 2010; Çetin ve Varoğlu, 2009; Zhao ve Seibert, 2006; Somer, Korkmaz ve Tatar 2002; Envick ve Langford, 2000; McCrae ve Costa 1991; Goldberg 1990; Somer 1998). Envick ve Langford (2000) Beş Faktör Kişilik Modeli'ni kullanarak girişimcilerle yöneticiler arasındaki farkları ortaya koymuşlardır. Yöneticilerin girişimcilere göre daha uzlaşmacı, uyumlu ve daha sosyal olduğunu tespit etmişlerdir. McCrae ve Costa (1991) kişilik envanterindeki kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş faktörlü kişilik modelini oluşturmuşlar ve bunu test etmişlerdir. Goldberg (1990) tarafından kişilik özellikleri üzerine yapılan çalışmada; 1431 özellik gruplandırılmış, beş alt boyutta toplanmış ve beş büyük kişilik faktörü belirlenmiştir.

Kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkinin belirlenmesinde farklı ölçüm araçlarının kullanıldığı araştırmalar mevcuttur. Bu bağlamda, Ören ve Biçkes (2011) öğrencilerin kişilik özellikleri ile girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre, kişilik özellikleri ile girişimcilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Çetinkaya Bozkurt vd. (2012) başarılı bir girişimcide bulunması gereken en önemli kişilik özelliğinin 'özgüven' olduğunu ifade etmişlerdir. Ulutürk ve Bektaş (2015) üniversite öğrencilerinin girişimci özelliklerinin incelenmesi üzerine yaptıkları bir çalışmada, yenilikçi fikirlerin projeye dönüştürülmesi aşamasında, kampüs temelli girişimcilik modelinin uygulamaya konulması gerektiğini belirtmişlerdir. Bozkurt ve Alparşlan (2013) girişimcilerde bulunması gereken özelliklerin; "risk üstlenme, özgüven, fırsatları görebilme, sosyal olma, dürüstlük ve yenilikçi düşünme" olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Kişilik özellikleriyle girişimcilik eğilimi ilişkilerini ölçme konusunda uluslararası literatürde de benzer çalışmalardan bahsedilebilir. Khan ve Alvi (1991) yaptıkları doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; Holland'ın kişilik modelinin gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve geleneksel alt boyutlarını doğrulamışlar ve Holland'ın modelinin batılı olmayan bir kültürde de geçerli olduğunu ortaya koymuşlardır. Kaufman, Pumacahua ve Holt (2013) tarafından farklı bölümlerdeki üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada; gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal ve girişimci olmak üzere beş faktörlü bir kişilik ölçümü yapılmış, kişilik ve yaratıcılık arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, yaratıcılıkta araştırmacı ve sanatsal bölümlerin gerçekçi ve sosyal bölümlere göre daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Feldman ve Arnold (1985) kariyer seçiminde ve iş tatmininde kişiliğin rolüne ilişkin Holland'ın kişilik kuramını muhasebeciler üzerinde test etmişlerdir. Elde edilen sonuçlarda, kişilik özelliklerinin iş tatmini ve işe kendini adanma ile güçlü ilişkilerinin olduğunu ancak kariyer seçimi üzerinde çok daha az etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Holland (1996) kişilik özellikleriyle kariyer ve iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine yaptığı çalışmada; insanların kişilik tipleriyle çevrenin özellikleri arasında iyi bir uyum olduğunda iş tatmininin arttığını, kişilik ve çevre arasındaki uyumsuzluğun tatminsizliğe ve düşük iş performansına yol açtığını ortaya koymuştur. Anlatılanlar temelinde mevcut çalışmaya ilişkin araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁ = Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bununla beraber geliştirilen alt hipotezler de şunlardır:

H_{1a} = Gerçekçi kişilik özelliğinin fırsatları değerlendirme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b} = Sanatçı kişilik özelliğinin fırsatları değerlendirme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c} = Geleneksel kişilik özelliğinin fırsatları değerlendirme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d} = Sosyal kişilik özelliğinin fırsatları değerlendirme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1e} = Gerçekçi kişilik özelliğinin risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1f} = Sanatçı kişilik özelliğinin risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1g} = Geleneksel kişilik özelliğinin risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1h} = Sosyal kişilik özelliğinin risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁= Gerçekçi kişilik özelliğinin kararlılık eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1i} = Sanatçı kişilik özelliğinin kararlılık eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1j} = Geleneksel kişilik özelliğinin kararlılık eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1k}= Sosyal kişilik özelliğinin kararlılık eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3. Metodoloji

Bu araştırmada öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve girişimcilik eğilimlerinin test edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunun belirlenmesi araştırmanın amaçları arasında bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini, Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde Lisans ve Ön Lisans düzeyinde eğitim görmekte olan turizm ve otel işletmeciliği öğrencileri oluşturmaktadır. Çankırı Karatekin Üniversitesi'nin ilgili bölümlerinde kayıtlı toplam 241 öğrencisi bulunmaktadır. Öğrencilerin bir kısmının kayıt dondurması, okulu uzatması ve derslere aktif olarak katılmaması gibi nedenlerle ana kitlenin tamamına ulaşılamamıştır. Bu bağlamda tam sayım yöntemi ile toplam 102 öğrenciye anket uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Diğer bölümlerde ise girişimcilik özelliklerini ve kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket formunda yer alan sorular beşli 'Likert' ölçeğinde hazırlanmıştır. Araştırmada Holland'ın kişilik kuramı esas alınarak Gencür (2011) tarafından geliştirilen mesleki ilgi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 55 sorudan ve altı boyuttan oluşmakta olup ters kodlu soru bulunmamaktadır. Ayrıca katılımcıların girişimcilik eğilimlerini ölçmeye yönelik Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından geliştirilen girişimcilik ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek 36 sorudan ve üç boyuttan oluşmakta olup ters kodlu soru bulunmamaktadır. Araştırma verilerinin analiz edilmesinde SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aşamasına geçmeden önce öncelikle 30 öğrenci ile pilot araştırma (ön test) yapılmıştır. Yapılan pilot çalışmanın sonucunda, mesleki ilgi ölçeği ve girişimcilik ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla ,848 ve ,950 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, çalışmada kullanılan verilerin anlamlılık değerleri ,05'den büyük olduğu ve bu yüzden veri setinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin demografik özelliklerinin ölçülmesinde frekans analizinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte aralarında yüksek korelasyon olan veri setinin bir araya getirilmesi yoluyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Son olarak öğrencilerin kişilik özelliklerinin girişimcilik

eğilimleri üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizinden faydalanılmıştır.

3.1. Verilerin Analizi ve Bulgular

Katılımcıların % 48'i kız, % 52'si erkek öğrenciden oluşmaktadır. Öğrencilerin %53,9'u Çankırı Karatekin Üniversitesi Ilgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu'nda, %46,1'i Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda eğitim görmektedir. Öğrencilerin %24,5'i birinci sınıf öğrencisi, %75,5'i ikinci sınıf öğrencisidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Kişilik Özelliklerine İlişkin Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyans %
Faktör 1: Gerçekçi Kişilik		5,076	13,580
İş makineleri kullanmak	0,804		
Bir teknik serviste çalışmak	0,782		
Mekaniksel ve elektrikli cihazların çalışma mekanizmasını anlamaya çalışmak	0,729		
Bozulan mekaniksel ve elektrikli cihazları tamir etmeye çalışmak	0,723		
Boya, badana, tamir vb. ev işleriyle uğraşmak	0,530		
Faktör 2: Sanatçı Kişilik		2,250	13,175
Tiyatro ve drama gibi oyunlarda oynamak	0,764		
Sanatsal etkinliklere katılmak (resim sergisine gitmek, tiyatroya gitmek)	0,671		
Dans etmek, halk oyunları veya folklorik oyunlar oynamak	0,667		
Bir müzik enstrümanı çalmak	0,656		
Resim ve karikatür gibi sanatsal çizimler yapmak	0,604		
Bir film senaryosu, roman, hikâye vb. yazmak	0,575		
Faktör 3: Geleneksel Kişilik		2,218	12,477
Evrak düzenleyip dosyalamak	0,752		
Derslerde not tutmak	0,721		
Masanın üzerindeki eşyaları (kitap, kalem, defter vb.) derleyip toparlamak	0,646		
Birlikte çalıştığı insanların iş yapma noktasında motivasyonlarını artırmak	0,579		
Günlük hayattaki harcamaların listesini tutmak	0,502		
Bir ürünün kullanım kılavuzunu takip ederek nasıl çalıştığını anlamaya çalışmak	0,475		

Tablo 1 (Devamı): Kişilik Özelliklerine İlişkin Faktör Analizi

Faktör 4: Sosyal Kişilik	1,620	11,513
Başkalarına bir şeyler öğretmek	0,793	
Diğer insanların problemlerine çözüm üretmeye çalışmak	0,657	
Bir problemin çözümü için orijinal fikirler üretmeye çalışmak	0,625	
Maddi çıkar beklemeden başkaları için zaman ayırmak	0,585	
Başka insanlara rehberlik yapmak ve yol göstermek	0,512	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy :0,702; p<0,001		
Toplam varyans açıklama oranı: 50,745		

Çalışmada ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi ve faktör yapısının incelenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. İlk olarak örneklem büyüklüğünün uygunluğunu belirlemek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) ve Bartlett küresellik testleri (Bartlett's Test of Sphericity) yapılmıştır. KMO değeri 0,702 olarak hesaplanmıştır. KMO>0,50 olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010). Bartlett küresellik test sonucunun anlamlı olması (p<0,001) değişkenler arası korelasyon matrisinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Binişiklik ve yük değeri açısından değerlendirildiğinde ise, bazı maddelerin faktör yükünün 0,40'ın altında kaldığı ve binişik olduğu saptanmıştır. Belirtilen referanslar doğrultusunda analiz dört kez yinelenmiş, birden fazla faktör altında yer alan, faktör yük değeri ya da madde bırakmalı korelasyon değeri ,40'ın altında yer alan maddeler ölçekten çıkartılarak belirtilen işlemler tekrar edilmiştir. Ölçekte kalmasına karar verilen maddelerin 0,475/0,80 aralığında faktör yükü aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca geriye kalan maddelere dayalı olarak KMO ve Bartlett küresellik test değerleri yeniden yapılmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri ,702 ve Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı (p<0,001) olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda bu maddelerin oluşturduğu ölçeğin belirli bir yapıyı ölçebileceği sonucuna ulaşılmıştır (Acat ve Aslan, 2011; Acat ve Köşgeroğlu, 2004). Tabloda özdeğerleri birden büyük dört faktör olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir (Yaşar ve Anagün, 2008). Bu faktörler alanyazın göz önüne alınarak 'gerçekçi kişilik', 'sanatçı kişilik', 'geleneksel kişilik' ve 'sosyal kişilik' olarak isimlendirilmiştir. Kişilik özelliklerine ilişkin toplam varyans açıklama oranı ise 50,745'dir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerine ilişkin faktör analizi Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Girişimcilik Eğilimlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyans %
Faktör 1: Fırsatları Değerlendirme		4,840	26,539
İşinde ve çalışmalarında ortaya çıkan değişimlere açık olmak	0,807		
Karşısına çıkan fırsatları değerlendirebilmek	0,806		
İşinde yaratıcılık yönü güçlü olmak	0,714		
Elindeki kaynakları bir araya getirerek verimliliğe dönüştürebilmek	0,696		
Uygun yöntem ve tekniklerin arayışı içerisinde olmak	0,690		
Faktör 2: Risk Alma		1,362	18,413
Geçmişte başkalarınca kullanılmamış yeni yöntemlerle çalışmayı denemek	0,789		
Yeni bir perspektiften bakmaya sağlayacak projelerle uğraşmak	0,781		
Yeni projeler üzerinde çalışmayı sevmek.	0,689		
Faktör 3: Kararlılık		1,202	16,750
İşinde daha fazla çaba harcamaya çalışmak	0,813		
Görevinde elinden gelenin en iyisini yapmak	0,795		
Zor durumlarda seçenekler oluşturabilmek	0,540		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy:0,833; p<0,001 Toplam varyans açıklama oranı: 61,702			

Girişimcilik eğilimleri ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda KMO değerinin ,833 ve Barlett küresellik test sonucunun anlamlı olması ($p<0,001$) matrisin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yük dağılımı ve binişiklik açısından incelendiğinde bazı maddelerin faktör yükünün 0,40'ın altında kaldığı ve binişik olduğu saptanmıştır. Belirtilen referanslar doğrultusunda, analiz dört kez yinelenmiş, birden fazla faktör altında yer alan, faktör yük değeri ya da madde bırakmalı korelasyon değeri 0,40'ın altında kalan maddeler ölçekten çıkartılarak belirtilen işlemler tekrar edilmiştir. Ölçekte kalmasına karar verilen maddelerin 0,54/0,81 aralığında faktör yükü aldığı görülmüştür. Geriye kalan maddelerin KMO ve Bartlett küresellik test değerleri yeniden hesaplanmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri ,833 ve Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı ($p<0,001$) olarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede bu maddelerin oluşturduğu ölçeğin belirli bir yapıyı ölçebileceği sonucuna ulaşılmıştır (Acat ve Aslan, 2011; Acat ve Köşgeroğlu, 2004). Ayrıca özdeğerleri birden büyük olan üç faktör tespit edilmiştir. Bu faktörler alanyazın göz önüne alınarak 'fırsatları değerlendirme', 'risk alma' ve 'kararlılık' olarak isimlendirilmiştir. Toplam varyans açıklama oranı 61,702'dir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, kişilik özelliklerine ait en yüksek skorun sosyal kişilik boyutunda olduğu (Ort.= 4,1327, s.s.=0,60417) diğer taraftan katılımcıların girişimcilik eğilimlerine ait en yüksek skorun kararlılık boyutunda olduğu (Ort.=4,2614, ss.=0,67751) tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini ortaya koymak için basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize katsayılar	olmamış Standart hata	Standardize olmuş katsayılar Beta (β)	T değeri	Anlamlılık (p)
(Sabit)	2,299	0,353		6,518	<0,001
Kişilik özellikleri	0,476	0,098	0,446	4,882	<0,001
Bağımlı Değişken: Girişimcilik eğilimi Adjusted R Square: 0,191, F: 23,837, p<0,001					

Katılımcıların kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi faktörü üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F= 23,837; p<0,05). Modele göre, kişilik özellikleri girişimcilik eğilimi üzerinde meydana gelen değişimin %19,1'lik kısmını açıklamaktadır. Girişimcilik eğilimi bağımlı değişkenini açıklamada, kişilik özelliklerinin ($\beta= 0,446$; p<0,05) anlamlı katkısı bulunmaktadır. Kişilik özelliği alt boyutlarının girişimcilik eğilimi alt boyutları üzerindeki etkisini test etmeye yönelik olarak çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize olmamış katsayılar		Standardize olmuş katsayılar	t	p
	Beta (β)	Standart hata	Beta (β)		
(Sabit)	0,831	0,448		1,854	0,067
Gerçekçi kişilik	0,142	0,063	0,203	2,236	0,028
Sanatçı kişilik	-0,080	0,074	-0,096	-1,086	0,280
Geleneksel kişilik	0,134	0,087	0,142	1,538	0,127
Sosyal kişilik	0,606	0,108	0,500	5,591	<0,001
Bağımlı Değişken: Fırsatları değerlendirme Adjusted R Square: 0,356, F: 14,429, p< 0,001 Durbin Watson: 2,228					
(Sabit)	0,924	0,599		1,543	0,126
Gerçekçi kişilik	0,023	0,085	0,028	0,268	0,790
Sanatçı kişilik	0,107	0,097	0,112	1,103	0,273
Geleneksel kişilik	0,146	0,117	0,132	1,251	0,214
Sosyal kişilik	0,449	0,145	0,314	3,087	0,003
Bağımlı Değişken: Risk alma Adjusted R Square: 0,159, F: 5,619, p< 0,001 Durbin Watson: 1,759					
(Sabit)	2,823	0,495		5,707	<0,001
Gerçekçi kişilik	0,055	0,070	0,086	0,785	0,435
Sanatçı kişilik	-0,079	0,080	-0,104	-0,978	0,330
Geleneksel kişilik	0,009	0,096	0,011	0,096	0,923
Sosyal kişilik	0,366	0,120	0,325	3,048	0,003
Bağımlı Değişken: Kararlılık Adjusted R Square: 0,074, F: 2,944, p< 0,001 Durbin Watson: 1,842					

Katılımcıların kişilik özelliklerinin fırsatları değerlendirme faktörü üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=14,429; p<0,05). Modele göre kişilik özellikleri fırsatları

değerlendirme üzerindeki varyansın %35'ini açıklamaktadır. Fırsatları değerlendirme bağımlı değişkenini açıklamada, gerçekçi kişiliğin ($\beta= 0,203$; $p<0,05$) ve sosyal kişiliğin ($\beta= 0,500$; $p<0,05$) anlamlı katkısı bulunmaktadır. Bağımlı değişkeni en iyi açıklayan bağımsız değişkenin sosyal kişilik faktörü olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan fırsatları değerlendirme bağımlı değişkenini açıklamada, sanatçı kişiliğin ($\beta= -0,096$; $p>0,05$) ve geleneksel kişiliğin ($\beta= 0,142$; $p>0,05$) anlamlı bir katkısı bulunmamaktadır.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin risk alma düzeylerini ne kadar belirlediğini incelemek üzere yapılan analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,619$; $p<0,05$). Risk alma düzeyindeki %15'lik değişimin bağımsız değişkenlere bağlı olduğu söylenebilir. Risk alma bağımlı değişkenini açıklamada sosyal kişiliğin ($\beta= ,314$; $p<0,05$) anlamlı bir katkısı bulunmaktadır. Buna karşın risk alma bağımlı değişkenini açıklamada, gerçekçi kişiliğin ($\beta= ,028$; $p>,05$), sanatçı kişiliğin ($\beta= 0,112$; $p>0,05$) ve geleneksel kişiliğin ($\beta= 0,132$; $p>0,05$) anlamlı bir katkısı bulunmamaktadır.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin kararlılık faktörü üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,944$; $p<0,05$). Kararlılık düzeyindeki varyansın %7'lik kısmı bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Kararlılık bağımlı değişkenini açıklamada sosyal kişiliğin ($\beta= 0,325$; $p<0,05$) anlamlı bir katkısı bulunmaktadır. Buna rağmen diğer bağımsız değişkenlerden gerçekçi kişiliğin ($\beta= 0,086$; $p>0,05$) sanatçı kişiliğin ($\beta= -0,104$; $p>0,05$) ve geleneksel kişiliğin ($\beta=0,011$; $p>0,05$) anlamlı bir katkısı bulunmamaktadır. Ayrıca Tablo 4'te çoklu regresyon tablosunda yer alan Durbin Watson katsayılarının kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmaya ilişkin araştırma hipotez testi sonuçları Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Beta	Anlamlılık düzeyi (p)	Sonuç
H1 Kişilik özellikleri→ Girişimcilik eğilimi	0,446	<0,001	Desteklendi
H1a Gerçekçi kişilik→ Fırsatları değerlendirme	0,203	0,028	Desteklendi
H1b Sanatçı kişilik→ Fırsatları değerlendirme	-0,096	0,280	Desteklenmedi
H1c Geleneksel kişilik→ Fırsatları değerlendirme	0,142	0,127	Desteklenmedi
H1d Sosyal kişilik→ Fırsatları değerlendirme	0,500	<0,001	Desteklendi
H1e Gerçekçi kişilik→ Risk alma	0,028	0,790	Desteklenmedi

Tablo 5 (Devamı): Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Beta	Anlamlılık düzeyi (p)	Sonuç
H1f Sanatçı kişilik→ Risk alma	0,112	0,273	Desteklenmedi
H1g Geleneksel kişilik→ Risk alma	0,132	0,214	Desteklenmedi
H1h Sosyal kişilik→ Risk alma	0,314	0,003	Desteklendi
H1ı Gerçekçi kişilik→ Kararlılık	0,086	0,435	Desteklenmedi
H1i Sanatçı kişilik→ Kararlılık	-0,104	0,330	Desteklenmedi
H1j Geleneksel kişilik→ Kararlılık	0,011	0,923	Desteklenmedi
H1k Sosyal kişilik→ Kararlılık	0,325	0,003	Desteklendi

Hipotez testi sonuçlarına göre, araştırma hipotezlerinden H1 ($\beta=0,446$; $p<0,05$), H1a ($\beta=0,203$; $p<0,05$), H1d ($\beta=0,500$; $p<0,05$), H1h ($\beta=0,314$; $p<0,05$) ve H1k ($\beta=0,325$; $p<0,05$) hipotezleri desteklenmiş diğer hipotezler desteklenmemiştir. Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca fırsatları değerlendirme değişkenini açıklamada gerçekçi kişiliğin etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu çalışmanın diğer bir sonucu, sosyal kişiliğin girişimcilik eğilimi tüm alt boyutlarını açıklamada anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve girişimcilik eğilimlerinin test edilmesi ve kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca Holland'ın kişilik kuramına göre turizm mesleğine uyum sağlayan en iyi kişilik özelliğinin belirlenmesi araştırmanın amaçları arasında bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde Lisans ve Ön Lisans düzeyinde eğitim görmekte olan turizm ve otel işletmeciliği öğrencileri oluşturmaktadır.

Araştırmada uygulanan faktör analizi sonucuna göre, Holland'ın kişilik tiplerine ilişkin bireyler 'gerçekçi', 'sanatçı', 'sosyal' ve 'geleneksel' olmak üzere dört grupta sınıflandırılmıştır. Holland'ın mesleki kişilik kuramında bunlara ilave olarak, araştırmacı ve girişimciyi de kapsayacak şekilde altı kişilik tipi belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü faktör sayısının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir. Yapılan faktör analizi sonucunda yeterli faktör sayısına ulaşılamamasının nedenleri arasında, örneklem büyüklüğünün yetersiz kalması

sayılabilir. Bu durum faktör analizi açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Girişimcilik eğilimlerine ilişkin faktörler; ‘fırsatları değerlendirme’, ‘risk alma’ ve ‘kararlılık’ olmak üzere üç faktör altında toplanmıştır. Alanyazında girişimcilik eğilimine ilişkin yapılan araştırma sonuçlarında, genel olarak kabul gören faktör sayısının bulunmadığı ve konunun farklı boyutlarla ele alındığı görülmüştür (Solmaz, Aksoy, Şengül, Sarıışık, 2014; Bilge ve Bal, 2012; Yılmaz ve Sünbül, 2009; Ercan ve Gökdeniz, 2009). Girişimcilik eğilimlerine ilişkin alt boyutlardan risk üstlenme ve fırsatları görebilmenin, diğer araştırmalarda da benzer şekilde ön plana çıkan girişimcilik özelliklerinden olduğu tespit edilmiştir (Bozkurt ve Alparslan, 2013).

Araştırmanın amaçları arasında bulunan ve Holland’ın kişilik kuramına göre turizm mesleğine uyum sağlayan en iyi kişilik özelliğinin “sosyal kişilik” boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu kişilik özelliği turizm mesleğine uyum gösteren en iyi kişilik özelliğini yansıtmaktadır. Benzer şekilde Arslan, Güripek ve İnce (2017) turizm öğrencilerinin daha dışa dönük bireylerden oluştuğunu belirtmişlerdir. Holland (1996) bir kişilik tipinin her bir bireyi en iyi şekilde temsil ettiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda “sosyal kişilik” araştırmada öğrencileri en iyi şekilde temsil eden kişilik tipidir. Sosyal kişiliğin özellikleri arasında iletişim kurmak, ikna etmek, bilgilendirmek, eğitmek, aydınlatmak, işbirliği yapmak ve yönlendirmek yer almaktadır (Holland, 1996; Feldman ve Arnold, 1985). Bu bağlamda turizm işletmeciliğinde okuyan öğrencilerin sosyal kişilik özelliği göstermesi beklenen bir sonuçtur. Sosyal kişilik özellikleri ile turizm sektöründe faaliyet gösteren işgörenlerin sahip olması gereken özellikler birebir uyum göstermektedir. Turizm sektörü doğası gereği çevresiyle iletişime açık olan bir sektör olma özelliğine sahiptir. Bu sektörde çalışan işgörenler gerek kendi içinde gerekse işletmenin yakın çevresinde faaliyet gösteren çalışanlarla ve müşterilerle sürekli iletişim ve etkileşim halinde bulunmaktadır. Ayrıca Turizm ve Otel İşletmeciliği öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerine ait en yüksek ortalamanın “kararlılık” boyutunda olduğu, girişimcilik eğilimi gösteren katılımcıların kararlılık özelliklerinin ön planda olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın sorunsalını oluşturan, öğrencilerin kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini test etmeye yönelik olarak analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; fırsatları değerlendirme değişkenini açıklamada gerçekçi kişiliğin etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal kişiliğin girişimcilik eğilimi tüm alt boyutlarını açıklamada anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Zhao, Seibert ve Lumpkin (2010) tarafından kişiliğin girişimcilik niyeti ve performansla ilişkisi üzerine yapılan meta analiz çalışmasında, benzer şekilde girişimcilik niyetinin ortaya çıkmasında ve başarısında kişiliğin önemli rol oynadığı tespit edilmiştir. Işık, Işık ve Kılınç (2015) girişimcilik sürecinin merkezinde inovasyonun, değişimin, insan iradesinin ve dinamizmin yer aldığını ifade etmişlerdir. Girişimciler önlerine çıkan fırsatları en iyi şekilde değerlendirme potansiyeline sahip olan bireylerdir. Sosyal kişiliğin özellikleri arasında ise, yeniliğe açık olma, idealist kişilik yapısına sahip olma, geliştirme, iyileştirme

(Holland, 1996) yer almaktadır. Bu bağlamda sosyal kişilik yapısına sahip olan bireylerin girişimcilik eğilimleri diğer kişilik özelliklerine göre daha fazladır.

Araştırmanın kısıtları arasında, Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde turizm bölümlerinde Lisans ve Ön Lisans düzeyinde eğitim gören turizm öğrencileri üzerinde yapılmış olmasıdır. Bu açıdan elde edilen sonuçların genellenmesi mümkün değildir. Bundan sonra bu konuda araştırma yapacaklara öneri olarak; yapılacak olan araştırmalar farklı üniversitelerin turizm eğitimi veren bölüm öğrencileri üzerinde gerçekleştirilebilir. Ayrıca Holland'ın kişilik modeli kullanılarak öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer tercihine ve meslek seçimine etkileri konusunda ayrı bir evren ve örneklem üzerinde yeni araştırmalar yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- Acat, M. B. ve Aslan, M. (2011). Okulların karakter eğitimi yetkinliği ölçeği (OKEYÖ), *Değerler Eğitimi Dergisi*, 9(21), 7-27.
- Acat, M. B. ve Köşgeroğlu, N. (2006). Güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeği, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(4), 204-10.
- Arıkan, S. (2004). *Girişimcilik temel kavramlar ve bazı güncel konular*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Arslan, E., Güripek, E. ve İnce, C. (2017). Kişilik ve meslek seçimi ilişkisi: turizm öğrencileri üzerine bir araştırma, *Kesit Akademi Dergisi*, (11), 200-217.
- Aslan, Z., Ünüvar, Ş. ve Başoda, A. (2012). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve turizm sektörüne uyumu açısından değerlendirilmesi, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2), 203-219.
- Atli, A. ve Kaya, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 331-342.
- Atli, A. ve Keldal, G. (2017). Mesleki kişilik tipleri envanterinin geliştirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 73-93.
- Bilge, H. ve Bal V. (2012). Girişimcilik eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 131-148.
- Bozkurt, Ç. Ö. ve Alparşlan, A. M. (2013), Girişimcilerde bulunması gereken özellikler ile girişimcilik eğitimi: girişimci ve öğrenci görüşleri, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8 (1), 7-28.

- Bozkurt, Ö. (2007). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.
- Çatı, K., Bilgin, Y. ve Kılınç, I. (2013). Correlation between the personality of tourism students and their perception and attitude towards the tourism profession. *Social and Educational Studies*, 5(2), 283-302.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 51-66.
- Çetinkaya Bozkurt, Ö., Kalkan, A., Koyuncu, O. ve Alparslan, A.M. (2012). Türkiye’de girişimciliğin gelişimi: girişimciler üzerinde nitel bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 229-247.
- Çevik, P. ve Perkmen, S. (2010). Holland’ın kariyer teorisine göre müzik öğretmeni adaylarının kişiliği, *An International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 978 (605), 364.
- Demirkol, A. ve Aslan, S. (2021). Holland’ın tipolojisi, bağlanma ve beş faktör kişilik kuramı üzerine bir derleme çalışması, *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 1127-1150.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğaner, M. ve Altunoğlu, A. E. (2010). Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 103-110.
- Envick, B. R. ve Langford, M. (2000). The five-factor model of personality: assessing entrepreneurs and managers. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 6 (1), 6-17.
- Ercan, S. ve Gökdeniz, İ. (2009). Girişimciliğin gelişim süreci ve girişimcilik açısından Kazakistan, *Bilig*, 49, 59-82.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, 13.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H. J. (1985). Personality types and career patterns: some empirical evidence on Holland's Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 2(1), 192-210.

- Gencür, A. S. (2011). *İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Kişilikleriyle Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi: Balıkesir.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the big-five factor structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology, *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Işık, N., Işık, H. B. ve Kılınç, E. C. (2015). Girişimcilik ve inovasyon ilişkisi: teorik bir değerlendirme, *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(2), 57-90.
- Kalaycı, Ş. (2010), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, (5.Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaya, A. (2007). *Bilişim ve iletişim ışığında girişimcilik ve kobi yönetimi*, Konya: Eğitim Kitabevi.
- Kaufman, J. C., Pumacahua, T. T. ve Holt, R. E. (2013). Personality and creativity in realistic, investigative, artistic, social, and enterprising college majors, *Personality and Individual Differences*, 54(8), 913-917.
- Kernberg, O. F. (2016). What is personality?. *Journal of Personality Disorders*, 30(2), 145.
- Khan, S. B. ve Alvi, S. A. (1991). The structure of Holland's typology: A study in a non-Western culture, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, (22) 2, 283-292.
- Küçükaltan, D. (2009). Genel bir yaklaşımla girişimcilik. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1, 21-28.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. Jr. (1991). Adding liebe and arbeit: the full five factor model and well-being, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
- Müftüoğlu, M. T. (2010). *İşletme iktisadı*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Müftüoğlu, M. T. ve Durukan T. (2004). *Girişimcilik ve KOBİ'ler*, Ankara: Gazi Kitabevi.

- Müftüoğlu, M. T. ve Haliloğlu N. (2013). *Nasıl girişimci olunur?*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Ören, K. ve Biçkes, M. (2011). Kişilik özelliklerinin girişimcilik potansiyeli üzerindeki etkileri: Nevşehir'deki yüksek öğrenim öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 67-86.
- Parlak, K. (2013), Girişimci Kişilik Özelliklerine Sahip Olmak İle Kendini ve Başkalarını Tanıma (İçsel ve Sosyal) Zekâları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 55-64.
- Perkmen S. ve Tezci E. (2015), Holland teorisinin ışığında meslek kişiliğinin ölçülmesi, *NEF-EFMED*, 9 (1), 184-204.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*, 11th Edition, Pearson Education Inc.
- Scanlan, T. J. (1980). Toward an occupational classification for self-employed men: An investigation of entrepreneurship from the perspective of Holland's theory of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (2), 163-172.
- Solmaz, S. A., Aksoy, Ö., Şengül, S. ve Saruşık, M. (2014). Üniversite öğrencilerinin girişimci kişilik özelliklerinin belirlenmesi: turizm lisans ve ön lisans öğrencileri üzerine bir alan araştırması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(1), 41-55.
- Somer, O. (1998). Beş-faktör kişilik modeli, *Türk Psikoloji Yazıları*, 1 (2), 35-62.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Şimşek Ş., Akgemci T. ve Çelik A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Konya: Adım Matbaacılık.
- Tikici, M. ve Aksoy A. (2009). *Girişimcilik ve küçük işletmeler*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Top, S. (2012). *Girişimcilik keşif süreci*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ulutürk A., S. ve Bektaş H. (2015). Üniversite öğrencilerinin girişimci özelliklerinin incelenmesi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 37(1), 217-232. Doi No: 10.14780/iibd.56366.

- Yaşar, Ş. ve S Anagün, Ş. (2008). İlköğretim beşinci sınıf fen ve teknoloji dersi tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 223–236.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 195-203.
- Yu, J. ve Alvi, S. A. (1996). A study of Holland's typology in China, *Journal of Career Assessment*, 4(3), 245-252.
- Zhao, H, Seibert, S.E. ve Lumpkin, G.T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurship intentions and performance a meta-analytic review, *Journal of Management*, 36(2), 381-404.
- Zhao, H. ve Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurship status a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259.

Etik Beyanı: Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu'nun 26.06.2022 tarihinde yapılan 26 nolu toplantısından onay alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Impact of Holland's Personality Theory on Entrepreneurial Tendencies: An Application on Tourism and Hotel Management Students

Extended Abstract

1. Introduction

There are many studies in the literature on what kind of personality traits entrepreneurs or future entrepreneur candidates who have an important role for the national economy should have (Müftüoğlu & Haliloğlu, 2013; Parlak, 2013; Tikici & Aksoy, 2009; Bozkurt, 2007). In the development of entrepreneurship in the country, it is important to know the personality traits of entrepreneurs and to provide potential entrepreneurs with these traits in this context (Bozkurt, 2007). In the literature, there are studies using different measurement tools to determine the effect of personality traits on entrepreneurship tendencies (Ulutürk & Bektaş, 2015; Bozkurt & Alparslan, 2013; Çetinkaya Bozkurt, Kalkan, Koyuncu & Alparslan 2012; Aslan, Ünüvar & Başoda, 2012; Ören & Biçkes, 2011; Zhao, Seibr & Lumpkin, 2010; Doğaner & Altunoğlu, 2010; Çetin & Varoğlu, 2009; Zhao & Seibert, 2006; Somer, Korkmaz & Tatar 2002; Envick & Langford, 2000; Somer, 1998; McCrae & Costa 1991; Goldberg, 1990). This research is important in terms of testing the personality traits and entrepreneurial tendencies of students by using Holland's personality theory and determining how personality traits affect entrepreneurial tendencies.

Each of the six personality types developed by Holland expresses a different personality structure, work style and behavior. Individuals adapt to only one of these personality types. In the studies conducted by taking Holland's personality theory as a model in the literature, it is emphasized that a personality trait defines each occupation. Tang (2009) stated that most of the occupations suitable for realistic personality traits involved outdoor activities and manual labor, while occupations with traditional personality traits involved routine, boring, office environment activities. In another study, Scanlan (1980) stated that architects had an artistic personality structure. In this context, studies were conducted in the literature to determine the personality traits that adapt to different occupational groups. This study aimed at testing the personality traits and entrepreneurial tendencies of students. In addition, determining the effect of personality traits on entrepreneurial tendencies was among the objectives of the study.

2. Methodology

This study aimed to test the personality traits and entrepreneurial tendencies of students. In addition, determining the effect of personality traits on entrepreneurial tendencies was among the objectives of the research. The population of the research consisted of tourism and hotel management students studying at Çankırı Karatekin University at undergraduate and associate degree level. Çankırı Karatekin University has a total of 241 students enrolled in the relevant departments. Due to reasons such as some of the students freezing their enrollment, extending their schooling and not actively participating in the courses, not all of the main mass could not be reached. In this context, a total of 102 students were surveyed with the complete census method.

The vocational interest scale developed by Gencür (2011) based on Holland's personality theory was used in the study. This scale consists of 55 questions and six dimensions and there are no reverse coded questions. In addition, the entrepreneurship scale developed by Yılmaz and Sünbül (2009) was used to measure the entrepreneurial tendencies of the participants. This scale consists of 36 questions and three dimensions and there are no reverse coded questions. SPSS 20.0 (Statistical

Package for Social Sciences) package program was used to analyze the research data. Before the data collection phase of the study, a pilot study (pre-test) was conducted with 30 students. As a result of the pilot study, the internal consistency coefficients for the vocational interest scale and entrepreneurship scale were calculated as ,848 and ,950, respectively.

3. Results and Discussion

According to the results of the factor analysis applied in the study, individuals related to Holland's personality types were classified into four groups as 'realistic', 'artist', 'social' and 'traditional'. In addition to these, six personality types were identified in Holland's occupational personality theory, including researcher and entrepreneur. Sample size has an important role in determining the number of factors. Among the reasons for not reaching a sufficient number of factors as a result of the factor analysis is the insufficient sample size. This situation constitutes a constraint in terms of factor analysis. Factors related to entrepreneurial tendencies were categorized under three factors: 'seizing opportunities', 'risk taking' and 'determination'.

According to Holland's personality theory, which is among the objectives of the research, it was determined that the best personality trait that adapts to the tourism profession is in the "social personality" dimension. At the same time, this personality trait reflects the best personality trait that adapts to the tourism profession. Similarly, Arslan, Güripek, & İnce (2017) stated that tourism students consist of more extroverted individuals. Holland (1996) stated that a personality type best represents each individual. In this context, "social personality" is the personality type that best represents the students in the study.

Analyses were conducted to test the effect of students' personality traits on entrepreneurial tendency, which constitutes the problematic of the research. As a result of the analyzes; it was determined that realistic personality has an effect on explaining the variable of evaluating opportunities. In addition, it was determined that social personality has a significant effect in explaining all sub-dimensions of entrepreneurial tendency.

4. Conclusion

According to the results of the factor analysis used in the research, individuals were classified into four groups: realistic, artistic, social and traditional in contrast to the literature studies on Holland's six personality theories. Factors related to entrepreneurial tendencies were categorized under three factors: "opportunity evaluation, risk taking, and determination." Results showed that the highest average value of students' personality traits was in the dimension of "social personality".

Among the limitations of the study is that it was conducted on tourism students who are undergraduate and graduate students of tourism at Çankırı Karatekin University. In this respect, it is not possible to generalize the results. As a suggestion for those who will conduct research on this topic in the future, future research can be conducted on the students of tourism departments of different universities. In addition, using Holland's personality model, it may be suggested that new research on the effects of students' personality traits on career choice and occupational choice be conducted on a separate population and sample.

Araştırma Makalesi

Sosyal Sorumluluk ve Prososyal Motivasyon ile İşe Bağlılık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkide Bir Aracılık Modeli

Gökhan KARADİREK

Giresun Üniversitesi, Tirebolu Mehmet Bayrak Meslek Yüksekokulu
gokhankaradirek_28@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-0804-9904

Öz

Bu çalışmanın amacı, sosyal sorumluluğun ve prososyal motivasyonun işe bağlılık ve işkoliklik ile ilişkisinde kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma, nicel araştırma deseninde ve ilişki tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma, Giresun ve Ordu ilindeki devlet okullarında görev yapan 408 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, 10 Mayıs - 27 Haziran 2022 tarihleri arasında uygun örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Hipotezler, Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makro kullanılarak test edilmiştir. Bulgular, sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile öğretmenlerin kariyer tatmini, mesleki öz yeterliği, işe bağlılığı ve işkolikliği arasında olumlu yönde anlamlı ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğinin kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkiye kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik kısmi aracılık etmektedir. Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon, öğretmenlerin kariyer tatmininin, mesleki öz yeterliğinin, işe bağlılığının ve işkolikliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Sosyal Sorumluluk, Prososyal Motivasyon, Kariyer Tatmini, Mesleki öz Yeterlik, İşe Bağlılık ve İşkoliklik.

Jel Sınıflandırma Kodları: M10, M14, M54

A Mediation Model in the Relationship between Social Responsibility-Prosocial Motivation and Work Engagement-Workaholism¹

Abstract

The aim of this study is to determine the mediating role of career satisfaction and occupational self-efficacy on the relationship of social responsibility and prosocial motivation with work engagement and workaholism. The research was designed in quantitative research design and relational survey model. The research was carried out on 408 teachers working in public schools in Giresun and Ordu. The data were collected between 10 May and 27 June 2022 by convenient sampling method. Hypotheses were tested using the PROCESS macro developed by Andrew F. Hayes. The findings reveal that there is a positive statistically significant relationship between social responsibility and prosocial motivation and teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism. It has been found that teachers' career satisfaction and occupational self-efficacy have a partial mediating effect on the relationship between social responsibility and prosocial motivation and work engagement. Similarly, career satisfaction and occupational self-efficacy partially mediate the relationship between social responsibility as well as prosocial motivation and workaholism. As a result, it can be said that social responsibility and prosocial motivation are significant predictors of teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism.

Keywords: Social Responsibility, Prosocial Motivation, Career Satisfaction, Occupational Self-Efficacy, Work Engagement and Workaholism.

JEL Classification Codes: M10, M14, M54.

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 05.09.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 18.03.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Karadirek, G. (2023). Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile işe bağlılık ve işkoliklik arasındaki ilişkide bir aracılık modeli. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 78-104. doi: 10.18074/ckuiibfd.1171036

1. Giriş

Mesleki rolleri ve sosyal sorumlulukları, saygınlıkları ve imajları öğretmenleri toplumda önemli bireyler haline getirmiştir. Öğretmenlerin toplum içerisindeki sosyal sorumluluk alanı oldukça geniştir. Öğretmenlerin dürüst, güvenilir, saygılı, adaletli, ahlaklı, vicdanlı, başarılı, planlı ve sağlıklı olmak, çevreyi korumak, kendisini geliştirmek, empati kurmak, amaç ve hedefler belirlemek, görevlerini yerine getirmek, kurallara uymak, vatana ve millete karşı sorumlu olmak (Sezer, Çoban ve Akşit, 2017) gibi çok sayıda sorumluluğu bulunmaktadır. Öğretmenlerin bir diğer sosyal sorumluluğu, sosyal sorumluluk algısı yüksek bireyleri topluma kazandırmaktır. Bireylerin sosyal sorumluluk algısının yüksek düzeyde olabilmesi ise sosyal sorumluluk algısı yüksek öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının varlığıyla mümkündür (Özgan ve Öztuzcu, 2016). Bireysel ve kurumsal biçimde ortaya çıkabilen sosyal sorumluluk algısı, kariyer tatminini, işe adanmışlığı ve katılımı olumlu yönde etkileyebilmektedir (Glavas ve Piderit, 2009; Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017).

Mesleki görevlerin ve toplumsal ihtiyaçların yerine getirmesiyle ilgili sosyal sorumluluklar öğretmenleri prososyal açıdan motive edebilmektedir. Çünkü öğretmenlik mesleğinin özünde başkalarına fayda sağlamak ve toplum yanlısı (prososyal) davranışlarda bulunmak vardır. Bu nedenle öğretmenlik, sosyal etkisi olumlu bir meslektir. Bu olumlu sosyal etkinin öğretmenlerin prososyal motivasyonunu artırması olasıdır (Yada, Räikkönen, Imai-Matsumura, Shimada, Koike ve Jäppinen, 2020). Öğretmenlerin prososyal motivasyonu, öğrencilerin ihtiyaçlarını veya isteklerini bir öğretmenin ne ölçüde dikkate aldığını ve öğretmelerin sınıf ve okul dışında öğrencilerle olan bağlantısını ya da iletişimi içermektedir (Crane, 2017). Prososyal motivasyon algısı çalışanların işe bağlılığını olumlu etkileyebilmektedir (Abid, Sajjad, Elahi, Farooqi ve Nisar, 2018; Taris, Van Beek ve Schaufeli, 2020). Öğretmenlerin işle ilgili motivasyonu, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını etkilemektedir (Tentama ve Pranungsari, 2016). Maslow (1970), ihtiyaçların tatmin edilmesinde motivasyonun önemli olduğunu ileri sürmektedir. Motivasyonlar, kariyer tatmini (Dinham ve Scott, 1998) ve kariyer gelişimini (Barnett ve Bradley, 2007), işe bağlılığı (Tziner ve Tanami, 2013), işe gömülmüşlüğü (Kesen ve Akyüz, 2016) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Rioux ve Penner, 2001) yordamaktadır. Prososyal kaynaklı motivasyonlar, öğretmenin veya akademisyenin performansına, verimliliğine, dersi anlatma çabasına, dersin keyifli ve zevli geçmesine katkı sağlamaktadır (Grant, 2008).

Bu çalışmada sosyal sorumluluk, prososyal motivasyon, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık ve işkoliklik ile ilgili öğretmenlerin düşünceleri ele alınmaktadır. Sosyal sorumluluk, prososyal motivasyon, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik değişkenlerinin öğretmenlerin işe bağlılığı ve işkolikliği üzerindeki etkisi

kesitsel olarak araştırmaktadır. Bu bağlamda araştırma sonuçlarını raporlanarak bilimsel zeminde paylaşılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Sosyal Sorumluluk

İş adamlarının, çalışanların ve diğer bireylerin kararlarını ve eylemlerini toplumsal beklentilere ve değerlere uyumlu hale getirmek istemesi sosyal sorumluluk bilincinin bir göstergesidir. Öyleki sosyal sorumluluğun kurum yöneticilerinin, çalışanların ve bireylerin kişisel kararlarından etkilenen ahlaki bir yönünün olması (MacLagan ve Campbell, 2011), bu kavramın kurumsal ve kişisel çerçevede ele alınabileceğini (Li, Wright, Rukavina ve Pickering, 2008) göstermiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk, bir topluma ait sorunları çözmeye yönelik üstlenilen yükümlülüklerdir (Goll ve Zeitz, 1991). Çalışanlar ve diğer bireyler açısından sosyal sorumluluk, enerjik olmak, adanmışlık ve özümsemeyle karakterize edilen, işle ilgili olumlu ve tatmin edici ruh halidir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002). Başkalarının ve gezegenin refahına yapılan kişisel bir yatırımdır (Berman, 1990). Bireylerin ve örgütlerin topluma fayda sağlamak için geleneklere, kültürel normlara, ahlak kurallarına uygun davranışlar sergileyerek başkalarının yararına hareket etmek istemesi (Sihem, 2013) de sosyal sorumluluktur.

Kurumsal sosyal sorumluluk işe bağlılığı ve kariyer tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017). Glavas ve Piderit (2009), kurumsal sosyal sorumluluk ile çalışanın enerjik olması, adanmışlığı ve işi özümsemesi arasında pozitif ilişkinin olduğunu bulmuştur. Sosyal sorumluluk, çalışanların işe bağlılığına katkı sağlamaktadır (Gupta, 2017). Kore’de işçiler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre, kurumsal sosyal sorumluluk ile prososyal motivasyon, örgütsel performans ve bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Kim ve Kim, 2021). Aynı çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide prososyal motivasyonun düzenleyici rolünün olduğunu vurgulamaktadır. Roofe (2018) Jamaika’da gerçekleştirdiği araştırmada öğretmenlerin sosyal sorumluluk anlayışına sahip olduğunu ve öğretmenlerin sosyal sorumluluk rolleri için bir müfredata ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Dilmac (2009)’a göre, mesleki yeterlilik algısı ile öğretmenlerin sosyal sorumluluğu, acil ve mevcut durumlardaki yardımseverliği arasında pozitif ilişki vardır. Ergül ve Kurtulmuş (2014), öğretmen adaylarının sosyal sorumluluk bilincine nasıl sahip olduğunu ve bu bilincin nasıl geliştirilebileceğini araştırmıştır. Ergül ve Kurtulmuş, eğitim fakültelerinin misyonunda ve vizyonunda sosyal sorumluluğa yer vermek gerektiğini, öğretmen adaylarının sosyal sorumluluğuna katkı sağlamak için bazı etkinliklere ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Örneğin, tek dönemlik derslerden ziyade lisans eğitimi süresince sosyal sorumluluk ilgili derslere, aktivitelere ve projelere yer vermek gibi. Sezer vd. (2017), öğretmenlerin ailevi, kişisel, kişilerarası ilişkiler, çevresel, dini ve kurumsal temel sorumluluklarının olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.2. Prososyal Motivasyon

Prososyal motivasyon, insanların toplum yanlısı davranışlarda bulunma isteğidir. Empatiyle ilişkili bir kavram olan prososyal motivasyon (Krebs, 1975), geçici ve kısa süreli duygulardır (Grant, 2007). Prososyal motivasyon, çalışanın mesleği veya işi aracılığıyla belirli bir kesimdeki ya da sınıftaki insanlara fayda sağlamak (Grant ve Berg, 2012) ve onlara fedakârlıkta bulunmak arzusudur (Batson, 1987). Bir doktorun ve hemşirenin hastalara yardım etme endişesi, bir müzisyenin izleyicileri eğlendirme ve onları harekete geçirme arayışı, ev satın alabilmesini finanse edebilmek amacıyla bir bankacının müşteriye yardımcı olmak istemesi ya da bir öğretmenin öğrencilerini eğitime tutkusunu şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Grant ve Berg, 2012). Prososyal motivasyon, fedâkarlık haricinde bencil davranışlar olarak da meydana gelebilmektedir. Batson (1987), kişinin kendi refahını artırmayı amaçlayan prososyal motivasyonu egoist veya bencillik, nihai amacı bir başkasının refahını artırmak olan prososyal motivasyonu ise fedakâr ya da özgecil olarak tanımlamaktadır. Örneğin fedakârlık düzeyi yüksek öğretmenler, öğretmeye yönelik daha olumlu tutumlar sergilemekte ve daha atılgan davranışlarda bulunmaktadır (İşmen ve Yıldız, 2005).

Prososyal motivasyon, bireysel ve örgütsel davranışlarda belirleyici olabilmektedir. Başkasına yardım etmek isteği olarak tanımlanan prososyal motivasyonun (Grant, 2008) örgütsel vatandaşlık davranışları (Grant ve Mayer, 2009; Rioux ve Penner, 2001) ve örgütsel performans (Grant ve Sumanth, 2009) vb. iş çıktıları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. İşmen ve Yıldız (2005)'a göre, başkasına yardım etmek ve fayda sağlamak amacıyla bir eylemde bulunmak, öğretmenlik mesleğinden tatmin olmayı kolaylaştırmaktadır. Yönetici statüsündekilerin ve çalışanların prososyal motivasyonu ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Shao, Cardona, Ng ve Trau, 2017). Shao vd. (2017)'ne göre örgüt içerisinde faydalı davranışların gerçekleşebilmesi ve davranışların sürdürülebilirliği için çalışanlar öncelikle örgüte bağlı olmalı ve örgütte kalmayı arzulamalıdır. Prososyal motivasyon, çalışanın işini yerine getirmek amacıyla harcadığı çabaya ve işteki devamlılığına katkı sağlamaktadır (Grant, 2007). ABD'de kolluk kuvveti görevlileri ve amirleri üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda, prososyal motivasyon ile öz yeterlik arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Patil ve Lebel, 2019). Eva, Newman, Zhou ve Zhou (2020), prososyal motivasyonun şirket içerisindeki vatandaşlık davranışının belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedir. Doktorların hastalarıyla yaşayabileceği olumlu veya olumsuz ilişkiler doktorların işe bağlılığında belirleyicidir (Zhang, Qiu, Zhang ve Li, 2020). Çünkü hasta-hekim arasındaki ilişkilerin zorluğu, hekimlerin prososyal motivasyonunu ve işe bağlılığını azaltmaktadır. Nesje (2015), hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, prososyal motivasyon ile kariyer bağlılığı arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu, prososyal motivasyon ile işi benimseme arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığını ileri sürmektedir.

2.3. Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini, yaşam doyumunun önemli bir kriteridir. Kariyer tatmini, bireylerin hissettiği olumlu duyguların içsel ve dışsal yönlerini ölçülebilen (Nico Ari, 2019), çalışanların iş ve özel yaşamında çok yönlü olumlu sonuçları olan bir kavramdır. Kariyer başarısı, mesleki başarılar, kariyer seçimi faktörleri, sosyal ilişkiler ve iş-aile entegrasyonları, kariyer tatmininin iş ve özel yaşamla arasındaki pozitif ilişkinin sonuçlarıdır (Kim, Rhee, Ha, Yang ve Lee, 2016).

İşmen ve Yıldız (2005)' a göre başkalarına yardımcı olmak ve sorumluluk, öğretmenlik mesleğinden en fazla tatmin olmayı sağlayan faktörlerdendir. İşmen ve Yıldız, öğretmenlerin mesleki olarak tatmin olmalarında, mesleki sorumluluklarının önemli rolünün olduğunu ifade etmektedir. İlkhanzadeh ve Karatepe (2017), kariyer tatmini ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu, işe bağlılığın kariyer tatminini olumlu yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini ileri sürmektedir. Güneş ve Ataç (2022), işe adanmışlık ve işe adanmışlığın dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutları ile kamu çalışanlarının kariyer tatmini arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, kariyer tatmini hem işe adanmışlığı hem de onun yoğunlaşma, dinçlik ve adanma boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir. İşin özelliği, örgütün ve örgüt yönetiminin desteği, örgüte kabul edilme ve kariyer stratejileri vb. örgütsel deneyimler ile kariyer tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990). Burke (2001)'e göre, kariyer tatmini, kariyer beklentisi ve terfi gibi iş sonuçları ve iş özellikleri kariyer başarısının en güçlü yordayıcılarıdır. Burke, kariyer tatmini ile işkolik olarak tanımlanan mükemmeliyetçi iş davranışları arasında pozitif ilişkinin olduğunu ileri sürmektedir. Gordon ve Shi (2021), işkoliklik ile öznel kariyer başarısı boyutları (kariyer tatmini ve iş tatmini) arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. İşkoliklik, işe bağlılık, işten zevk alma, kariyer tatmini ve iş tatmini, öznel kariyer başarısı algısını olumlu yönde etkilemektedir (Gomes, Diogo, Santos ve Ratten, 2022). Öte yandan Ulukök ve Akın (2016), akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, işkoliklik ve işkolikliğin aşırı ve kompulsif çalışma boyutları ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

2.4. Mesleki Öz Yeterlik

Örgüt ve örgüt çalışanları için mesleki öz yeterlik önemli bir değerdir. Bir kişinin işiyle ilgili görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme konusundaki hisleri olarak tanımlanan mesleki öz yeterlik (Rigotti, Schyns ve Mohr, 2008), iş sonuçlarının, kişinin çalışma yeteneklerine güven duymasının ve yaşam doyumunun temel bir bileşenidir (Paggi ve Jopp, 2015).

Dilmac (2009)'a göre, öğretmenlerin mesleki yeterliği ile fedakârlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dilmac, öğretmenlerin mesleki yeterliği ile sosyal sorumluluk, alışagelmış ve acil durumlarda yardım sever olması

arasında olumlu yönde ilişkinin olduğuna vurgu yapmaktadır. Mesleki öz yeterlik, içsel motivasyonu ve çalışma performansını artırabilmektedir (Çetin ve Aşkun, 2018). Öz yeterlik inançları, prososyal davranışı türlerinin (kamu, vb.) örgürcüsüdür (Patrick, Bodine, Gibbs ve Basinger, 2018). Dermatoloji alanında uzman hekimlerin mesleki öz yeterliği ile mesleki bağlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Çetin, Erenler Tekmen ve Şentürk, 2016). Ayık, Savaş ve Yücel (2018), okul müdürlerinin genel öz yeterliği ve öz yeterlik boyutları (çaba gösterme ve direçli olma, yetenek ve güven) ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aslan ve Kalkan (2018), öğretmenlerin öz yeterlik algısının mesleki kıdeme, okul türüne ve en son mezun olunan okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşabildiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan Aslan ve Kalkan, öğretmenlerin öz yeterlik algısının cinsiyete ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ileri sürmektedir.

2.5. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, kişinin enerjik olması, kendisini işe adanması, işini özümsemesiyle karakterize edilen işle ilgili olumlu ve tatmin edici bir ruh halidir (Schaufeli vd., 2002).

Ilkhanizadeh ve Karatepe (2017)'ye göre, işe bağlılığın kariyer tatmini üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Ayrıca işe bağlılık, kurumsal sosyal sorumluluk ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye kısmi düzeyde aracılık etmektedir. Sosyal ilişkilerin kalitesi ile işe bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008). Aile, çalışma ve sosyal hizmetler il müdürlüklerindeki sosyal çalışanların meslek aşkı, prososyal hizmet davranışlarını etkilemektedir (Arısoy ve Taş, 2021). Can ve Aykaç (2020), prososyal motivasyon davranışı ile mesleki bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulmuştur. Can ve Aykaç, mesleki bağlılığın çalışanların prososyal motivasyon davranışında belirleyici olduğunu düşünmektedir. Çin'de hekimler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları, doktor-hasta ilişkilerindeki zorlukların hekimlerin işe bağlılığını olumsuz yönde doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır (Zhang vd., 2020). Zhang vd. (2020)'ne göre, doktor-hasta ilişkisinin zorluğu doktorların prososyal motivasyonunu engellemektedir. Prososyal motivasyon üzerindeki bu olumsuz etki, doktorun bir problemi çözmek için harcadığı düşünme süresinde ya da ayırdığı zamanda azalmaya neden olmaktadır. Bunun sonucunda ise doktorların işe bağlılığı zarar görmektedir. Buradan, prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Başka bir anlatımla çalışanların prososyal motivasyonu artırılarak işe bağlılığı artırabilmek mümkündür.

Çalışanların işe ve aynı zamanda örgüte bağlılığını etkileyebilen başka faktörlerin olduğu bilinmektedir. Andreassen, Griffiths, Hetland ve Pallesen (2012), çalışanların işe bağlılığını işyerindeki narsisizmin etkileyebildiğini ileri sürmektedir. Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamaları yükseldikçe örgütsel bağlılıkları da artmaktadır (Erkman ve Şahinoğlu, 2012; Serinikli, 2018).

2.6. İşkoliklik

İşkoliklik, içten gelen ve baş edebilmesi güç hislerin etkisiyle tutum, özellik, davranış ya da takıntı biçiminde ortaya çıkabilmektedir. Bu terim, kendi çalışma bağımlılığını belirtmek için ilk defa Amerikalı bakan ve psikolog Wayne E. Oates tarafından kullanılmıştır (Oates, 1968). Oates (1971), işkolik olma durumunu “çalışma bağımlılığı, kontrol edilemeyen sürekli çalışma ihtiyacı veya zorlama” ya da sürekli çalışmak için bir kişinin sahip olduğu çok güçlü bir dürtü olarak tanımlamaktadır. Burke (2000)’e göre işkoliklik, en az elli saat çalışan, aşırı derecede çalışma bağımlılığı olan, dikkatini başka bir taraflara yönlendirmekte zorlanan, kendilerine ve diğer aktivitelere zaman ayırma güçlüğü çeken, işine gerektiğinden fazla zaman arayan, işe yönelik tutumu ve çalışma saat sayısı diğer çalışanlardan farklılık gösteren, iş dışındaki aktivitelere zaman ayıramayan kişiler için kullanılmaktadır ve başarmanın zorlayıcı bir dürtüsüdür.

İşkoliklik, işle ilgili kalıcı ve kontrol edilemeyen düşünceleri içermektedir (Clark, Smith ve Haynes, 2020). İşe aşırı bağlılık duyulmasında, işkolikliğin insanlar tarafından kontrol edilemez olmasının ve çalışmak için güçlü bir motivasyon tarafından yönlendirilmesinin etkisi vardır (Andreassen, Griffiths, Hetland, Kravina, Jensen ve Pallesen, 2014). Bu aşırı işe bağlılık ise insanların diğer insanlarla ilişkisini ve boş zaman aktivitelerini engelleyebilmekte, sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Scott, Moore ve Miceli (1997), işkolikliğin iyi ya da kötü yönlerinin olabileceği, sonuçlarının bireyler, örgütler ve toplum tarafından farklı şekilde deneyimlenebileceği ya da değerlendirilebileceği sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle araştırmacılar ve yöneticiler, işkolikliğin olumlu veya olumsuz etkileri hakkında yargıda bulunmaktan kaçınmalıdır (Scott vd., 1997).

Literatürde işkolikliğin kişisel, örgütsel ve mesleki özelliklerle ilişkilendirildiği görülmektedir. İşkoliklik, insanların kişisel özelliklerine (Andreassen vd., 2012), günlük yaşam aktivitelerine (Bakker, Demerouti, Oerlemans ve Sonnentag, 2013), sektörlere ve sektörlerin niteliğine göre değişebilmektedir (Yılmaz, Altinkurt ve Kesim, 2014). Tarım, inşaat, iletişim, danışmanlık ve ticaret/ticaret sektörlerindeki işçilerin, yöneticilerin ve üst düzey uzman kişilerin işkoliklik ortalamalarının kamu ve hizmet sektörlerinde çalışanların, hemşirelerin, sosyal hizmet uzmanlarının ve sağlık görevlilerinin işkoliklik ortalamalarına kıyasla nispeten daha yüksektir (Taris, Van Beek ve Schaufeli, 2012). Doktorlar, hemşireler ve ebeler üzerinde yapılan bir araştırmada, prososyal motivasyonun çalışanların işe gömülmüşlüğüne olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Kesen ve Akyüz, 2016). Yılmaz vd. (2014), öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, okul iklimi ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, okul iklimi, işkoliklik yatkınlığı bulunan öğretmenlerin işlerine yönelik tutumunu daha az etkilemektedir. Ayrıca, kısıtlayıcı müdür ve umursamaz öğretmen davranışı, iş bağımlısı öğretmenlerin işten zevk alma düzeylerini düşürmektedir. İşbirlikçi davranışlarda bulunmak iş bağımlısı öğretmenlerin içsel motivasyon seviyesini artırmaktadır.

Yumuk Günay, Demiralay ve Çetin Gürkan (2017)'a göre, örgütsel iklimin bireysel sorumluluk boyutu, işkolikliğin çalışma bağlılığı, işe karşı güdülenme ve işten zevk alma boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon algısı ile işe bağlılığı ve işkolikliği arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolü araştırılmak istenmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{1a}: Sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{1b}: Sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H₂: Sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{2a}: Sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{2b}: Sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H₃: Prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{3a}: Prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{3b}: Prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

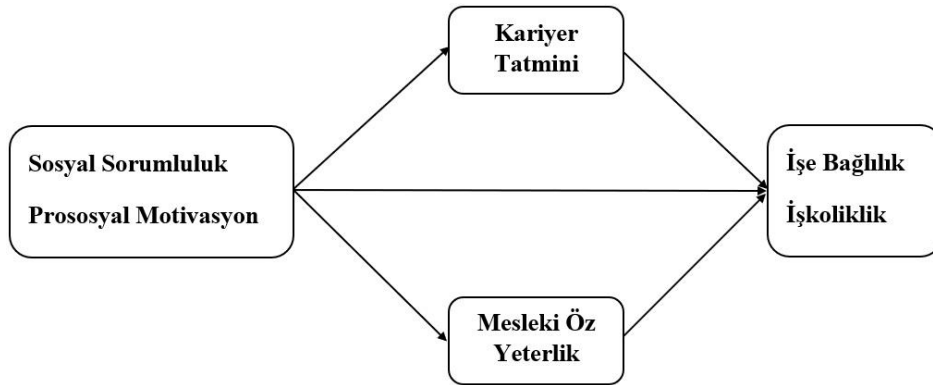
H₄: Prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{4a}: Prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{4b}: Prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

3. Yöntem

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla nicel değişkenin kendi aralarındaki ilişkiyi araştırmayı ve mevcut ilişkileri neden-sonuç yönünden etkileriyle birlikte ortaya koymayı amaçlamaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2009). Alanyazındaki çalışmalardan yararlanılarak oluşturulan kavramsal model Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Kavramsal Model

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırma, Giresun ve Ordu ilindeki devlet okullarının tümünde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir². Örneklem, olasılık dışı örnekleme tekniklerinden uygun örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Uygun örnekleme, seçilmiş katılımcılara ulaşmanın kolay olduğu, araştırmaya katılmaya hazır ve istekli bireyleri içeren olasılık dışı bir örnekleme tekniğidir (Christensen, Johnson ve Turner, 2015). Örneklemi, farklı branşlardan 408 öğretmen oluşturmuştur. Nicel değişkenli araştırmalar için bu örneklem büyüklüğü %95 (.05) güven düzeyinde yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama aracında, sosyal sorumluluk, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık, işkoliklik ve prososyal motivasyon ölçeklerine ait toplam 36 madde bulunmaktadır. Katılımcılardan her bir maddeyi beşli Likert ölçeğinde (1= asla katılmıyorum ve 5= kesinlikle katılıyorum) değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca katılımcılara beş tane demografik soru (cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdemi,

² Bu araştırma için Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 27.04.2022 tarih ve 2022-21/09 sayılı Etik Kurulu onayı alınmıştır.

idari görev durumu ve görev yapılan yer) yöneltmiştir. Katılımcıların sosyal sorumluluğu (Li vd., 2008), kariyer tatmini (Greenhaus vd., 1990), mesleki öz yeterliği (Rigotti vd., 2008), işe bağlılığı (Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017), işkolikliği (Andreassen vd., 2012) ve prososyal motivasyonu (Grant, 2008) tek boyutlu ölçekler kullanılarak belirlenmiştir. Sosyal sorumluluk ölçeği; “Öğrencilerime saygı duyarım.”, Kariyer tatmini ölçeği (Okumuş vd., 2022; Karadirek, 2022); “Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum.”, Mesleki öz yeterlik ölçeği; “İşimde zorluklarla karşılaştığımda yeteneklerime güvendiğim için sakin kalabilirim.”, İşe bağlılık ölçeği (Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017; Karadirek, 2022); “İş ortamında kendimi enerji dolu hissederim.”, İşkoliklik ölçeğinde; “Çalışmak için planladığımdan daha fazla zaman harcarım.”, Prososyal motivasyon ölçeği (Karadirek, 2022); “İşim aracılığıyla başkalarına faydalı olmayı önemserim.” şeklinde ifadeler içermektedir.

Veri toplama aracındaki ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarıyla ilgili bulgular Tablo 1’de verilmektedir. Veriler, 10.05.2022-27.06.2022 tarihleri arasında çevrimiçi anket formu bağlantı linkinin öğretmenlerle paylaşılması sonucunda elde edilmiştir.

Araştırma verilerinin analizi SPSS 25.0 istatistik paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Normallik testi ile verilerin normal dağılım gösterip göstermediği belirlenmiştir. Normallik testi sonucunda, sosyal sorumluluk, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık, işkoliklik ve prososyal motivasyon değişkenlerine ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında değerler aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2014)’a göre veriler, normale yakın bir dağılım göstermektedir. Ölçme aracındaki maddelerin iç tutarlılığı Cronbach alfa hesaplama yöntemine göre belirlenmiştir. Ölçme aracının genel güvenilirlik katsayısı $\alpha = .92$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Bu çalışmanın (α) Katsayıları	Önceki Çalışmalardaki Alfa (α) Katsayıları
Sosyal Sorumluluk (7 madde)	.85	.79 (Li vd., 2008)
Kariyer Tatmini (5 madde)	.88	.88 (Greenhaus vd., 1990)
Mesleki Öz Yeterlik (6 madde)	.90	.86 (Rigotti vd., 2008)
İşe Bağlılık (7 madde)	.87	.91 (Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017)
İşkoliklik (7 madde)	.75	.81 (Andreassen vd., 2014)
Prososyal Motivasyon (4 madde)	.80	.91 (Grant, 2008)

Tablo 1’de görüldüğü üzere, veri toplama aracındaki sosyal sorumluluk, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık, işkoliklik ve prososyal motivasyon ölçeklerine ait maddelerin iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan .70’in üzerindedir (George ve Mallery, 2020). Veriler normal dağılım gösterdiğinden,

Pearson korelasyon katsayısı hesaplama yöntemiyle değişkenlerin aralarındaki ilişkiler belirlenmiştir. Hipotezler, Hayes'in (2013) geliştirdiği kavramsal model 4 esas alınarak SPSS PROCESS makrosu aracılığıyla test edilmiştir. Kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı BootLLCI ve BootULCI güven aralığı değerlerine göre belirlenmiştir. Güven aralığı (BootLLCI ve BootULCI), bir değişkenin aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının test edilmesinde kullanılan bir yöntemdir (Hayes, 2015).

4. Bulgular

4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların cinsiyeti, eğitim durumu, kıdemi, idari görev durumu ve öğretmenlik görevini yapmakta olduğu yerleşim yeri ile ilgili demografik bulgular Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Demografik Bulgular

Cinsiyet	f	%	Eğitim Durumu	f	%
Kadın	245	60	Lisans	335	82.1
Erkek	163	40	Lisansüstü	73	17.9
İdari Görev Durumu	f	%	Mesleki Kıdem (Yıl)	f	%
İdari Görevi Var	77	18.9	0-5 yıl	80	19.6
İdari Görevi Yok	331	81.1	6-10 yıl	96	23.5
Görev Yapılan Yer	f	%	11-15 yıl	63	15.4
İl Merkezi	191	46.8	16-20 yıl	56	13.7
İlçe Merkezi	177	43.4	21-25 yıl	56	13.7
Belde/Köy	40	9.8	26 ve üzeri yıl	57	14
Toplam	408	% 100	Toplam	408	% 100

f: frekans, %: yüzde

4.2. Korelasyon Analizi

Sosyal sorumluluk, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık, işkoliklik ve prososyal motivasyon değişkenlerinin aralarında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı çoklu korelasyon analiziyle hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3. Çoklu Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	\bar{x}	Ss.	MÖY	KT	İB	İK	SS	PM
Mesleki Öz Yeterlik (MÖY)	4.06	.642	1					
Kariyer Tatmini (KT)	3.54	.850	.552**	1				
İşe Bağlılık (İB)	4.07	.684	.712**	.528**	1			
İşkoliklik (İK)	3.37	.683	.268**	.263**	.226**	1		
Sosyal Sorumluluk (SS)	4.61	.426	.486**	.313**	.490**	.221**	1	
Prososyal Motivasyon (PM)	4.70	.463	.372**	.317**	.389**	.213**	.548**	1

Not: **: $p < .01$, *: $p < .05$, \bar{x} : Ortalama, Ss.: Standart Sapma

Korelasyon analizi sonucuna göre öğretmenleri sosyal sorumluluk algısı ile mesleki öz yeterlik, kariyer tatmini, işe bağlılık ve işkoliklik arasında anlamlı ($p < .01$) ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde, öğretmenlerin prososyal motivasyonu ile mesleki öz yeterlik, kariyer tatmini, işe bağlılık ve işkoliklik arasında da anlamlı ($p < .01$) ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca, mesleki öz yeterlik ve kariyer tatmini ile işe bağlılık ve işkoliklik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin sosyal sorumluluk algıları ve prososyal motivasyonu arttıkça, öğretmenlerin kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik algısı, işe bağlılığı ve işkolikliği de artacaktır.

4.3. PROCESS Makro ile Aracılık Etkisi Analizi

Hipotezleri test etmek için Andrew F. Hayes'in PROCESS Macro model 4 kullanılmıştır (Hayes, 2013). Hipotez testi sonuçları tablolar ve şekiller aracılığıyla verilmiştir.

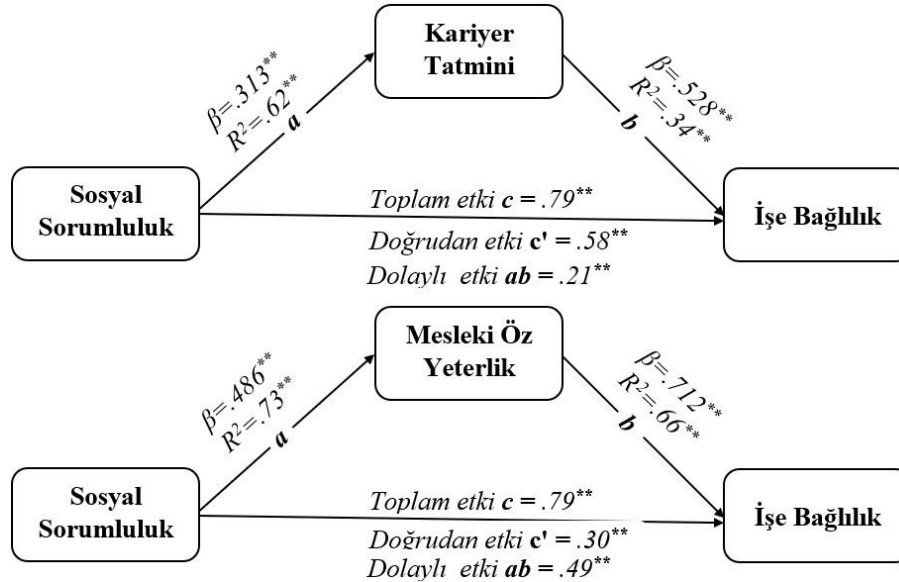
Tablo 4'teki bulgular, sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolünü ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Hipotez 1 (H1) İle İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

Değişkenler	β	SH	t	p
Sosyal Sorumluluğun İşe Bağlılığa Etkisi	.79	.069	11.316	.000
Sosyal Sorumluluğun Kariyer Tatminine Etkisi	.62	.093	6.651	.000
Aracı Değişken (Kariyer Tatmini) Modele Dahil Edildiğinde Sosyal Sorumluluğun İşe Bağlılığa Etkisi	.58	.065	8.834	.000
Kariyer Tatmininin Sosyal Sorumluluğun Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi	.34	.033	10.214	.000
Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları	β	SH	BootLLCI	BootULCI
Kariyer Tatmini	.21	.041	.1388	.3037
Değişkenler	β	SH	t	p
Sosyal Sorumluluğun İşe Bağlılığa Etkisi	.79	.069	11.316	.000
Sosyal Sorumluluğun Mesleki Öz Yeterliğe Etkisi	.73	.066	11.210	.000
Aracı Değişken (Mesleki Öz Yeterlik) Modele Dahil Edildiğinde Sosyal Sorumluluğun İşe Bağlılığa Etkisi	.30	.062	4.838	.000
Mesleki Öz Yeterliğin Sosyal Sorumluluğun Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi	.66	.041	16.004	.000
Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları	β	SH	BootLLCI	BootULCI
Mesleki Öz Yeterlik	.49	.052	.3887	.5944

Tablo 4'teki bulgular, sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ($\beta = .21$, BootLLCI = .1388, BootULCI = .3037) ve mesleki öz yeterliğin ($\beta = .49$, BootLLCI = .3887, BootULCI = .5944) anlamlı bir kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu, Hipotez 1'i (H_{1a} ve H_{1b}) doğrulamaktadır. Aracı değişkenlerin (kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik) modele dahil edilmesi sosyal

sorumluluğun işe bağlılık üzerindeki anlamlı etkisini ($\beta=.57^{**}$) bir miktar azaltmaktadır (Şekil 2).



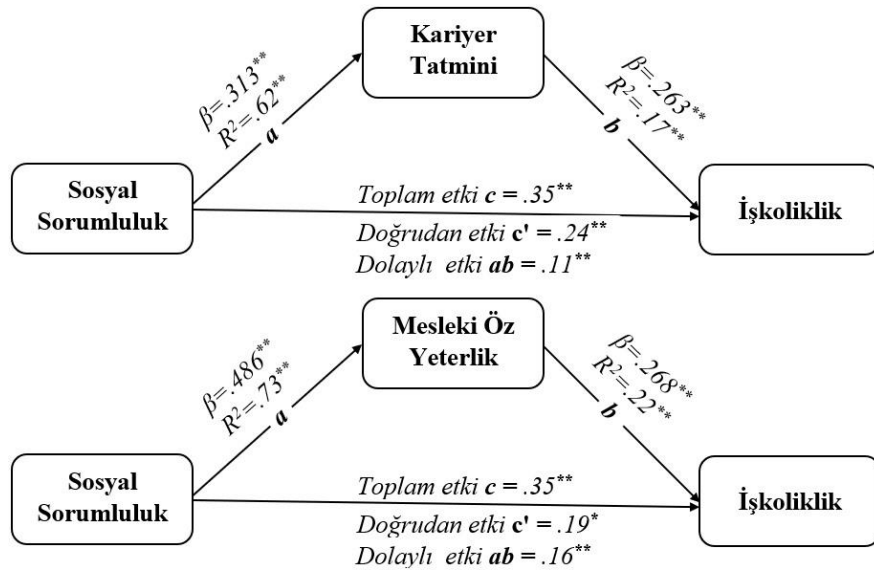
Şekil 2. Hipotez 1 ile ilgili sonuç modeli

Tablo 5'te sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolü ortaya konulmaktadır.

Tablo 5. Hipotez 2 (H2) ile ilgili Aracılık Modeli Sonuçları

Değişkenler	β	SH	t	p
Sosyal Sorumluluğun İşkolikliğe Etkisi	.35	.077	4.570	.000
Sosyal Sorumluluğun Kariyer Tatminine Etkisi	.62	.093	6.651	.000
Aracı Değişken (Kariyer Tatmini) Modele Dahil Edildiğinde Sosyal Sorumluluğun İşkolikliğe Etkisi	.24	.080	3.084	.002
Kariyer Tatmininin Sosyal Sorumluluğun Denetimi Altında İşkolikliğe Etkisi	.17	.040	4.299	.000
Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları	β	SH	BootLLCI	BootULCI
Kariyer Tatmini	.11	.033	.0468	.1805
Değişkenler	β	SH	t	p
Sosyal Sorumluluğun İşkolikliğe Etkisi	.35	.077	4.570	.000
Sosyal Sorumluluğun Mesleki Öz Yeterliğe Etkisi	.73	.066	11.210	.000
Aracı Değişken (Mesleki Öz Yeterlik) Modele Dahil Edildiğinde Sosyal Sorumluluğun İşkolikliğe Etkisi	.19	.087	2.186	.029
Mesleki Öz Yeterliğin Sosyal Sorumluluğun Denetimi Altında İşkolikliğe Etkisi	.22	.057	3.857	.001
Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları	β	SH	BootLLCI	BootULCI
Mesleki Öz Yeterlik	.16	.050	.0678	.2664

Bulgular, sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir (Tablo5). Kariyer tatmininin ($\beta=.11$, BootLLCI= .0468, BootULCI=.1805) ve mesleki öz yeterliğin ($\beta=.16$, BootLLCI= .0678, BootULCI= .2664) aracılık rolü anlamlıdır (Hayes, 2015). Hipotez 2 (H_{2a} ve H_{2b}) kabul edilmiştir. Kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik modele dahil edildiğinde sosyal sorumluluğun işkoliklik üzerindeki etkisi $\beta=.35$ ($p<.01$) değerinden $\beta=.19$ ($p<.05$) değerine bir miktar azalmaktadır (Şekil 3).



Şekil 3. Hipotez 2 ile İlgili Sonuç Modeli

Prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolüne ilişkin bulgular Tablo 6'da sunulmaktadır.

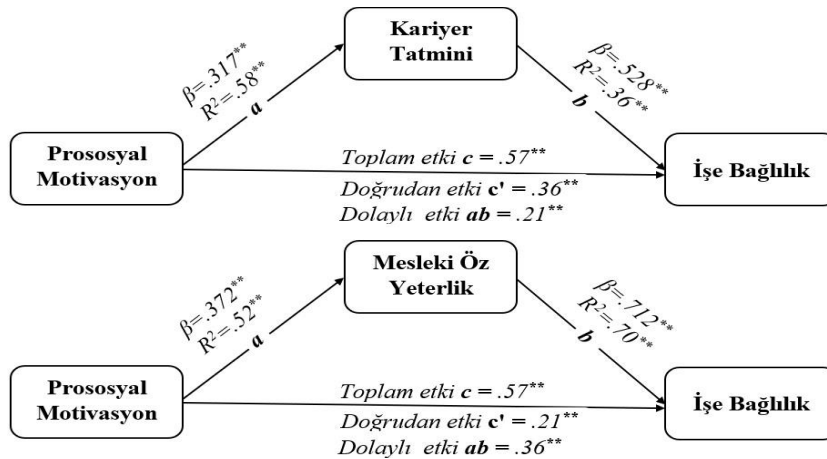
Tablo 6. Hipotez 3 (H3) ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

Değişkenler	β	SH	t	p
Prososyal Motivasyonun İşe Bağlılığa Etkisi	.57	.067	8.496	.000
Prososyal Motivasyonun Kariyer Tatminine Etkisi	.58	.086	6.745	.000
Aracı Değişken (Kariyer Tatmini) Modele Dahil Edildiğinde Prososyal Motivasyonun İşe Bağlılığa Etkisi	.36	.063	5.739	.000
Kariyer Tatmininin Prososyal Motivasyonun Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi	.36	.034	10.523	.000
Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları	β	SH	BootLLCI	BootULCI
Kariyer Tatmini	.21	.041	.1395	.3023

Tablo 6 (Devamı). Hipotez 3 (H3) ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

Değişkenler	β	SH	t	p
Prososyal Motivasyonun İşe Bağlılığa Etkisi	.57	.067	8.496	.000
Prososyal Motivasyonun Mesleki Öz Yeterliğe Etkisi	.52	.063	8.072	.000
Aracı Değişken (Mesleki Öz Yeterlik) Modele Dahil Edildiğinde Prososyal Motivasyonun İşe Bağlılığa Etkisi	.21	.054	3.899	.001
Mesleki Öz Yeterliğin Prososyal Motivasyonun Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi	.70	.039	17.863	.000
Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları	β	SH	BootLLCI	BootULCI
Mesleki Öz Yeterlik	.36	.054	.2559	.4688

Tablo 6'daki bulgulara göre prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ($\beta=.21$, BootLLCI= .1399, BootULCI= .2978) ve mesleki öz yeterliğin ($\beta=.36$, BootLLCI= .2559, BootULCI= .4688) kısmi aracılık etkisi anlamlıdır. Hipotez 3 (H_{3a} ve H_{3b}) kabul edilmiştir.



Şekil 4. Hipotez 3 ile İlgili Sonuç Modeli

Prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkiye kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolü Tablo 7'de ortaya konulmaktadır.

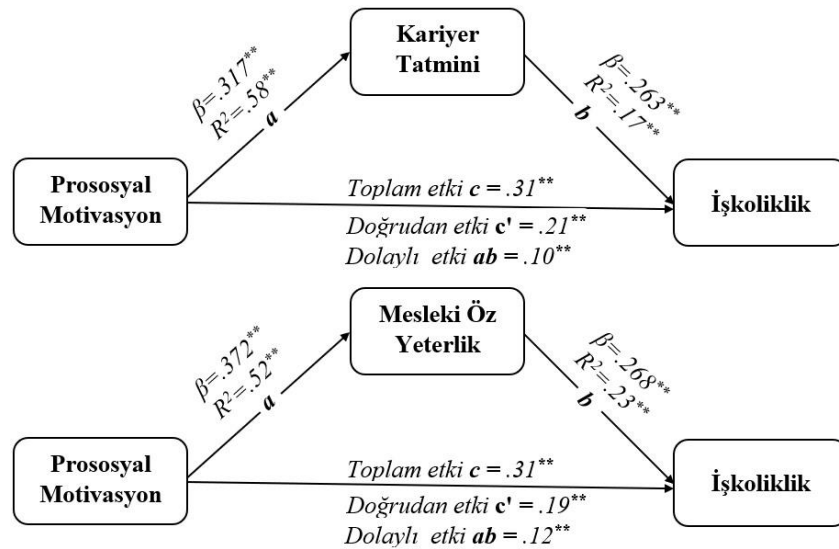
Tablo 7. Hipotez 4 (H4) ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

Değişkenler	β	SH	t	p
Prososyal Motivasyonun İşkolikliğe Etkisi	.31	.071	4.385	.000
Prososyal Motivasyonun Kariyer Tatminine Etkisi	.58	.086	6.745	.000
Aracı Değişken (Kariyer Tatmini) Modele Dahil Edildiğinde Prososyal Motivasyonun İşkolikliğe Etkisi	.21	.073	2.870	.004
Kariyer Tatmininin Prososyal Motivasyonun Denetimi Altında İşkolikliğe Etkisi	.17	.040	4.339	.000
Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları	β	SH	BootLLCI	BootULCI
Kariyer Tatmini	.10	.034	.0406	.1745

Tablo 7 (Devamı). Hipotez 4 (H₄) ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

Değişkenler	β	SH	t	p
Prososyal Motivasyonun İşkolikliğe Etkisi	.31	.071	4.385	.000
Prososyal Motivasyonun Mesleki Öz Yeterliğe Etkisi	.52	.063	8.072	.000
Aracı Değişken (Mesleki Öz Yeterlik) Modele Dahil Edildiğinde Prososyal Motivasyonun İşkolikliğe Etkisi	.19	.075	2.563	.010
Mesleki Öz Yeterliğin Prososyal Motivasyon Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi	.23	.054	4.284	.000
Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları	β	SH	BootLLCI	BootULCI
Mesleki Öz Yeterlik	.12	.035	.0577	.1948

SPSS PROCESS makro ile gerçekleştirilen analiz sonucunda, prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ($\beta=.10$, BootLLCI= .0406, BootULCI= .1745) ve mesleki öz yeterliğin ($\beta=.12$, BootLLCI= .0577, BootULCI= .1948) aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Bulgular, prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkiye kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin kısmi aracılık ettiğini göstermektedir (Şekil 5). Hipotez 4 (H_{4a} ve H_{4b}) doğrulanmıştır.



Şekil 5. Hipotez 4 ile İlgili Sonuç Modeli

5. Sonuç

Bu çalışmada öğretmenlerin sosyal sorumluluğu ve prososyal motivasyonu ile işe bağlılığı ve işkolikliği arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolü araştırılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin sosyal sorumluluğu ile kariyer tatmini, mesleki öz yeterliği, işe bağlılığı ve işkolikliği arasında pozitif yönlü ve istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin prososyal motivasyonu ile kariyer tatmini, mesleki öz yeterliği, işe bağlılığı ve işkolikliği arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik ile işe bağlılık ve işkoliklik arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular, alanyazındaki birçok çalışma tarafından desteklenmektedir (Abid vd., 2018; Burke, 2001; Dilmac, 2009; Glavas ve Piderit, 2009; Gordon ve Shi, 2021; Güneş ve Ataç, 2022; Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017; İşmen ve Yıldız, 2005; Kesen ve Akyüz, 2016; Taris vd., 2020; Zhang vd., 2020).

Kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik değişkenlerinin aracılık etkisi SPSS PROCESS makro aracılığıyla belirlenmiştir. PROCESS makro analiz sonuçlarına göre sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon, kariyer tatminini, mesleki öz yeterliği, işe bağlılığı ve işkolikliği olumlu yönde yordamaktadır. Bulgular, Abid vd. (2018), Glavas ve Piderit (2009), Gupta (2017), Ilkhanizadeh ve Karatepe (2017)'nin çalışmasıyla büyük oranda örtüşmektedir. O halde öğretmenlerin sosyal sorumluluğu ve prososyal motivasyonu artırılarak öğretmenlerin kariyerinden daha fazla tatmin olması ve kendini işine adanması sağlanabilir, mesleki öz yeterliği ve işe bağlılığı artırılabilir ve öğretmenler çalışmaya teşvik edilebilir.

Bu çalışma, sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide öğretmenlerin kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğinin kısmi aracılık rolünün olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide öğretmenlerin kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğinin kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Yine hem prososyal motivasyon ile işe bağlılık hem de prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide öğretmenlerin kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğinin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmektedir (Şekil 4 ve 5).

Bu sonuçlar, sosyal sorumluluğun ve prososyal motivasyonun öğretmenlerin mesleki öz yeterliliği, kariyer tatmini, işe bağlılığı ve işkolikliği için önemli olduğunu göstermektedir. Kariyer tatmini ve meslekle ilgili öz yeterlik, öğretmenlerin işe bağlılığını ve işkolikliğini etkilemede önemli role sahiptir. Bu bağlamda, kariyer gelişimi desteklenerek ve mesleki öz yeterliği artırılarak öğretmenlerin daha yüksek düzeyde işlerine bağlılık göstermesi ve işkoliklik olarak ifade edilen mükemmeliyetçi iş davranışları sergilemeleri sağlanabilir. Bu noktada, öğretmenlerin iş ve sosyal hayatını olumsuz etkilemeyecek, örgütsel, toplumsal ve bireysel ihtiyaçlarına olumlu yönde katkı sağlayacak bir işkoliklik durumu önerilmektedir. Aksi durumda aşırı ve kontrol edilemeyen işkoliklik öğretmenlerin ve diğer çalışanların iş ve sosyal hayatını olumsuz etkileyebilir. Sonuç olarak toplumsal, örgütsel ve bireysel faydayı artırabilmek amacıyla yüksek düzeyde sosyal sorumluluğa ve prososyal motivasyona sahip öğretmenlerin yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

Araştırmanın sonuç modelleri başka bir örnekleme test edilebilir. Model ve modellere başka değişkenler eklenerek öğretmenlerin ya da başka mesleklerden çalışanların işe bağlılığı ve işkolikliği araştırılabilir. Örneğin öğretmenlerin

prososyal motivasyonu ile işe bağlılığı arasındaki ilişkide “işte başarılı olmak” değişkeninin etkisi incelenebilir. Karma yöntem (nitel ve nicel) ve farklı meslek grupları tercih edilerek konunun zenginleştirilmesi sağlanabilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmanın temel kısıtı, araştırmanın değişkenlerine ilişkin verilerin belirli bir zaman aralığıyla sınırlı ve araştırma bulgularının bu çerçevede raporlanmış olmasıdır. Bu çalışma, Giresun ve Ordu ilindeki öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen kesitsel bir araştırma olduğundan bu çalışmaya ilişkin bulguların Türkiye’ye ve diğer ülkelere genellenebilirliği henüz belirlenmemiştir.

Kaynakça

- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N., Farooqi, S. ve Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-19.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F. ve Pallesen, S. (2014). the prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of norwegian employees. *PLoS ONE*, 9(8), 1-10.
- Andreassen, C., Griffiths, M., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272.
- Andreassen, C., Ursin, H., Eriksen, H. ve Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality*, 40(6), 881-890.
- Arısoy, A. ve Taş, M. (2021). Sosyal çalışmacılarda meslek aşkı ve prososyal hizmet davranışları ilişkisi: Yaşamın anlamının aracılık etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 827-854.
- Aslan, M. ve Kalkan, H. (2018). Öğretmenlerin özyeterlik algılarının analizi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 477-493.
- Ayık, A., Savaş, M. ve Yücel, E. (2018). İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel öz yeterlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 193-218.
- Bakker, A., Demerouti, E., Oerlemans, W. ve Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.

- Barnett, B. ve Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Batson, C. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic? *Advances in Experimental Social Psychology*, 20, 65-122.
- Berman, S. (1990). Educating for social responsibility. *Educational Leadership*, 48(3), 75-80.
- Burke, R. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Burke, R. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, , 31(11),2339-2356.
- Can, M. ve Aykaç, E. (2020). Mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolü: mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1836-1854.
- Christensen, L., Johnson, R. ve Turner, L. (2015). *Research methods, design, and analysis*. Boston; MA: Pearson.
- Clark, M., Smith, R. ve Haynes, N. (2020). The multidimensional workaholism scale: linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 1-71.
- Crane, B. (2017). Teacher openness and prosocial motivation: creating an environment where questions lead to engaged students. *Management Teaching Review*, 2(1), 7-16.
- Çetin, A., Erenler Tekmen, E. ve Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-315.
- Çetin, F. ve Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Dilmac, B. (2009). An analysis of teachers' general tendency to procrastinate, perception of professional efficiency/self efficiency and altruism. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(3), 1323-1338.

- Dinham, S. ve Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Ergül, H. ve Kurtulmuş, M. (2014). Sosyal sorumluluk anlayışının geliştirilmesinde topluma hizmet uygulamaları dersine ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 221-232.
- Erkman, T. ve Şahinoğlu, F. (2012). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin çalışan algıları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin hizmet sektöründe bir işletmede incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 267-294.
- Eva, N., Newman, A., Zhou, A. ve Zhou, S. (2020). The relationship between ethical leadership and employees' internal and external community citizenship behaviors: The mediating role of prosocial motivation. *Personnel Review*, 49(2), 636-652.
- Fraenkel, j. ve Wallen, N. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York: New York McGraw-Hill.
- George, D. ve Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 23 step by step: a simple guide and reference*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Glavas, A. ve Piderit, S. (2009). How does doing good matter? effects of corporate citizenship on employees. *Journal of Corporate Citizenship*, 36(1), 51-70.
- Goll, I. ve Zeitz, G. (1991). Conceptualizing and measuring corporate ideology. *Organization Studies*, 12(2), 191-207.
- Gomes, P., Diogo, A., Santos, E. ve Ratten, V. (2022). Modeling the influence of workaholism on career success: a PLS-SEM approach. *Journal of Management & Organization*, 1-19.
- Gordon, S. ve Shi, X. (2021). The well-being and subjective career success of workaholics: An examination of hospitality managers' recovery experience. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 1-11.
- Grant, A. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Grant, A. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.

- Grant, A. ve Berg, J. (2012). Prosocial motivation at work: when, why, and how making a difference makes a difference. K. Cameron ve G. Spreitzer (Ed.) *the oxford handbook of positive organizational scholarship* içinde (ss. 28-44). Oxford New York: Oxford University Press.
- Grant, A. ve Mayer, D. (2009). Good soldiers and good actors: prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900-912.
- Grant, A. ve Sumanth, J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927-944.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S. ve Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gupta, M. (2017). Corporate social responsibility, employee-company identification, and organizational commitment: Mediation by employee engagement. *Curr Psychol*, 36(1), 101-109.
- Güneş, H. ve Ataç, L. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 109-122.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: (5. Baskı) Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Ilkhanizadeh ve Karatepe, O. (2017). An examination of the consequences of corporate social responsibility in the airline industry: Work engagement, career satisfaction, and voice behavior. *Journal of Air Transport Management*, 59, 8-17.
- İşmen, A. ve Yıldız, S. (2005). Öğretmenliğe ilişkin tutumların özgecilik ve atılganlık düzeyleri açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42, 151-166.
- Karadirek, G. (2022). Prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin ve kariyer bağlılığının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 801-815.

- Karadirek, G. (2022). Akademik kariyer tatmini ile demografik değişkenlerin arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *9th International Conference on Social Sciences & Humanities*, Burdur, Türkiye, 347-359.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J. ve Lee, S. (2016). Tolerance of uncertainty: links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 140-152.
- Kim, M. J. ve Kim, B.-J. (2021). The performance implication of corporate social responsibility: the moderating role of employee's prosocial motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1-14.
- Krebs, D. (1975). Empathy and altruism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(6), 1134-1146.
- Li, W., Wright, P., Rukavina, P. ve Pickering, M. (2008). Measuring students' perceptions of personal and social responsibility and the relationship to intrinsic motivation in urban physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 27(2), 167-178.
- Maclagan, P., ve Campbell, T. (2011). Focusing on individuals' ethical judgement in corporate social responsibility curricula. *Business Ethics: A European Review*, 20(4), 392-404.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Neşje, K. (2015). Nursing students' prosocial motivation: does it predict professional commitment and involvement in the job? *Journal of Advanced Nursing*, 71(1), 115-125.
- Nico Ari, K. (2019). The effect of emotional self-efficacy on career satisfaction with self-perceived employability as a mediator variable in y generation. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 6(90), 155-160.
- Oates, W. (1968). On being a "workaholic" (A serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.

- Okumuş, M., Bakan, İ., ve Kutluk, M. (2022). İşe tutkunluk, odaklanma yeteneğinin kariyer tatmini ve iş tatmini. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 119-138.
- Özgan, H. ve Öztuzcu, R. (2016). Öğretmenlerin sosyal sorumluluk temelli liderliğe ilişkin algılarının incelenmesi. *Qualitative Studies*, 11(3), 1-12.
- Paggi, M. ve Jopp, D. (2015). Outcomes of occupational self-efficacy in older workers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 80(4), 357-378.
- Patil, S. ve Lebel, R. (2019). "I want to serve but the public does not understand:" Prosocial motivation, image discrepancies, and proactivity in public safety. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 154, 34-48.
- Patrick, R., Bodine, A., Gibbs, J. ve Basinger, K. (2018). What accounts for prosocial behavior? roles of moral identity, moral judgment, and self-efficacy beliefs. *The Journal of Genetic Psychology*, 179(5), 231-245.
- Rigotti, T., Schyns, B. ve Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Rioux, S. ve Penner, L. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314.
- Roofe, C. (2018). Schooling, teachers in Jamaica and social responsibility: rethinking teacher preparation. *Social Responsibility Journal*, 14(4), 816-827.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma', V. Ve Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., Taris, T. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Scott, K., Moore, K. ve Miceli, M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *human relations*, 50(3), 287-314.
- Serinikli, N. (2018). Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 285-301.

- Sezer, A., Çoban, O. ve Akşit, İ. (2017). Öğretmenlerin sorumluluk değeri algılarının incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 122-144.
- Shao, B., Cardona, P., Ng, I. ve Trau, R. (2017). Are prosocially motivated employees more committed to their organization? The roles of supervisors' prosocial motivation and perceived corporate social responsibility. *Asia Pac J Manag*, 34, 951-974.
- Sihem, B. (2013). Social responsibility of educators. *International Journal of Educational Research and Technology*, 4(1), 46-51.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2014). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Taris, T. W., Van Beek, I. ve Schaufeli, W. B. (2020). The motivational make-up of workaholism and work engagement: a longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Original Research*, 11, 1-17.
- Taris, T., Van Beek, I. ve Schaufeli, W. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547-554.
- Tentama, F. ve Pranungsari, D. (2016). the roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39-45.
- Tziner, A. ve Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 65-74.
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 177-186.
- Yada, T., Räikkönen, E., Imai-Matsumura, K., Shimada, H., Koike, R. ve Jäppinen, A.-K. (2020). Prosociality as a mediator between teacher collaboration and turnover intention. *International Journal of Educational Management*, 34(3), 1-27.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. ve Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 18(2), 277-288.

Yumuk Günay, G., Demiralay, T. ve Çetin Gürkan, G. (2017). Örgütsel iklimin işkoliklik üzerindeki etkileri: türk zincir otel yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 87-104.

Zhang, L., Qiu, Y., Zhang, N. ve Li, S. (2020). How difficult doctor– patient relationships impair physicians’ work engagement: the roles of prosocial motivation and problem-solving pondering. *Psychological Reports*, 123 (3) 885-902.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 27.04.2022 tarih ve E-50288587-050.01.04-87728 sayı ile onay alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

A Mediation Model in the Relationship Between Social Responsibility-Prosocial Motivation and Work Engagement- Workaholism

Extended Abstract

1.Introduction

Their social prestige and image, their professional roles, professional and social responsibilities have put teachers in an important position both nationally and internationally. The wide area of social responsibility of teachers has enabled teachers to have a special place in society. Teachers' family, such as being honest, reliable, respectful, fair, moral, conscientious, successful, planned and healthy, protecting the environment, developing oneself, establishing empathy, setting goals and objectives, fulfilling their duties, obeying the rules, being responsible to the homeland and nation, they have social responsibilities towards themselves, other people, the environment, institutions or organizations (Sezer et al., 2017). Another social responsibility of teachers is to bring individuals with a high sense of social responsibility to society. A high level of social responsibility perception of individuals is possible with the presence of teachers and teacher candidates with a high perception of social responsibility (Özgan & Öztuzcu, 2016). Perceptions of positive social responsibility at corporate and individual levels positively affect career satisfaction, work commitment, and work engagement (Glavas & Piderit, 2009; Ilkhanizadeh & Karatepe, 2017). Perception of social responsibility, fulfilling both professional and civic responsibility can motivate teachers from a prosocial perspective. Teaching has a positive social impact as it brings great benefits to others. This positive social effect can increase teachers' prosocial motivation (Yada et al., 2020). Philosophy and ethics are at the root of prosocial motivation. Perception of prosocial motivation is a factor that can positively affect work engagement (Abid et al., 2018; Taris et al., 2020). Teachers' work-related motivation affects teachers' job satisfaction and organizational commitment (Tentama & Pranungsari, 2016). Maslow (1970) asserts that career-related satisfaction is related to motivation. Motivations predict long-term career satisfaction (Dinham & Scott, 1998) and career development (Barnett & Bradley, 2007), job engagement (Tziner & Tanami, 2013), job embeddedness (Kesen & Akyüz, 2016), organizational citizenship behaviors (Rioux & Penner, 2001). In this study, teachers' thoughts on social responsibility, prosocial motivation, career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholic variables are discussed. In this context, the effects of social responsibility, prosocial motivation, career satisfaction, and occupational self-efficacy variables on teachers' work engagement and workaholism are investigated.

2.Method

The aim of this study is to determine the mediating role of career satisfaction and occupational self-efficacy on the relationship of social responsibility and prosocial motivation with work engagement and workaholism. The research was designed in quantitative research design and relational survey model. The research was carried out on 408 teachers working in public schools in Giresun and Ordu. In the data collection tool, there are a total of 36 items belonging to social responsibility, career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, workaholism, and prosocial motivation scales. Participants were asked to rate each item on a five-point Likert scale (1=never agree and 5=strongly agree). Participants' social responsibility (Li et al., 2008), career satisfaction (Greenhaus et al., 1990), occupational self-efficacy (Rigotti et al., 2008), work engagement (Ilkhanizadeh & Karatepe, 2017), workaholism (Andreassen et al., 2012) and prosocial motivation (Grant, 2008) were determined using the scale in the study. The data were collected between 10 May and 27 June 2022 by convenient sampling method. Hypotheses were tested using the SPSS PROCESS macro developed by Andrew F. Hayes.

3.Results

The findings reveal that there is a positive statistically significant relationship between social responsibility and prosocial motivation and teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement and workaholism ($p<.01$). It has been found that teachers' career satisfaction and occupational self-efficacy have a partial mediating effect on the relationship between social responsibility and prosocial motivation and work engagement ($p<.01$). Similarly, career satisfaction and occupational self-efficacy partially mediate the relationship between social responsibility and prosocial motivation and workaholism. As a result, it can be said that social responsibility and prosocial motivation are significant predictors of teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism.

4.Conclusion and Discussion

As a result of the correlation analysis, a positive statistically significant relationship was found between teachers' social responsibility and career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism. Similarly, it was concluded that there is a positive and significant relationship between teachers' prosocial motivation and career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism. At the same time, there is a positive relationship between career satisfaction and occupational self-efficacy as well as work engagement and workaholism. These findings are supported by some studies in the literature (Abid et al., 2018; Burke, 2001; Dilmac, 2009; Glavas & Piderit, 2009; Gordon & Shi, 2021; Güneş & Ataç, 2022; Ilkhanizadeh & Karatepe, 2017; İşmen & Yıldız, 2005; Kesen & Akyüz, 2016 ; Taris et al., 2020; Zhang et al., 2020). According to the results of the analysis carried out with the SPSS PROCESS macro, social responsibility, and prosocial motivation significantly predict teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism. These results are consistent with Abid et al. (2018), Glavas and Piderit (2009), Gupta (2017), Ilkhanizadeh and Karatepe (2017). According to these results, increasing social responsibility and prosocial motivation is a way for teachers to be more satisfied with their careers, to increase their occupational self-efficacy, to be dedicated to their work, and to encourage teachers to work. The results of the research show that social responsibility and prosocial motivation are important for teachers' occupational self-efficacy, career satisfaction, work engagement, and workaholism. Career satisfaction and occupational self-efficacy have an important role in affecting teachers' work engagement and workaholism. In this context, by supporting teachers' career development and increasing their occupational self-efficacy, it can be ensured that teachers show a higher level of engagement in their work and exhibit perfectionist work behaviors, which is expressed as workaholism.

Araştırma Makalesi

**Nüfus Yaşlanması Gelir Eşitsizliğini Artırıyor mu? Panel
Asimetrik Heterojen Nedensellik Analizinden Kanıtlar**

Reyhan CAFRI

*Sorumlu Yazar, İskenderun Teknik Üniversitesi,
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi
reyhan.cafri@iste.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6271-5330*

Yunus ACCI

*İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi
yunus.acci@iste.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3385-9087*

Öz

Genç yetişkinlere göre daha büyük yaş gruplarında eşitsizliğin daha yüksek olma eğilimi taşıdığı ve dolayısıyla nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini artıran önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada 1971 -2020 yılları için 27 AB ülkesi ve Türkiye’de nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini nasıl etkilediği araştırılmaktadır. Nüfus yaşlanması ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişki simetrik olarak test edilmektedir. Artan yaşlanmanın gelir eşitsizliğini artırdığı hipotezi test edilmek istenildiği için değişkenlerin bileşenlerine ayrılması sonrasında elde edilen pozitif bileşenler analize dâhil edilmektedir. Önsel testler yapıldıktan sonra her bir ülkeye özgü nedensellik sonuçlarını veren ve yatay kesit bağımlılığı altında geçerli olan Emirmahmutoglu ve Köse nedensellik testi (2011), uygulanmaktadır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular İrlanda, Hollanda, İsveç, Litvanya ve Yunanistan’da yaşlı nüfus artışının gelir eşitsizliğini artırdığı şeklindedir.

Anahtar kelimeler: Nüfus yaşlanması, Gelir eşitsizliği, Emirmahmutoglu ve Köse nedensellik testi
Jel Sınıflandırma Kodları: J14, O15, P36

**Does Population Ageing Increase Income Inequality? Evidence from Panel Asymmetric
Heterogeneous Causality Analysis¹**

Abstract

Inequality tends to be higher in older age groups compared to young adults, and thus population aging is considered to be an important factor that increases income inequality. In this context, this study investigates how population aging affects income inequality in 27 EU countries and Turkey for the period 1971-2020. The relationship between population aging and income inequality is tested symmetrically. Since the hypothesis that increasing aging increases income inequality is to be tested, the positive components obtained after decomposing the variables into their components are included in the analysis. After the a priori tests, the Emirmahmutoglu and Kose Causality Test (2011), which provides causality results specific to each country and is valid under horizontal cross-section dependence, is applied. The findings of the analyses indicate that the increase in the elderly population increases income inequality in Ireland, the Netherlands, Sweden, Lithuania and Greece.

Keywords: Population ageing, Income inequality, Emirmahmutoglu and Kose causality test

JEL Classification Codes: J14, O15, P36

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 11.10.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 09.01.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Cafri, R. ve Acci, Y. (2023). Nüfus yaşlanması gelir eşitsizliğini artırıyor mu? Panel asimetrik heterojen nedensellik analizinden kanıtlar. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 105-122. doi: 10.18074/ckuiibfd.1187318.

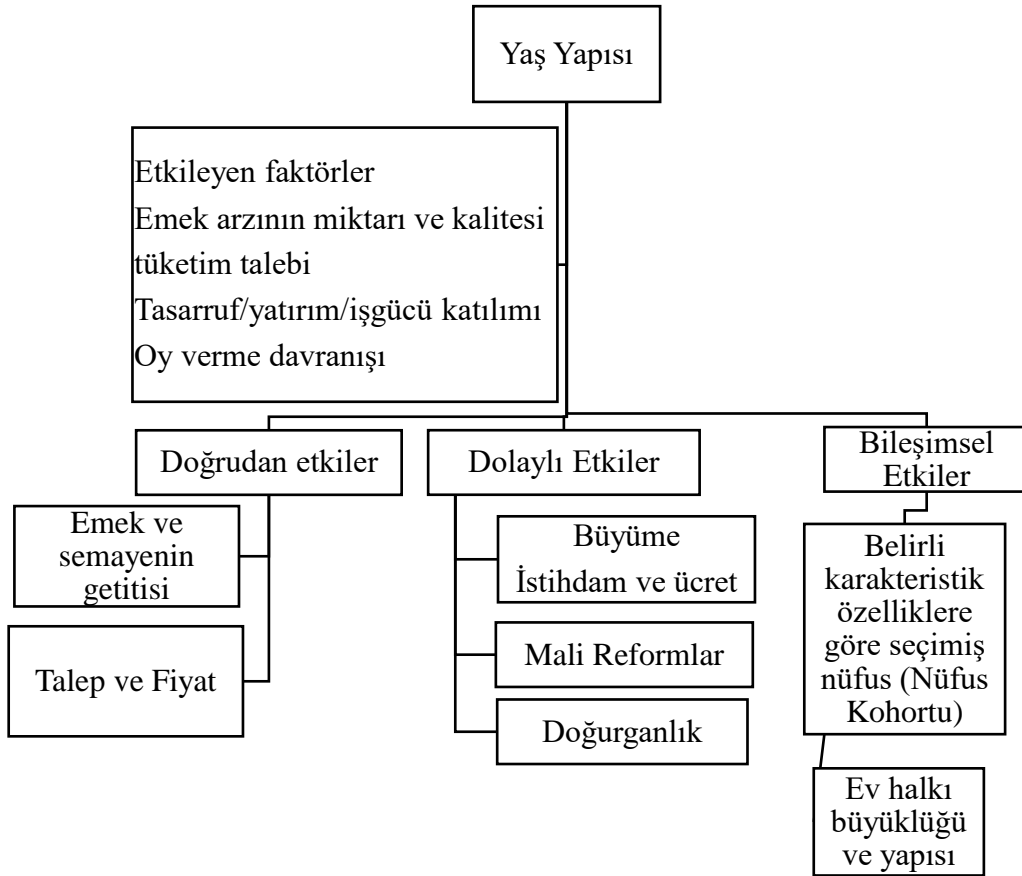
1.Giriş

Kuznets (1955)'in makalesi ile birlikte gelir eşitsizliği ile ilintili hususlara iktisat literatüründe ilgi duyulmaya başlanılmıştır. Gelir eşitsizliğinin, toplumdaki sosyal uyuma, siyasi istikrara ve orta vadeli büyüme oranlarına negatif etkide bulunması nedeniyle, eşitsizliğe etki eden faktörlerin incelenmesi önem arz etmektedir (Elhini, 2019, s.434). 20. yüzyılın sonlarında başlayan nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliği ile ilişkisinin de özellikle gelişmiş ülkeler bağlamında ele alındığı görülmektedir. Bunun en önemli nedenleri arasında 1975 yılına kadar 65 yaş üstü nüfusun büyük bir bölümünün gelişmiş ülkelerde yaşaması olarak gösterilebilmektedir. Ancak 2000'li yıllara gelindiğinde, yaşlı nüfusun % 59'undan fazlasının gelişmekte olan ülkelerde yaşadığı görülmektedir (Zhong, 2011, s.98). Bu nedenle nüfus yaşlanması tüm ülkeleri ilgilendiren küresel bir olgu haline gelmektedir.

Doğum oranlarında azalma ve yüksek yaşam beklentisi nüfusun yaşlanmasını artırmaktadır. 2019 yılında 65 yaş üzeri kişi sayısı 703 milyon iken, bu sayının 2050 yılında 1,5 milyara ulaşması beklenilmektedir. 65 yaş üzeri nüfusun dünya nüfusu içerisindeki payı 1990 yılında % 6 iken, 2019 yılında % 9 olduğu görülmekte, 2050 yılında ise % 16'ya yükselmesi beklenilmektedir. Bununla beraber 80 yaş ve üzeri nüfusun dünya nüfusu içerisindeki payı da önemli ölçüde artmaktadır. 1990 yılında 54 milyon olan 80 yaş ve üzeri nüfusun, 2019 yılında 143 milyona yükseldiği görülmekte olup, 2050 yılında ise 426 milyona yükselmesi beklenilmektedir. 2050 yılında beklenen artışın ise en çok Asya ve Kuzey Afrika bölgelerinde gerçekleşmesi beklenilmektedir (United Nations, 2020). AB ülkeleri için ilk olarak yaşlıların nüfus içindeki payının gelişimine bakıldığında 2021'de nüfusun %21'i 65 yaş ve üzerinde iken, 2001'de bu oranın %16 olduğu, yani 5 puanlık bir artışın gerçekleştiği görülmektedir. 80 yaş ve üstü gruba daha spesifik olarak bakıldığında ise, 2021'de %6 olan payın 2001'de %3'ün üzerinde olduğu, yani bu dönemde payın neredeyse iki katına çıktığı dikkat çekmektedir (Eurostat, 2022). Nüfus yaşlanmasının hızla gerçekleştiği ülkelerde gelir eşitsizliğinin de önemli ölçüde arttığı görülmektedir (Hanewald, Jia ve Liu, 2021, s.2). Bunun nedenleri arasında nüfus yaşlanmasının, eşitsizliğin yaşla birlikte artma eğilimine sahip olmasından dolayı, toplam eşitsizlik ölçütlerini etkileme potansiyeline sahip olması gösterilebilmektedir (Goldstein ve Lee, 2014, s.193). Bu sebeple; nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğine olan etkilerinin analiz edilmesi önem arz etmektedir.

Yaşlanmanın hane halkı geliri, işgücü miktarı, ücret düzeyi, dağıtım politikaları, emeklilik planları, sağlık sistemi ve hane halkı üzerinde birçok farklı etkileri bulunmaktadır. Bu etkilerin kombinasyonu ise yaşlanma ve gelir eşitsizliği arasındaki genel ilişkiyi belirlemektedir (Drosdowski, Stöwer ve Wolter, 2015, s.1). Nüfus yaşlanması ve gelir dağılımı ilişkisi teorik olarak ele alındığında; sürekli gelir hipotezi ve yaşam boyu gelir hipotezine göre, nüfus yaşlanması ile birlikte tüketim ve gelir dağılımı eşitsizliğinin artması gerektiği ortaya konulmaktadır. Bunun

nedeni ise; bireylerin tüketim ve gelir kararlarının, eğitim, istihdam, sağlık vb. hususlardan etkileniyor olması şeklindedir (Chen, Huang ve Li, 2018, s.1976).



Şekil 1: Nüfus Yaşlanmasının Gelir Eşitsizliğini Etkileme Kanalları

Kaynak: (Bussolo, Koettl ve Sinnott, 2015, s.226)

Şekil 1. Nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini etkileme yolları hakkında bilgi vermektedir. Bu etkileri doğrudan, dolaylı ve bileşimsel etkiler olarak sınıflandırmak mümkündür. Doğrudan etkiler arasında, üretim faktörleri arasındaki getiri farklılıkları ve talep ve fiyat yapısındaki değişimler gösterilmektedir. Nüfus yaşlanması ile birlikte emek ve sermaye kullanımındaki değişimler ve talep yapısındaki değişimler ile bu değişim neticesinde fiyatlarda meydana gelen farklılıklar gelir eşitsizliğine doğrudan etki etmektedir. Nüfus yaşlanması ile birlikte mal ve hizmetler üzerindeki tüketim davranışlarının değişmesi mümkündür. Yaşlanma ile birlikte sağlık ve bakım hizmetlerine olan talebin artması tüketim davranışlarının değişmesine örnek olarak gösterilebilmektedir. Tüketim davranışlarındaki değişme, ürün talebini değiştirme yoluyla sektörel işgücü talebinde değişmelere neden olarak gelir dağılımını etkileyebilmektedir (Uyanık ve

Başığit, 2018, s282). Nüfus yaşlanması aynı zamanda ekonomik büyümeyi etkileyerek, yaşlanma ile beraber alınan kamusal önlemlerde farklılıklara neden olarak ve doğurganlık oranlarına etki ederek gelir eşitsizliğine dolaylı olarak etki etmektedir. Bir başka ifadeyle, nüfus yaşlanması ile birlikte bir yandan azalan işgücü verimliliği ve bu azalan verimliliğin toplam çıktıda azalmalara neden olması, diğer yandan sosyal güvenlik harcamalarında meydana gelen artışın kamu maliyesi açısından yük oluşturması ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Buna karşın; nüfus yaşlanması ile birlikte, kadın işgücü, beşeri sermaye ve teknolojik yeniliklerin ön plana çıkması ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir (Karagöz, 2021, s.1546). Bileşimsel etkiler arasında, nüfus kohortu ve ev halkı büyüklüğü ve yapısı yer almaktadır. Ev halkı içerisinde yaşlı nüfusun artmasının evin toplam gelirinde azalmalara neden olacağı kabul edilmektedir (Bussolo, Koettl ve Sinnott, 2015, s.226)

Sürdürülebilir kalkınmanın ve refah içerisinde yaşayan toplumların oluşturulabilmesi için gelir eşitsizliklerinin ele alınması ve bu eşitsizlikleri azaltacak politikaların oluşturulması önem arz etmektedir. Bu çalışmada, nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisinin 27 AB ülkesi ve Türkiye için ampirik olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada bir sonraki bölümde literatür irdelenmekte iken üçüncü bölümde veri ve yöntem tanıtılmaktadır. Dördüncü bölümde ampirik bulgular tartışılmakta ve beşinci bölümde ise sonuca yer verilmektedir.

2. Literatür

Gelir eşitsizliği ve nüfus yaşlanmasına ilişkin literatür incelendiğinde Atkinson (1971)'un Britanya için yaptığı çalışmanın öncü çalışmalar arasında yer aldığı söylenebilmektedir. Çalışmada Britanya'da servetin farklı yaş grupları arasında eşit dağılmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu eşitsizliğin nedenini ise zenginliğin kuşaklar arasında aktarımındaki farklılık ile açıklamaktadır. Miras kalan servetin dağılımında, önemli bir eşitsizlik olduğunu ifade etmektedir. Nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisine ilişkin literatürde görüş birliği bulunmamaktadır. Bunun nedenleri arasında çalışmalarda incelenen ülkelerin, ele alınan dönem ve kullanılan yöntemlerin farklı olması gösterilebilmektedir. Nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini artırdığı bulgularına ulaşılan çalışmaları Kang (2009), Zhong (2011), Faik (2012a), Goldstein ve Lee (2014), Chen vd. (2018), Dong, Tang ve Wei. (2018), Fisunoğlu, Tekin ve Laleh. (2018), Hanewald vd. (2021), şeklinde sıralamak mümkündür.

Kang (2009), Güney Kore için gelir eşitsizliği ve nüfus yaşlanmasını analiz ettiği çalışmasında, gelir üzerindeki nüfus yaşlanması etkilerinin 35 yaşına kadar azalma, ardından da artma eğilimine sahip olduğu sonucuna ulaşmaktadır. Genel yaş profili için yaşam boyu gelir hipotezinin ret edildiğine dair bulgular, yaş etkisini izole eden kohort analizine göre incelendiğinde, yerini yaşam boyu gelir hipotezini destekleyecek sonuçlara bırakmaktadır. Zhong (2011), 1997-2016 dönemi için

Çin'in kırsal kesimlerinde nüfus yaşlanması ile gelir eşitsizliği ilişkisini analiz etmişlerdir. Literatürde gelişmiş ülkeler açısından ulaşılan sonuçların aksine, analizler neticesinde Çin'in kırsal kesimlerinde nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini artırdığı sonucuna ulaşılmaktadır. Nüfus yaşlanması dolayısıyla ortaya çıkan işgücü sıkıntısı ve sanayileşmenin yaygınlaşması ile beraber işgücü dağılımının eşitsiz hale gelmesi ve işgücü oranına göre gelir esnekliğinin artmasının gelir eşitsizliğini artırdığı vurgusu yapılmaktadır. Faik (2012a), gelir eşitsizliğini artıran unsurlar arasında, ortalama hane halkı büyüklüğünün azalması, gelecekteki yaşlı nüfusun gelir konumlarındaki değişiklikler ve mirası sıralarken, mevcut görece gelir pozisyonlarının ileriye dönük projeksiyonları ve işgücü arzının kıtlığını ise gelir eşitsizliğini azaltan unsurlar olarak sıralamaktadır.

Goldstein ve Lee (2014), nüfus yaşlanması ve gelir eşitsizliği ilişkisinin derecesini, sermaye yoğunlaşması, değişen nüfus ve artan ömür faktörlerine göre analiz etmektedirler. Değişen yaş yapısının eşitsizlik üzerinde küçük bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşırlarken, sermaye derinleşmesi ve uzun ömürlülüğe dayalı yaşam döngüsü tasarruflarının gelir eşitsizliğini önemli ölçüde etkilediği bulgularına ulaşmaktadırlar. Chen vd. (2018), nüfus yaşlanması ile gelir eşitsizliği ilişkisini Çin için analiz ettikleri çalışmalarında, nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bununla beraber nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğine kıyasla tüketim eşitsizliğini daha fazla artırdığı bulgusuna ulaşılmaktadır. Dong, Tang ve Wei. (2018), 1996-2011 dönemi verilerini kullanarak nüfus yaşlanması ile gelir eşitsizliği ilişkisini Çin için analiz etmişlerdir. Gini katsayıları ve 15 yaş altı nüfusun 15-64 yaş arası nüfusa oranı ile 65 yaş üstü nüfusun 15-64 yaş arası nüfusa oranı değişkenlerini kullandıkları çalışmalarında, Zhong (2011) ve Chen vd. (2018)'in bulgularını destekleyecek sonuçlara ulaşmaktadırlar.

Fisunoğlu, Tekin ve Laleh. (2018), demografik geçiş ile gelir ve tüketim eşitsizliği ilişkisini OECD ülkeleri için ampirik olarak ele almaktadırlar. Dinamik panel veri analizi yöntemi ve fark GMM tahmincisinin kullanıldığı çalışmada, 65 yaş üzeri nüfus artışının gelir eşitsizliğini artırdığı sonucuna ulaşırlarken, eşitsizliğin azaltılması amacıyla gelir desteği, yüksek asgari ücret politikası ve artan oranlı vergi sistemi önerilerinde bulunmaktadır. Hanewald vd. (2021) nüfus yaşlanması ile birlikte gelir eşitsizliğinin artması hususunu kent ve kırsal kesim arasında farklılıkların bulunmasına ve eğitim eşitsizliğine bağlamaktadırlar. Çalışmada, eğitim eşitsizliğinin kent ve kırsal kesim arasındaki uçurumu artırdığı vurgulanmaktadır.

Elhini (2009), Mısır'da yaş farklılıkları ve gelir eşitsizliği ilişkisini çok değişkenli regresyon modeli ile analiz etmiştir. Kontrol değişkeni olarak cinsiyet, okullaşma düzeyi, hane halkı büyüklüğü ve ikamet bölgesi kullanıldığı çalışmada, gelir eşitsizliği ve yaş düzeyi arasında bir ilişkinin olmadığı, eğitimin refah eşitsizliğini belirlemede önemli bir rol oynadığı sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Literatür incelendiğinde nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini azalttığına ilişkin çalışmalarda mevcuttur. Faik (2012b), Almanya için yaşlanmanın büyüme oranlarını artıracığı, artan büyüme oranlarının ise gelir eşitsizliğini azaltacağı bulgusunu elde etmiştir.

Rougoor, Van Marrewijk ve Jiaotong. (2014), küresel gelir eşitsizliğinde gelecekteki olası eğilimleri analiz etmek için gelir eşitsizliği, büyüme ve demografik geçiş tahminleri ilişkisini analiz etmektedirler. 2027 yılına kadar küresel gelir eşitsizliğinin azalacağı, ancak 2027 yılından sonra artacağı yönünde tahminde bulunmuşlardır.

3. Veri ve Yöntem

Nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini artırıp artırmadığını analiz etmek amacıyla 1971 -2020 yılları için 27 AB ülkesi ve Türkiye dikkate alınmaktadır. Nüfus yaşlanmasını temsil etmek üzere 65 yaş ve üstünün tüm nüfus içerisindeki payı ele alınmışken karşılaştırma yapmak amacıyla 16-64 yaş aralığının nüfus içerisindeki payı da göz ardı edilmemektedir. Tablo 1’ de analizde kullanılan değişkenlere ve bu değişkenlere ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 1: Değişken Tanımları

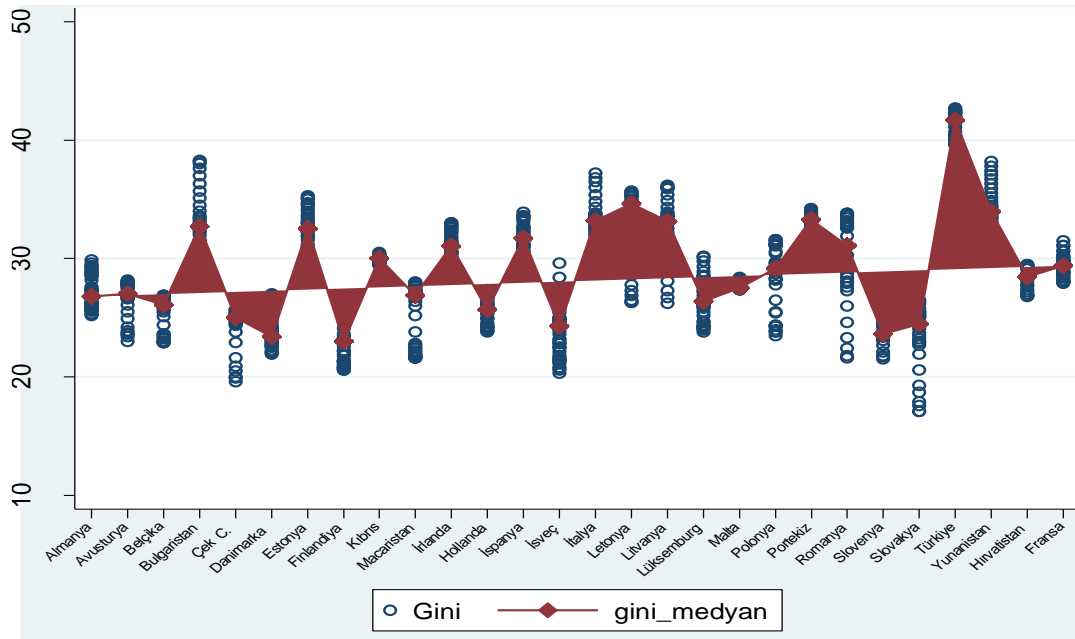
Değişken	Tanım	Kaynak
Gini	Gelir eşitsizliği	SWIID
Yas1	Toplam nüfus içerisinde 15-64 yaş aralığının yüzdesi	WDI
Yas2	Toplam nüfus içerisinde 65 ve üstü yaş aralığının yüzdesi	WDI

Gelir eşitsizliği değişkeni Solt F. (2020) tarafından hazırlanan Standartlaştırılmış Dünya Gelir Eşitsizliği Veri tabanından (SWIID), diğer değişkenler ise Dünya Bankası tarafından hazırlanan Dünya Kalkınma Göstergelerinden (WDI) elde edilmektedir.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

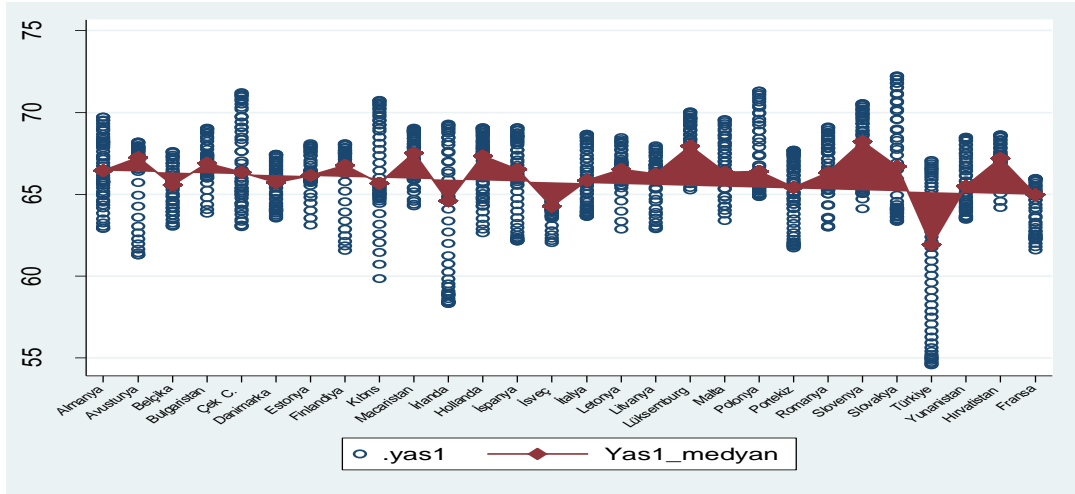
	Gini	Yas1	Yas2
Aritmetik Ortalama	28.74258	66.47749	14.78992
Medyan	28.40000	66.70049	14.74410
Maksimum	42.70000	72.22449	23.01214
Minimum	17.10000	58.25065	4.451002
Standart sapma	4.601167	2.294008	3.279432
Çarpıklık	0.430293	-0.596050	-0.190473
Basıklık	3.108167	4.089447	3.069016
Jarque-Bera	34.44946	119.4247	6.863425
Olasılık değeri	0.000000	0.000000	0.032332
Gözlem sayısı	1099	1099	1099

Tüm değişkenlerin çarpıklık, basıklık ve Jarque-Bera istatistikleri dikkate alındığında normal dağılmadığı görülmektedir. Ancak gözlem sayısı çok büyük olduğundan merkezi limit teoremi gereğince dağılım normal kabul edilebilmektedir. Gini değişkeninin ortalamasına bakıldığında bu değer yaklaşık 28.7 olduğu, en büyük değer 1994 yılında Türkiye'ye ait olan 42.7 en küçük değer ise (17.1) 1989 ve 1990 yılında Slovakya'ya ait olduğu belirlenmektedir. Yas1 değişkeninin ortalaması yaklaşık 66.48 iken en büyük değer 72.22 ile 2009 yılında Slovakya'ya, en küçük değer ise 58.25 ile 1987 yılında Türkiye'ye aittir. Yas2 değişkenine bakıldığında ortalamasının yaklaşık 14.79 en büyük değer 23.01 (2019 yılında İtalya) en küçük değer ise 4.45 (1987 yılında Türkiye) olduğu belirlenmektedir. Bu istatistikler toplam nüfus içerisinde hem 15-64 yaş aralığının yüzdesinin hem de 65 yaş üstü nüfusun yüzdesinin en küçük değerlerinin Türkiye'ye ait olduğunu göstermektedir (Tablo 2).



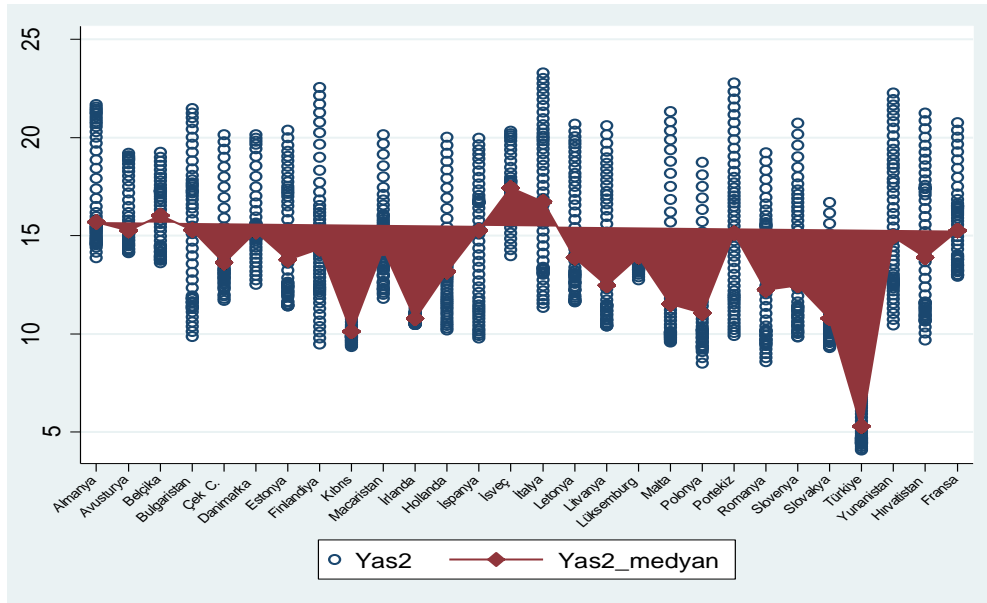
Şekil 2: Gini Katsayısının Ünelere Göre Dağılımı

Her bir dairenin bir yılı, her bir deltoidin ise ülkenin ortalama Gini Katsayısını temsil etmekte olduğu grafik dikkate alındığında ortalama olarak sırasıyla en yüksek değerlerin Türkiye, Yunanistan, Letonya'ya; en düşük değerlerin ise Finlandiya, Danimarka ve Slovenya'ya ait olduğu gözlenmektedir (Şekil 2).



Şekil 3: Yas1 Değişkeninin Ükelere Göre Dağılımı

Toplam nüfus içerisinde 15-64 yaş aralığının yüzdesini temsil eden Yas1 değişkeni dikkate alındığında hem yıllara göre gözlem değerlerinin hem de ortalamasının Türkiye’de, diğer ülkelere göre daha düşük olduğu göze çarpmaktadır. İsveç ve İrlanda ise diğer ülkelere göre daha az ortalama değere sahip ülkeler olarak görülmektedir.



Şekil 4: Yas2 Değişkeninin Ükelere Göre Dağılımı

Toplam nüfus içerisinde 65 yaş aralığının yüzdesini temsil eden Yas2 değişkeni için yine Türkiye’nin daha düşük gözlemlere ve daha düşük ortalamaya sahip olduğu

gözlenmektedir. Türkiye'nin bu değişken için en yüksek değerinin bile neredeyse diğer ülkelerin en düşük değerine denk olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye'yi Kıbrıs ve İrlanda takip etmektedir. Yaşlı nüfusa ortalama olarak en çok sahip olan ülkelerin ise sırasıyla İsveç, İtalya ve Belçika olduğu görülmektedir.

Nüfus yaşlanması ve gelir eşitsizliği ilişkisi panel nedensellik ilişkisi ile analiz edilmektedir. Her bir ülkeye özgü nedenselliğin belirlenebilmesi amacıyla Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik analizi uygulanmaktadır. Ayrıca nüfus yaşlanması artışının gelir eşitsizliğinde artışa neden olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla değişkenler bileşenlerine ayrılıp pozitif bileşenler kullanılmaktadır. Nedensellik analizi gerçekleştirilmeden önce birim kök testlerinin tercihi açısından yatay kesit bağımlılığının varlığı Pesaran CD testi ile test edilmektedir.

Denklem 1'de verilen korelasyon katsayısının (ρ) toplamına dayanan CD testi ile yatay kesit bağımlılığı test edilmektedir. Burada N ülke sayısını T zaman boyutunu temsil etmektedir. i alt indisi yatay kesit olan ülkeyi, t ise yılı göstermektedir.

$$CD = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \left(\sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij} \right) \Rightarrow N(0, 1) \quad (1)$$

CD testine göre H_0 hipotezi yatay kesitler arasında bir ilişkinin olmadığını, alternatif hipotez (H_1) ise bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Pesaran, 2004).

Bir ülkedeki şokun diğer ülkeleri etkilediği anlamına gelen yatay kesit bağımlılığı varsa ikinci nesil birim kök testleri, böyle bir bağımlılığın olmadığı durumlarda ise birinci nesil birim kök testleri uygulanmaktadır.

Değişkenlerin bütünleşme veya durağanlık düzeylerini belirlemek için uygulanan ve yatay kesit bağımlılığı altında geçerli olan ikinci nesil birim kök testi olan CADF testi, ADF regresyonunun yatay ortalamalar dikkate alınarak hesaplanan genişletilmiş versiyonudur. CADF için regresyon modeli:

$$\Delta y_{it} = a_i + b_i y_{i,t-1} + c_i \bar{y}_{t-1} + d_i \Delta \bar{y}_t + e_{it} \quad (2)$$

Burada $\Delta y_{it} = y_{it} - y_{i,t-1}$ şeklindedir (Pesaran, 2007).

Emirmahmutoğlu ve Kose (EK) panel nedensellik testi her bir ülke için ayrı ayrı nedensellik sonucu vermektedir. EK panel nedensellik testi, yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ve koentegrasyonun varlığı veya yokluğunda kullanılabilen bir test olması avantaj sağlamaktadır.

$$z_{i,t} = \mu_i + A_{i1} Z_{i,t-1} + \dots + A_{ik} Z_{i,t-k_i} + \sum_{l=k_i+1}^{k_i+d_{\max_i}} A_{il} Z_{i,t-1} + u_{i,t} \quad (3)$$

3. denklemde verilen EK test istatistiğinde, A_{ik} parametre matrisini, $k_i + dmax_i$ (k: gecikme sayısı ve dmax: maksimum entegrasyon derecesi) the VAR modelinin maksimum gecikme sayısını temsil etmektedir (Emirmahmutoglu ve Kose, 2011).

4. Ampirik Bulgular

1971 -2020 yılları için 27 AB ülkesi ve Türkiye’de nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada analize başlamadan önce ilk aşamada serilerin durağanlığı sınanmaktadır. Ancak serilerin durağanlığını sınamadan önce hangi nesil birim kök testinin yapılacağına karar vermek amacıyla yatay kesit bağımlılığı test edilmektedir.

Tablo 3: Yatay Kesit Bağımlılığı Testi

Değişken	Gini	pGini	Yas1	pYas1	Yas2	pYas2
Pesaran CD	26.686	119.229	59.188	120.91	124.915	131.062
ist.	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)

Not: Değişken önündeki "p" harfi değişkenin pozitif bileşenini temsil etmektedir. Test istatistiklerinin altında parantez içerisinde olasılık değerleri yer almaktadır.

Bir ülkede meydana gelen şokların diğer ülkeleri etkileyip etkilemediğini anlamak için Pesaran CD testi yapılmış ve tüm değişkenler ve bu değişkenlerin pozitif bileşenleri için hipotez reddedilerek yatay kesit bağımlılığının var olduğu belirlenmektedir (Tablo 3).

Tablo 4: CADF Birim Kök Testi Sonuçları

Seviye	Gini	pGini	Yas1	p Yas1	Yas2	pYas2
Z[t-bar]	0.052	0.765	-5.846	-8.164	-7.532	-5.702
	(0.521)	(0.778)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
1. Farkı	Δ Gini	Δ pGini	Δ Yas1	Δ pYas1	Δ Yas2	Δ p Yas2
Z[t-bar]	-5.615	-9.736
	(0.000)	(0.000)				
Sonuç	I(1)	I(1)	I(0)	I(0)	I(0)	I(0)

Yatay kesit bağımlılığı var olduğundan dolayı yatay kesit bağımlılığı altında ADF (CADF) testi yapılmaktadır. Test sonucuna göre Gini değişkeni ve Gini değişkeninin pozitif bileşeninin bir birim kök içerdiği diğer değişkenlerin ise durağan olduğu belirlenmektedir (Tablo 4). EK Panel nedensellik testinde değişkenlerin farkını almak yerine düzey değerlerinin analize dahil edilmesi gerekmektedir. Çünkü, analiz içerisinde değişkenlerin maksimum entegrasyon derecesi dikkate alınmaktadır.

Tablo 5: Simetrik EK Panel Nedensellik Testi Sonuçları

Ülke	Gecikme	Yas1=>Gini	p-değeri	Gecikme	Yas2=>Gini	p-değeri
Almanya	2.000000	1.851602	0.396214	3.000000	12.00087***	0.007380
Avusturya	3.000000	7.593433*	0.055206	2.000000	7.353199**	0.025309
Belçika	3.000000	1.565554	0.667225	3.000000	2.149682	0.541927
Bulgaristan	3.000000	16.76599***	0.000790	3.000000	2.313421	0.509955
Çek C.	2.000000	2.451692	0.293509	2.000000	6.384848**	0.041072
Danimarka	2.000000	6.509093**	0.038598	3.000000	5.725515	0.125756
Estonya	3.000000	7.870373**	0.048768	3.000000	2.249837	0.522199
Finlandiya	2.000000	1.533755	0.464461	3.000000	0.742977	0.863052
Kıbrıs	2.000000	2.615990	0.270362	3.000000	2.093492	0.553230
Macaristan	2.000000	0.713098	0.700088	3.000000	2.839185	0.417090
İrlanda	3.000000	1.653709	0.647274	2.000000	2.555053	0.278726
Hollanda	3.000000	10.75200**	0.013145	3.000000	3.176036	0.365272
İspanya	2.000000	5.920839*	0.051797	3.000000	1.083631	0.781027
İsveç	2.000000	0.835061	0.658671	3.000000	15.90362***	0.001187
İtalya	3.000000	13.01061***	0.004614	3.000000	9.204192**	0.026696
Letonya	3.000000	0.474737	0.924405	3.000000	7.955861**	0.046933
Litvanya	3.000000	0.495925	0.919786	3.000000	1.609170	0.657312
Lüksemburg	2.000000	4.891315*	0.086669	2.000000	5.673362*	0.058620
Malta	3.000000	6.832934*	0.077418	3.000000	3.980099	0.263621
Polonya	2.000000	2.093136	0.351141	3.000000	1.928663	0.587344
Portekiz	2.000000	4.011177	0.134581	3.000000	2.687380	0.442376
Romanya	3.000000	15.25540***	0.001611	2.000000	0.020703	0.989702
Slovenya	2.000000	9.749512***	0.007637	2.000000	1.247029	0.536057
Slovakya	2.000000	3.313183	0.190788	2.000000	0.846925	0.654776
Türkiye	2.000000	8.516461**	0.014147	3.000000	4.025864	0.258685
Yunanistan	2.000000	1.698431	0.427750	2.000000	0.646276	0.723874
Hırvatistan	2.000000	0.089002	0.956475	3.000000	2.805642	0.422572
Fransa	3.000000	0.602129	0.895945	3.000000	8.338485**	0.039510
Panel sonucu	Fisher istat.	p-değeri		Panel sonucu	Fisher stat.	p-value
Yas1=>Gini	122.5395***	7.13E-07		Yas2=>Gini	92.22786***	0.001645

*, **, *** %10, %5 ve %1 seviyelerinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir.

Simetrik EK panel nedensellik testi sonuçlarına bakıldığında tüm panel için Fisher istatistiğine göre nedenselliğin varlığı dikkat çekmektedir. Yas1 değişkeninden Gini katsayısına doğru nedenselliğin bulunduğu ülkeler Avusturya, Bulgaristan, Danimarka Estonya, Hollanda, İspanya, İtalya, Lüksemburg, Malta, Romanya, Slovenya ve Türkiye şeklindedir. Yas2 değişkeninden Gini katsayısına doğru nedenselliğin bulunduğu ülkeler ise Almanya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, İsveç, İtalya, Letonya, Lüksemburg ve Fransa'dır (Tablo 5). Ancak burada ilgili değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi söz konusu iken bir artış veya azalış şeklinde bir yorumlama yapılamamaktadır. Bundan dolayı değişkenler bileşenlerine ayrılmış ve Yas1 ve Yas2 değişkenindeki artışın gelir eşitsizliğini artırıp artırmadığını araştırmak amacıyla pozitif bileşenler dikkate alınmaktadır.

Tablo 6: Asimetrik EK Panel Nedensellik Testi Sonuçları

Ülke	Gecikme	pYas1=>pGini	p-değeri	Gecikme	pYas2=>pGini	p-değeri
Almanya	2.000000	0.668056	0.716034	2.000000	4.237587	0.120177
Avusturya	3.000000	16.19191***	0.001036	3.000000	7.002163*	0.071829
Belçika	2.000000	2.303091	0.316148	3.000000	3.174561	0.365486
Bulgaristan	3.000000	12.04005***	0.007247	3.000000	7.067466*	0.069778
Çek C.	3.000000	15.25543***	0.001611	3.000000	7.428121*	0.059434
Danimarka	3.000000	10.53234**	0.014543	3.000000	2.956134	0.398438
Estonya	2.000000	3.785485	0.150658	3.000000	1.478727	0.687189
Finlandiya	2.000000	1.283365	0.526406	3.000000	0.513549	0.915905
Kıbrıs	3.000000	3.236058	0.356642	3.000000	0.905699	0.824052
Macaristan	3.000000	6.770218*	0.079594	2.000000	0.552393	0.758664
İrlanda	3.000000	3.011776	0.389813	3.000000	10.72239**	0.013326
Hollanda	2.000000	1.413674	0.493202	3.000000	7.127934*	0.067930
İspanya	2.000000	0.390887	0.822470	3.000000	2.997007	0.392087
İsveç	2.000000	0.608645	0.737623	2.000000	9.254537***	0.009781
İtalya	3.000000	4.398179	0.221554	3.000000	2.140877	0.543687
Letonya	2.000000	4.726551*	0.094111	3.000000	6.755862*	0.080100
Litvanya	3.000000	4.386290	0.222660	3.000000	8.374213**	0.038879
Lüksemburg	2.000000	1.830304	0.400456	2.000000	4.009316	0.134706
Malta	3.000000	0.451661	0.929376	3.000000	2.859627	0.413778
Polonya	2.000000	0.522290	0.770169	3.000000	0.169353	0.982378
Portekiz	3.000000	5.626472	0.131267	3.000000	3.752983	0.289403
Romanya	3.000000	10.06689**	0.018006	2.000000	2.297078	0.317100
Slovenya	3.000000	1.909823	0.591333	3.000000	5.874756	0.117865
Slovakya	3.000000	31.58316***	6.41E-07	3.000000	4.249811	0.235722
Türkiye	3.000000	6.286834*	0.098459	3.000000	6.009295	0.111159
Yunanistan	2.000000	1.054249	0.590300	2.000000	5.904201**	0.052230
Hırvatistan	2.000000	0.927081	0.629052	3.000000	5.050884	0.168109
Fransa	3.000000	1.331600	0.721643	3.000000	1.800826	0.614755

Panel sonucu	Fisher istat.	p-değeri	Panel sonucu	Fisher istat.	p-değeri
pYas1=>pGini	126.5653***	2.23E-07	pYas2=>pGini	96.68855***	0.000600

*, **, *** %10, %5 ve %1 seviyelerinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir.

Yas1 değişkeninin pozitif bileşeninden Gini katsayısının pozitif bileşenine doğru bir nedenselliğin bulunduğu ülkeler Avusturya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Macaristan, Letonya, Romanya, Slovakya ve Türkiye'dir. Bu ülkelerde toplam nüfus içerisinde 15-64 yaş aralığının payının artmasının gelir eşitsizliğini artırdığı söylenebilmektedir. Yas2 değişkeninin pozitif bileşeninden Gini katsayısının pozitif bileşenine doğru bir nedenselliğin bulunduğu ülkeler ise Avusturya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, Hollanda, İsveç, Letonya, Litvanya ve Yunanistan şeklindedir. Bu durumda bu ülkelerin yaşlı nüfusunun artışının gelir eşitsizliğini artırdığı söylenebilmektedir. Literatürde yer alan, Zhong (2011), Chne vd. (2018), Dong vd. (2018) ve Fisunoğlu vd. (2018) ile benzer bulgulara ulaşılmaktadır. Elde edilen bulgular; yaşam boyu gelir hipotezinin nüfustaki artış hızının yavaşlaması ile birlikte yaşa bağlı gelir eşitsizliğinin artacağı önermesini doğrular niteliktedir. Yaşam boyu gelir hipotezi, yaşanan gelir şoklarının kazançların durağan olsa bile varlıkların yaşam döngüsünün çalışma

evresinde artmasına neden olacağı ve dolayısıyla kazançlar ve varlık gelirlerinden oluşan toplam gelirlerin dağılımında yaşlı nüfus aleyhine değişim olacağını ortaya koymaktadır (Fisunoğlu vd. 2018:99). Avusturya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti ve Letonya'da her iki yaş grubunun artışının gelir eşitsizliğini artırdığı görülmektedir. Ancak; İrlanda, Hollanda, İsveç, Litvanya ve Yunanistan'da sadece yaşlı nüfusun artışının gelir eşitsizliğini artırdığı dikkat çekmektedir. Bu ülkelerden İsveç'in en çok yaşlı nüfusa sahip ülkeler içerisinde yer alması ve Yunanistan'ın ise gelir eşitsizliği açısından diğer ülkelere kıyasla yüksek değere sahip ülkelerden olması dikkat çekmektedir. İsveç yüksek yaşam beklentisi ve adil gelir dağılımı ile dikkat çeken bir ülke konumunda olmasına karşın son zamanlarda yüksek yaşam beklentisi yaş aralığının gelir eşitsizliği artışında etkili olduğu düşüncesi literatürce desteklenmektedir (Fors, vd., 2021). Yoksulluk ve yaşlı nüfusun ele alındığı bir çalışmada İrlanda için elde edilen bulgular yaşlı nüfusta yoksulluk oranlarının daha yüksek olduğu ve dolayısıyla gelir dağılımının yaşlı nüfus aleyhine bozulduğunu göstermektedir (Van Vliet vd., 2012).

5. Sonuç

Ülkelerin nüfusu, genellikle gelir dağılımından farklı pay alan yaş gruplarından oluşmaktadır. Bu yaş gruplarında meydana gelen değişim ise ekonominin genelinde gelir dağılımında eşitsizliğin artmasına neden olmaktadır. Doğum oranlarında meydana gelen azalma ve yüksek yaşam beklentisinin söz konusu olduğu ülkelerde artan nüfus yaşlanması ile birlikte bu ülkelerde gelir dağılımı eşitsizliğinin artması, nüfus yaşlanmasının gelir dağılımı eşitsizliğini artırıp artırmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla 1971-2020 yılları arasında Türkiye ve 27 AB ülkesinin ele alındığı çalışmada, her bir ülkeye özgü nedensellik sonuçlarını veren ve yatay kesit bağımlılığı altında geçerli olan EK nedensellik testi uygulanmaktadır. 65 yaş üstü nüfusun yüzdesinden gelir eşitsizliğine doğru nedenselliğin bulunduğu ülkeler Almanya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, İsveç, İtalya, Letonya, Lüksemburg ve Fransa olarak elde edilmektedir. Nüfus yaşlanması gelir eşitsizliğini artırıyor mu sorusuna cevap bulabilmek için gelir eşitsizliği ve 65 yaş ve üstü nüfusun yüzdesi değişkenleri bileşenlerine ayrılmakta ve pozitif bileşenler arasındaki ilişki irdelenmektedir. Karşılaştırma yapmak amacıyla 15-64 yaş arası nüfusun payı için de pozitif bileşenler elde edilmektedir. 65 yaş ve üstü nüfusun yüzdesi değişkeninin pozitif bileşeninden gelir eşitsizliği değişkeninin pozitif bileşenine doğru bir nedenselliğin bulunduğu ülkeler Avusturya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, Hollanda, İsveç, Letonya, Litvanya ve Yunanistan şeklindedir. Bu ülkelerde yaşlı nüfusunun artışının gelir eşitsizliğini artırdığı söylenebilmektedir. Avusturya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti ve Letonya'da 65 ve yaş üstü nüfusun yüzdesinin artışının gelir eşitsizliğini artırdığı görülürken aynı ülkelerde 15-64 yaş aralığı yüzdesindeki artışın da gelir eşitsizliğini artırdığı dikkat çekmektedir. Bu durumda gelir eşitsizliğindeki artışın ilgili ülkelerde nüfus yaşlanmasının ötesinde bir nedenden kaynaklanabileceği

düşünülmektedir. 15-64 yaş arasındaki nüfusun istihdam artırıcı politikalar ile üretimde aktif olarak katılımını sağlayacak yönlendirmelerin yetersizliği vb. nedenlerle, gelir dağılımı eşitsizliğinin artması durumu söz konusu olabilmektedir. Bunun yanı sıra; eğitim ve sağlık alanındaki eşitsizliklerinde dikkate alınması önem arz etmektedir. Ancak; İrlanda, Hollanda, İsveç, Litvanya ve Yunanistan'da sadece yaşlı nüfusun artışının gelir eşitsizliğini artırdığı görülmektedir. Nüfus yaşlanmasının gelir eşitsizliğini artırdığı bu ülkeler için artışın doğrudan mı yoksa dolaylı etkilerden mi kaynaklandığının araştırılması gelecek çalışmalar için önem kazanmaktadır.

Kaynakça

- Antón, J. I. (2012). Ageing, inequality and social security in Mexico: a micro-simulation approach. *Economía mexicana. Nueva época*, 21(2), 277-296.
- Atkinson, A. B. (1971). The distribution of wealth and the individual life-cycle. *Oxford Economic Papers*, 23(2), 239-254.
- Bussolo, M., Koettl, J., & Sinnott, E.. (2015). *Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia*. Washington, DC: World Bank
- Chen, X., Huang, B., & Li, S. (2018). Population ageing and inequality: Evidence from China. *The World Economy*, 41(8), 1976-2000.
- Dong, Z., Tang, C., & Wei, X. (2018). Does population aging intensify income inequality? Evidence from China. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 23(1), 66-77.
- Drosdowski, T., Stöver, B., & Wolter, M. I. (2015). The impact of ageing on income inequality (No. 2015/16). *GWS Discussion Paper*.
- Elhini, M. (2015). Inequality in Egypt: Age-adjusted Gini coefficient. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 5(4), 434-446.
- Emirmahmutoglu, F., & Kose, N. (2011). Testing for Granger Causality in Heterogeneous Mixed Panels, *Economic Modelling*, 28: 870-876.
- Eurostat (2022). An ageing population.
<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/demography/bloc-1c.html?lang=en>. Erişim Tarihi: 20.06.2022
- Faik, J. (2012a). Socio-Economic Influences on Income Inequality – Projections for Germany, *FaMa Discussion Paper #4-2012*.

- Faik, J. (2012b). Impacts of an ageing society on macroeconomics and income inequality—the case of Germany since the 1980s. *Ecine Working Paper Series*.
- Fisunoğlu, H. M., Tekin, İ. & Laleh, M. M. (2018). Demografik geçiş ile gelir ve tüketim eşitsizliği ilişkisi: OECD ülkeleri üzerine ampirik bir analiz. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(4), 95-116.
- Fors, S., Wastesson, J. W., & Morin, L. (2021). Growing Income-Based Inequalities in Old-Age Life Expectancy in Sweden, 2006–2015. *Demography*, 58(6), 2117-2138.
- Goldstein, J. R., & Lee, R. D. (2014). How large are the effects of population aging on economic inequality?. *Vienna Yearbook of Population Research*, 193-209.
- Hanewald, K., Jia, R., & Liu, Z. (2021). Why is inequality higher among the old? Evidence from China. *China Economic Review*, 66, 101592.
- Kang, S. J. (2009). Aging and inequality of income and consumption in Korea. *Journal of International Economic Studies*, 23, 59-72.
- Karagöz, H. (2021). Nüfus yaşlanmasının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri: OECD ülkeleri örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1544-1565.
- Kuznets, S. (1955). Economic growth and income inequality. *The American economic review*, 45(1), 1-28.
- Pesaran, M. H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *CESifo Working Paper Series No. 1229; IZA Discussion Paper No. 1240*.
- Pesaran, H.M. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross Section Dependence, *Journal of Applied Econometrics*, 22(2): 265-312.
- Rougoor, W., Van Marrewijk, C., & Jiaotong, X. (2014). Demography and growth: two forces leading to rising global income inequality. (*SEO Discussion Paper; No. 77*). *SEO Economisch Onderzoek*.
- Solt, Frederick. 2020. “Measuring Income Inequality Across Countries and over Time: The Standardized World Income Inequality Database.” *Social Science Quarterly* 101(3):1183-1199. SWIID Version 9.3, June 2022.

https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Jan/un_2019_worldpopulationageing_report.pdf

Uyanık, Y., & Başyigit, R. (2018). “Demografik Yapı İçinde Yaşlı Nüfusun Görünümü Ve Aktif Yaşlanma Yaklaşımı Perspektifinde Politika Örnekleri”, *İş ve Hayat*, 4(8), 273-310.

Van Vliet, O., Been, J., Caminada, K., & Goudswaard, K. (2012). Pension reform and income inequality among older people in 15 European countries. *International Journal of Social Welfare*, 21, S8-S29.

Zhong, H. (2011). The impact of population aging on income inequality in developing countries: Evidence from rural China. *China Economic Review*, 22(1), 98-107.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Does Population Ageing Increase Income Inequality? Evidence from Panel Asymmetric Heterogeneous Causality Analysis

Extended Abstract

1. Introduction

It is important to examine the factors that cause income inequality because income inequality has negative effects on social cohesion, political stability, and economic growth rates in society. It is observed that income inequality has also increased significantly in countries where population aging is occurring rapidly. Among the reasons for this, it can be shown that population aging has the potential to affect the total measure of inequality since inequality has a tendency to increase with age. For this reason; it is important to analyze the effects of population aging on income inequality. It is important to address income inequality and to create policies that will reduce this inequality in order to realize sustainable development and create societies that live in prosperity. In this direction, the study aims to empirically examine the effect of population aging on income inequality for 27 EU countries and Turkey.

2. Method

The relationship between population aging and income inequality is analyzed by a panel causality test. In order to determine the causality specific to each country, the Emirmahmutoglu and Kose (2011) causality test is applied. In addition, in order to determine whether the increase in population aging causes an increase in income inequality, the variables are divided into their components, and positive components are used. Before performing the causality analysis, the existence of a cross-sectional dependence for unit root tests is tested by the Pesaran CD test.

The CADF test, which is the second generation unit root test applied to determine the integration or stationarity levels of the variables and is valid under cross-section dependence, is an extended version of the ADF regression calculated by taking into account the cross-section means. Emirmahmutoglu and Kose (EK) panel causality test gives causality results for each country separately. The EK panel causality test is advantageous as it is a test that takes into account cross-sectional dependence and can be used in the presence or absence of cointegration.

3. Results and Discussion

In this study, which aims to reveal how population aging affects income inequality for 27 EU countries and Turkey between 1971 and 2020, first of all, cross-sectional dependency is tested in order to decide which generation unit root test will be used to test stationarity. It was found that there is a cross-sectional dependence for all variables and the positive components of these variables. Since there is a cross-sectional dependence, the CADF (ADF under cross-sectional dependence) test is applied. According to the test result, it is determined that the "Gini" variable and the positive component of the "Gini" variable contain a unit root, and the other variables are stationary. According to the results of the Asymmetric EK panel causality test: Countries, where there is a causality from the positive component of the Yas2 variable to the positive component of the Gini coefficient, are Austria, Bulgaria, the Czech Republic, Ireland, Netherlands, Sweden, Latvia, Lithuania, and Greece. In this case, it can be said that the increase in the elderly population of these countries increases income inequality. In the literature, Zhong (2011), Chen et al. (2018), Dong et al. (2018), and Fisunoğlu et al. (2018) have similar findings. The findings confirm the proposition of the Life-Cycle Hypothesis that "age-related income inequality will increase with the slowdown in the population growth rate."

4. Conclusions

In order to investigate the effect of population aging on income inequality, in this study, in which Turkey and 27 EU countries were analyzed between 1971 and 2020, the asymmetric EK causality test, which gives causality results specific to each country and is valid under cross-sectional dependence, was applied. Countries with causality from the percentage of the population over 65 to income inequality are obtained as Germany, Austria, the Czech Republic, Sweden, Italy, Latvia, Luxembourg, and France. In order to find an answer to the question of whether population aging increases income inequality, income inequality and the percentage of the population aged 65 and over are divided into components, and the relationship between the positive components is examined. Positive components are also obtained for the share of the population aged 15–64 for comparison purposes. The countries where there is a causal relationship between the positive component of the percentage of the population aged 65 and over to the positive component of the income inequality variable are Austria, Bulgaria, the Czech Republic, Ireland, Netherlands, Sweden, Latvia, Lithuania, and Greece. It can be said that the increase in the elderly population in these countries increases income inequality. In Austria, Bulgaria, the Czech Republic, and Latvia, it is observed that the increase in the percentage of the population aged 65 and over increases income inequality, while the increase in the percentage of the age group 15-64 in the same countries also increases income inequality. In this case, it is thought that the increase in income inequality may be caused by a reason other than population aging in the relevant countries. It is thought that there may be an increase in income inequality due to reasons such as the inadequacy of policies that will enable the active participation of the population between the ages of 15–64 in production through employment-increasing policies. And also, it is important to consider the inequalities in education and health

Araştırma Makalesi

Güney-Güney İş Birliği mi? Yeni-Kolonyalizm mi? Çin'in Afrika Politikasına Eleştirel Bir Bakış¹

Seval ÇOLAK

Bağımsız Araştırmacı

sevalcolak@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-2292-1903

Öz

2002 itibarıyla Afrika'da uygulanan dışarı çıkma politikası, Çin-Afrika ilişkilerinin yapısal bir dönüşüm gerçekleşmesiyle sonuçlanmıştır. Bu makalede, Çin'in dışarı çıkma politikasının Afrika'daki iki saç ayağı olan hammadde yatırımları ve tarım yatırımları, yeni-kolonyal bir ekonominin esaslarını oluşturan krediler, yardımlar ve yatırımlar bağlamında incelenmektedir. Makalede literatüre hakim yaklaşımlara karşıt bir biçimde, Çin'in Afrika politikasının yeni-kolonyal öğelere biçimlendiği iddia edilmektedir. Bu bakımdan makale, dışarı çıkma (going out) politikasının üç alana yansıyan temel uygulamalarının yeni olmadığını ve tarihsel süreçte Batılı ülkelerin Afrika'da uyguladığı birikimci politikaların yeniden cisimleşmesi olduğunu göstermeyi amaçlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Çin, Afrika, Yeni-Kolonyalizm, Güney-Güney İş Birliği, Borç-Tuzağı Diplomasisi

Jel Sınıflandırma Kodları: P1, P2, P3, P0.

South-South Cooperation? Neo-Colonialism? A Critical Look at China's African Policy²

Abstract

The policy of going out in Africa as of 2002 resulted in a structural transformation of China-Africa relations. In this article, the two pillars of China's policy of going out, raw material investments and the agricultural investments are examined in the context of loans, aid, and investments that form the basis of a neo-colonial economy. In the article, it is claimed that China's African policy has been shaped by neo-colonial elements, contrary to the approaches dominating the literature. In this respect, the article aims to show that the fundamental practices of the policy of going out, which are reflected in three areas, are not new and that they are the re-embodiment of the accumulative policies implemented by Western countries in Africa in the historical process.

Keywords: China, Africa, Neo-colonialism, South-South Cooperation, Dept-Trap Diplomacy

JEL Classification Codes: P1, P2, P3, P0.

¹ Çalışma yazarın, Prof. Dr. Melek Fırat'ın danışmanlığında hazırlamış olduğu "1978 Sonrası Çin'in Dünya-Ekonomide Yükselişinin Afrika'ya Etkisi: Angola Örneği" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

² Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 25.10.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 04.01.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Çolak, S. (2023). Güney-güney iş birliği mi? Yeni-kolonyalizm mi? Çin'in Afrika politikasına eleştirel bir bakış. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 123-151. doi: 10.18074/ckuiibfd.1194127

1. Giriş

Çin'in Afrika'daki varlığı yeni olmasa da, karşılıklı ilişkiler 2002 sonrasında yapısal bir değişim gerçekleştirdi. Son yirmi yılda, Çin'in Afrika'daki siyasi ve ekonomik etkisi tarihte benzeri görülmemiş bir seviyeye taşındı. Afrika devletlerinin önemli bir kısmının ilk sıradaki ticari partneri ve yatırımcısı olan Çin, hacimli kredi ve yardımlarla bu ülkelerde ABD ve tarihsel olarak kıtada üstünlüğü bulunan AB ülkelerinin de yerine geçebildi. Çin'in yatırımları da diğer büyük güçlerin yatırımlarına benzer bir biçimde hammadde, tarım ve altyapı inşası gibi üç temel alana yoğunlaştı. Üstelik Çin yatırım ve kredileri kullanarak, ABD ve AB ülkeleriyle güçlü ilişkileri olan Afrika devletleriyle bağlarını güçlendirmek için ekonomik ve siyasi girişimlerini dikkat çekici bir hızda arttırmaktadır.

Çin-Afrika ilişkilerini inceleyen popüler araştırmaların çoğu, ana akım uluslararası ilişkiler kuramlarının etkisinde olmakla birlikte, bu çalışmalara siyasi söylemler, mitler ve çeşitli spekülasyonlar hâkim durumdadır. Özellikle Çin'in Afrika'da genişleyen ekonomik varlığı, pesimistler ve optimistler arasında “Afrika'ya yönelik bir tehdit” veya “kalkınma sağlayan bir alternatif” olarak iki farklı bakış açısıyla yorumlanmaktadır. (Gülseven, 2020, ss. 2-3). Çin'in Afrika'yla ilişkilerini kıtaya yönelik bir tehdit olarak gören ilk gruptaki yaklaşımlar, aynı zamanda, Pekin'in yükselişinin demokratik neo-liberal dünya düzeninin altını oyduğunu iddia etmektedirler. Köklerini realist epistemolojiden (Mearsheimer, 2001, s. 401) alan bu bakış açısına göre, Çin'in Afrika politikası, otoriter rejimleri güçlendirirken, kıtanın ekonomik kaynakları ve kıta ülkelerinin kalkınma süreci açısından yıkıcı bir karaktere sahiptir. Halper ve Nye'ye göre “Çin'in yükselişini sürdürmesi için, ‘yağmacı ticari pratiklerini’ diğerlerine empoze etmek zorunda olduğunu; enerji ve doğal kaynak ihtiyaçları nedeniyle Afrika için bir tehdit oluşturduğunu” iddia eder (2011, s. 2). Buna göre, Pekin'in kredi ve yardımları, yakın ilişki kurduğu Afrika ülkelerine liberal demokrasiye karşı direnç oluşturmak için bir alternatif sunmaktadır. (Ortman, 2012, s. 339) Yani, Çin'in verdiği karşılıksız yardımlar ve krediler sayesinde otoriter Afrika ülkeleri, IMF ve Dünya Bankası gibi kurumların şeffaflık, insan hakları, demokrasi ve iyi yönetim gibi taleplerini görmezden gelebilmektedirler (Hirono ve Suzuki, 2014, s. 447). Chen, yardım, yatırım ve krediler karşılığında demokrasi ve insan hakları gibi ön koşullar öne sürmemesinin, Çin'in Batı tipi demokrasiye karşı otoriter yönetim biçiminin küresel sistemin baskın niteliği olması çabasının bir örneği olduğunu öne sürer. Chen'e göre Çin, artan silah satışı, karşılıksız yardımlar ve koşulsuz kredilerle Afrika'daki “kötü” yönetimlere liderlik ederek, otoriter rejimlerin güçlenmesini sağlamaktadır (2016, s. 107). Çünkü Çin, izlediği politikalarla, Afrika'da tarihi açıdan üstünlüğü olan Batı'nın hegemonyasını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır ve bu durum Batı ve ABD'nin küresel sistemdeki üstünlüğünün sarsılması anlamına gelmektedir (Hirono ve Suzuki, 2014, s. 455). Ancak Chen'in iddiasının aksine, Çin'in otoriter rejimlerle olan iş birliği tarihsel sürecin bir sonucu olarak pragmatik nedenlere bağlı olarak gelişmektedir.

“Çin Tehdidi” yaklaşımları konjonktürden soyutlanmış bir biçimde, “kredi diplomasisi” aracılığıyla Afrika’yı yağmalamayan Çin’in “büyük bir plan” doğrultusunda ilerlediğini öne sürmektedirler. Batı medyası tarafından desteklenen bu görüş açısından, Çin’in yardım ve krediler karşılığında doğal kaynak anlaşmaları yapması, yeni türde bir “borç-tuzağı”dır (The Economist, 2018; Reuters, 2018; Pomfret, 2018; Brautigam, 2020, ss. 3-4). Özellikle bir tür Marshall planı olduğu iddia edilen Kuşak ve Yol (K&Y) Girişimi’nin (“Belt and Road Initiative”- BRI) (Sezen, 2017) böyle bir amacı olduğu vurgulansa da Çin’in Afrika’yla ekonomik ilişkilerinde gerçekleşen niteliksel değişim çok daha erken dönemde zaten başlamıştı. Bu değişim temel olarak 2002 sonrasında üretim kapasitesi ve ticaret hacminin genişlemesiyle enerji ve hammadde ihtiyacı dramatik bir biçimde artan Çin’in hammadde tedarikini düşük maliyetle sürdürebilmesi zorunluluğuyla birlikte ortaya çıkmıştır. Batı akademisi tarafından hammadde karşılığında kredi anlaşmaları yapılması “borç-tuzağı diplomasisi” olarak adlandırılırken, Çin’in ödenmesi güç yükümlülükleri kıtanın kendisine olan bağımlılığını arttırmanın bir aracı olarak kullandığı öne sürülmektedir. Ancak ekonominin zorun bir yöntemi olarak bağımlılık ilişkilerinin oluşmasında araçsallaşması, kolonyal dönemden beri küresel kapitalizmin temel motiflerinden biridir ve sadece Çin’e özgü değildir. Özellikle 1970’lerde yeni-kolonyalizm tartışmaları ile Bağımlılık Okulu’nun (Dependency School) temsilcileri bu yapıyı yoğun bir biçimde eleştirmiştir (Amin, 1974, ss. 137-175). Aynı süreç, David Harvey tarafından mülksüzleştirerek birikim (accumulation by dispossession) kavramıyla ele alınmıştır (2007, s. 162). Ancak yeni-kolonyalizm ve bağımlılık okulunun paralel bir anlayışı olsa da, yeni-kolonyalizm, yoğun bir biçimde bu ilişkilerin politik boyutuyla ilgilenir. Ayrıca, bağımlılık okulu tezlerinde Afrika ülkeleri pasif bir konumda ele alınmış, Afrikalı elitler ve siyasi aktörlerin süreçteki rolü göz ardı edilmiştir. Bu bakımdan bağımlılık okulu tezlerine yaslanan güncel çalışmaların çoğu, süreci Afrika perspektifinden ele almamış, yüzeysel genellemeler ve analogilere yaslanan değerlendirmelerden yola çıkmışlardır. İşte bu bağlamda Nkrumah’ın bağımlılık ilişkilerini çok yönlü bir biçimde ele alarak, Afrikalı elitlerin süreçteki rolünü gözler önüne seren yeni-kolonyalizm yaklaşımı yeniden ele alınmayı gerektirmektedir. (Odijie, 2021, ss. 347-348).

Diğer taraftan tarihsel süreçte kolonyalizme maruz kalmış olan Afrika ülkelerinin benzer sosyo-ekonomik tarihsel koşullarını göz ardı etmeden ele alabilmek için Afrika’nın bir bütün olarak ele alınması, analitik bir gerekliliktir. Bu bakımdan, Nkrumah’ın Afrika’yı Pan-Afrikanist bir perspektifle bir bütün olarak ele alması, yeni-kolonyalizm yaklaşımının önemini arttıran diğer bir gerekeçeyi oluşturmaktadır (Langan, 2018, s. 1).

Nkrumah’a paralel bir biçimde, Brown (2012), analitik açıdan Afrika’nın bir “bütün olarak” ele alınması veya genel olarak uygulanan bir yeni-kolonyalizmden söz etmenin bilimsel açıdan tehlikeli görülebileceğini vurgulamıştır. Bununla birlikte, Afrika’yı bir bütün olarak ele almak, kıtanın “kolektif bir uluslararası aktör olması,

ortak tarihsel koşullara sahip devletler topluluğunda oluşması ve Afrika ülkeleri ve Afrikalılar tarafında da söylemsel bir varlık olarak ele alınması bakımından meşru bir kullanımdır.

Afrika'da 2002 sonrasında Çin'in de geleneksel olarak Batı sermayesinin uyguladığı sermaye birikimi politikalarına geçiş yapması, büyük güçler arasında kapitalist rekabet ve çekişmenin Afrika ülkelerini daha olumsuz bir biçimde etkileyen sonuçlar doğurmuştur. Afrika'ya, Batılı ülkelerin politikalarından farklı bir biçimde yaklaştığını öne süren Çin, dev kredi ve yardım programları içeren çok yönlü ekonomik araçlarla kıtayı kendi uydusu olacak bir biçimde şekillendirmeye çalışmaktadır. Bu bakımdan, farklı ekonomik araçların yeni-kolonyal ilişkilerin kurulmasındaki önemini vurgulayan Nkrumah'ın yaklaşımının güncel koşullara uygun bir biçimde yeniden ele alınması daha fazla önem kazanmıştır. Nitekim, Afrika'da yoğunlaşan kapitalist yağmaya paralel bir biçimde yeni-kolonyalizm üzerine güncel çalışmalar da atmıştır. Mark Langan (2018), "Yeni-Kolonyalizm ve Afrika'da Kalkınma(nın) Yoksulluğu" (*Neo-Colonialism and the Poverty of 'Development' in Africa*) kitabında, Nkrumah'ın yaklaşımının Afrika'nın uluslararası iş bölümündeki konumu açısından geçerliliğini koruduğu vurgulayarak, bu yaklaşımın Afrika'da tabanı genişlemeye devam eden sosyo-ekonomik eşitsizlikler ve geri kalmışlığı açıklamak için anlamlı bir çerçeve sağladığını belirtmiştir. Bununla birlikte Langan'ın odağında, yoğun olarak Batı sermayesi ve Batılı ülkeler yer alırken, Çin, sadece yükselen bir güç olarak görülmüş ve Pekin'in kıtayı nasıl sömürgeleştirdiğine ilişkin derinlikli bir analize yer verilmemiştir. Bu bakımdan Çin'in de Afrika'ya farklı bir kalkınma modeli sunmadığı ve kıtayı ilişkisini neo-liberalizmin söylem setleriyle tanımladığını vurgulamak gerekmektedir. "Güney-Güney iş birliği", "ortak kalkınma" veya "kazan-kazan" gibi ilkeler, 1980'lerden itibaren uluslararası iş bölümünün yol açtığı dengesiz ve eşitsiz kalkınmayı perdeleyen söylemler olarak zaten Batılı devletler ve Batı güdümündeki uluslararası kuruluşlar tarafından kullanılmaktadır.

Diğer taraftan Afrika'nın güncel koşullarını doğrudan yeni-kolonyalizm tartışması bağlamında ele almayan ancak, dış yardımlar ve demokratik olmayan yönetimlerin güçlenmesi arasındaki ilişkiyi bağımlılık ilişkilerinin sürdürülmesinin bir örneği olarak irdeleyen Hagmann ve Reyntjens (2016), yardım alan ülke ve otoriterleşme eğilimi arasındaki ilişkinin farklı medya araçları, hesap verilebilirlik, tarihsel koşullar ve liberal olmayan demokratik yönetimler gibi dört faktör üzerinden ele alınması gerektiğini savunmaktadır (2016, ss. 8-12).

Küresel iş bölümü ve devam eden bağımlılık ilişkilerini "borç-tuzağı diplomasisi" gibi dışsal kavramlarla açıklamak, süreci kapitalizmin tarihinden soyutlayarak, Çin'in küresel politikalarına indirgemeyi sağlar. Böylece odak noktası sistemden özneye kaydırılarak, bağımlılık ilişkilerinin temel nedenleri ve hangi çelişkiler üzerinden ortaya çıktığının görmezden gelinmesi, Çin'i düşmanlaştırmaya imkan tanır. Çin'in otoriter rejimlerle iş birliğini liberal dünya düzenine bir tehdit olarak

ele alınması, ilk aşamada küresel sermaye ve otoriter rejimler arasındaki ilişkinin yok sayılmasını mümkün kılarken, ikinci aşamada ise Çin'in otoriter yönetim anlayışını, yeni bir model olarak küresel çapta yaygınlaştırmaya çalıştığını öne sürmeyi kolaylaştırmaktadır (Halper, 2012, ss. 32-33). Hiwa Hirona ve Shogo Suzuki, ideolojik bir bakış açısının ürünü olan bu yaklaşımın, Çin'in yükselişi hakkında ““sarı tehlike” (“yellow peril”) ve bilinmez bir Asya gücünün yükselişinin Batılı değerler üzerine kurulu sistemi ortadan kaldırma çabası olduğuna yönelik tuhaf bir şüphe oluşturmaya çalıştığını” vurgulayarak, Çin'in Afrika politikası konusundaki “mitler”e karşı bilimsel bir literatür oluşturulmasının aciliyetinin altını çizmektedirler (2014, s. 445).

Çin-Afrika ilişkilerini iyimser bir bakış açısıyla ele alan ikinci grup akademisyenler için ise, otoriter bir siyasal rejime sahip olan Çin'in Afrika ülkeleri için ekonomik açıdan bir alternatif sunma potansiyeli yüksektir. (Gül ve Bayram, 2018, s.56) Çin'in Alternatif kalkınma modeli sunduğunu iddia eden akademisyenlere göre, Çin'in Afrika karşılıklı ilişkileri “Güney Güney iş birliği”nin (South-South Cooperation) iyi bir örneğidir. Robert Mason, kredi ve yardımların, fonksiyonel bir biçimde eşitsiz değişim paradigmasını kırarak, ortak kalkınma amaçladığını vurgulamaktadır (2016, ss. 9-10). Çin'in kültürel değerlerinin Batı'dan farklılığına özel bir anlam yükleyen bu çalışmalarda, Pekin'in kredi ve yardımlarının Afrika ülkeleri için alternatif bir kalkınma modeli olduğu anlayışı hakimdir (Lubieniecka, 2014, s. 445). Agbebi ve Virtanen, Çin'in kolonyal dönemden itibaren Afrika'yla ilişkilerinde “Bandung İlkeleri”nin geçerliliğini koruduğunu, bu nedenle de Pekin'in kıtayla ilişkilerinin bağımlılık teorisinin temel saptamalarına uymadığını iddia etmişlerdir (2017, ss. 13-15). Benzer şekilde Çin-Afrika ilişkilerini bağımlılık okulu tezleri bağlamında sınavan, ancak Çin'in Afrika'yla “eşitlikçi uluslararası ilişkiler” tesis ettiğini öne süren Jean Claude Maswana, Çin'in emperyalist bağımlılık ilişkilerinin temeli olan borçlandırma ve diğer ekonomi-politikaları Afrika'da uygulamadığını iddia edecek kadar erkenci davranmıştır. Dahası Maswana, Çin'in Afrika'yla “kazan-kazan” ve “dostluk” çerçevesinde daha eşitlikçi ilişkiler kurduğunu öne sürmüştür (2007, ss. 13-14). Buna karşın, “Güney-Güney iş birliği” söyleminin Pekin'in Afrika politikasının ideolojik çerçevesi olarak kullanıldığını vurgulamak gerekmektedir. Örneğin, Çin'in Afrika stratejisi üzerine ilk defa Ocak 2006'da yayımlanan Beyaz Kağıt'ta (White Paper on China's African Policy), Çin-Afrika ilişkilerinin “Güney-Güney iş birliği”yle şekillendiği ve ilişkilerin karşılıklı fayda getiren bir yapıda geliştiği belirtilmiştir (China's African Policy, 2006). Çin resmi politika belgelerinde, lider konuşmalarında, akademik yayınlarda ve basın yoluyla Afrika'yı hiçbir zaman Batı gibi kolonileştirmedini ve böyle bir niyeti olmadığını ısrarla vurgulamaktadır. Dahası Pekin, Afrika'ya kendi öz kaynaklarını geliştirmesi için teknoloji ve bilgi transferi yaptığını öne sürmektedir (Li, 2019). Ortak kalkınma ve kazan-kazan gibi ilkeler, Çin medya kuruluşlarının yayınlarında Çin-Afrika ilişkileri başlığı altında sıklıkla yinelenmektedir (Chinadaily, 2022; Xinhua, 2022). Ancak, eleştirel ve şüpheli bir yaklaşım, “Güney-Güney iş birliği” söyleminin, Çin'in ekonomik genişlemesini

güvence altına alma gereksinimi doğrultusunda siyasi propaganda amacıyla kullanıldığını göstermek açısından yeterlidir. Bu bakımdan Çin-Afrika ilişkilerini “Güney-Güney” iş birliği veya Batı tipi sömürüye dayalı eşitliksiz ilişkilere bir alternatif olarak ele alan çalışmaların sayısında hızlı bir artış gerçekleşse de bu çalışmalar, anlamlı bir sorunsal etrafında yapılandırılmadan, yüzeysel tarihsel olgular etrafında kurgulanmıştır. Bu durum, literatürdeki güncel çalışmalarda, FOCAC ve K&Y gibi Çin girişimlerinin Çin-Afrika ilişkilerinin genel çerçevesi gibi sunulmasını açıklar görünmektedir. Tıpkı Çin’in Afrika için bir “tehdit” olduğunu öne süren ilk gruptaki yaklaşımlar gibi, bu ilişkileri “Güney Güney iş birliği”nin iyi bir örneği olarak ele alan çalışmalar da kendi ideolojik köklerinden beslenmektedirler. Çünkü bu tartışmanın bizzat kendisi, Batı ve Çin arasında süregiden hegemonya çatışmasının ve küresel rekabetin bir sonucudur.

Peki Çin’in Afrika’ya artan kredi ve yardımlarının hangi bağlamda ele alınmalıdır? Çin’in ekonomik faaliyetleri nasıl bir yapıda gelişmektedir? Çin’in kıtaya yaklaşımının ortak kalkınmaya hizmet ettiği öne sürülebilir mi? Bu soruları yanıtlamak amacıyla öncelikle yeni-kolonyalizmin karakteristik öğeleri ele alınacaktır. Daha sonra yeni-kolonyal bir örüntü olarak Çin’in “dışarı çıkma” politikasının iki sac ayağının Afrika’da nasıl uygulandığı analiz edilecektir.

Yeni-kolonyalizm, sömürge bir ülkenin resmi şekilde siyasi bağımsızlığını kazandıktan sonra ekonomik açıdan kolonyalizmin sürdürülmesi olarak kavramsallaşmıştır (Omoera ve Obekpa, 2019, s. 179). Kolonyal bir ekonomi tipik olarak, tek tip tarımsal ürün üretimi, hammadde ve diğer ekonomik kaynakların kolonci ülke tarafından yağmalanması ve ihraç edilmesiyle karakterize edilmiştir. Nkrumah’a göre, yeni-kolonyalizm aynı zamanda, emperyalizmin en kötü biçimidir. Uygulayan devletler için, mesuliyetsiz güç demektir ve bundan muzdarip olanlar içinse telafisiz sömürü anlamına gelmektedir. (1965, s. xi) Nkrumah, yeni-kolonyalizmin nesnesi olan devletin, teorik olarak bağımsız olduğunu ancak gerçekte, ekonomik sisteminin dışarıdan yönetildiğini belirtir. Ülke dışından kontrol, bazı aşırı koşullarda doğrudan işgalin de dâhil olduğu farklı biçimlerde uygulansa da, genel olarak, ekonomik veya parasal araçlarla gerçekleştirilir. (Nkrumah, 1965, s. ix) Bu bakımdan yeni-kolonyalizmin temel iddiası, gelişmiş ülkelerin siyasi bağımsızlık elde etmelerine karşın Afrika ülkelerinin ekonomileri üzerindeki kontrolü sürdürmesidir. Yatırımlar, yardımlar ve krediler karşılığında eşitliksiz koşullarla yapılan anlaşmalar bu kontrolü sistemli bir biçimde yürütmeyi kolaylaştırır. Yani yardımlar, krediler, ticaret ve bankacılıkla birlikte, uluslararası şirketlerin Afrika ülkelerinde yerel şirketlere kıyasla çok daha avantajlı bir biçimde faaliyet göstermesi yeni-kolonyalizmin esas yöntemlerini oluşturmaktadır. (1972, s. 70) Yeni-kolonyalizm, yabancı yatırımcının kar elde etme amacına yönelik olduğundan, bu yapı doğası gereği, Afrika ülkelerine bir ekonomik kalkınma vadetmez (Nkrumah, 1972, s. 71). Diğer taraftan yabancı yatırımları ve sermaye akışlarının Çin’in kalkınma sürecine etkisi göz önünde bulundurulduğunda, Afrika’ya yönelik yatırım ve yardımların da bir kalkınma süreci ile

sonuçlanmasının mümkün olup olmadığı sorgulanabilir. Bu tartışma, elinizdeki makalenin temel sorunsalı olmamakla birlikte şunu belirtmekte fayda bulunmaktadır: Çin'deki devrimin mirası, hali hazırda disipline ve militarize olan kitlesel iş gücünün örgütlenmesi ve doğrudan komplike ürün üretimine yönelik sabit sermaye yatırımları gibi çok boyutlu etkenler ve benzeri tarihsel koşullar olmaksızın, aynı kalkınma sürecinin Afrika'da yeniden gerçekleşmesini beklemek gerçekçi olmayacaktır. (Dirlik, 1995, s. 236) Üstelik Çin'in yoğun olarak hammadde karşılığında yaptığı yatırım ve yardımları, 1978 sonrasında gelişmiş merkez ülkelerin Çin'e giden, üretim teknolojileri ve bilgi birikiminin de dâhil olduğu, çok boyutlu sermaye transferinden bu yönüyle de ayrılmaktadır.

Örneğin, yeni-kolonyal devletin, işlenmiş ürünleri metropol ülkeden satın almaya zorlanması bu kontrol yöntemlerinden biridir. Yeni-kolonyal bir işleyişte, yatırımlar, geri kalmış ülkenin kalkınması için değil sömürü aracı olarak kullanılmaktadır. Bu bakımdan, yeni-kolonyal koşullarda yapılan yatırımlar, gelişmiş ve geri kalmış ülkeler arasındaki kalkınma farkının büyümesine yol açar. (Nkrumah, 1965, s. x)

Yeni-kolonyalizm yaklaşımı, geri-kalmışlığı ve ileri düzeyde gelişmiş merkez ülkelerin çevre ülkeler üzerindeki nüfuzunu açıklayan bir teorik çerçeve sunar. Buna göre gelişmiş Kuzey ülkeleri daha az gelişmiş yoksul Güney ülkelerine nüfuz edebilecek sermaye ve güce sahiptirler (Omoera ve Obekpa, 2019, ss. 180-184). Nkrumah (1965, s. 255) gelişmiş ülkelerin kendi refah seviyelerini arttırmak ve işçi sınıfının yaşam standartlarını yükseltmek için kendi yurtlarında devlet-kontrollü bir kapitalizm sürdürdüklerini ve ülke içindeki zengin ve yoksul arasındaki çatışmayı yerelden uluslararası alana ihraç etme konusunda başarılı olduklarını vurgular. Dolayısıyla, gelişmiş ülkenin refahı ve işçi sınıfının zenginliği, ancak geri kalmış ülkenin yoksulluğu pahasına gerçekleşebilir. Buradaki geri-kalmışlık-gelişmişlik dikotomisi yoksul ülkelerdeki belirli siyasi ve askeri elitler veya belirli çıkar grupları tarafından sürdürülerek güçlendirilir. Dikkat çekici olan, yeni-kolonyal devletin yöneticilerinin iktidarının kaynağının kendi halklarının iradesi değil, kolonyal ilişkileri kuran devletten aldıkları destek olmasıdır. Dolayısıyla siyasi elitlerin, ülkenin kalkınmasını sağlamak veya kolonyal ilişkilerle mücadele etmek gibi bir amacı olmadığı gibi, örtük şekilde mevcut yeni-kolonyal ilişkilerin korunmasında olağanüstü bir çabası söz konusudur. Yeni-kolonyal devlete verilen "yardım" ve "krediler" ise bu ilişkilerin sürdürülmesinde yaşamsal bir rol oynar. Yardımlar, aynı zamanda merkez ülkeye "artan bir karlılık" olarak geri dönmektedir (Nkrumah, 1965, s. xi). Nkrumah'ın izini sürdüğü Fransa'nın yeni-kolonyal politikalarının yapısal öğeleri, sürecin nasıl gerçekleştiğini çarpıcı bir biçimde göstermektedir. Nkrumah'a göre, Fransa'nın 1960'ların başında, ülke dışı yardımlarının neredeyse tamamını eski kolonileri olan ve aynı zamanda yeni bağımsız devletlerden oluşan Batı Afrika devletlerine göndermesi tesadüf değildir. Yaptığı yardımlar karşılığında, kakao, palm yağı, şeker ve kahve gibi tarım ürünlerine istikrarlı fiyatlar üzerinden erişimini süren Fransa, bu yolla Afrika

ülkelerini de işlenmiş ürünleri kendisinden ithal etmek zorunda bırakıyordu (1965, s. 18). Üstelik eşitsiz değişimi destekleyen bu durum hammadde ve doğal kaynaklar gibi stratejik alanlarda çok daha güçlü bir yapıda kendini göstermektedir. Yeniden vurgulamak gerekirse yardımlar, fonksiyonel bir biçimde enformel bağlantılar oluşturmak amacıyla kullanılmakla birlikte, son aşamada merkez ülkeye arttırılmış kar olarak dönmektedir.

Yeni-kolonyal ilişkilerin sürdürülmesindeki en önemli öge, kimi zaman yatırım şeklinde olan ve çoğu kez de kredi formundaki mali sermayedir. Nkrumah'a göre, tekelci kapitalizm, "şirket birleşmeleri, satış anlaşmaları, üretim sınırlamaları ve kotaları, patent anlaşmaları ve diğer çeşitli anlaşmalarla" uluslararasılaşmıştır (1965, s. 37). Burada belirleyici olan, yapılan anlaşma ve düzenlemelerin sermaye akışının merkez ülkenin lehine olacak şekilde düzenlenmesidir. Yeni-kolonyal ilişkilerin özü itibarıyla eşitsiz gelişimi süreklileştiren bir yapıda olması, yüksek miktarda olmasına rağmen kredilerin, yatırımların ve hacimli ticaret anlaşmalarının kazan-kazan veya ortak kalkınma gibi ilkeler üzerinden ele alınmasını güçleştirir.

Yeni-kolonyal bağımlılık ilişkileri, tarihsel baskılar ve mücadelelerin bir sonucudur. Hoogvelt'e göre (1997, s. 29) bu iki olgu, paradoksal olarak, tarihi süreçte Batı Avrupa uluslarında muazzam bir servet birikimine ve ilerlemeye izin veren uluslararası üretim ilişkilerinin hegemonik bir organizasyonu olarak "sömürgeciliğin başarısının" ta kendisiydi. Aynı süreç bugün, her ne kadar sistem dışı gösterilmeye çalışılsa da, Çin'in küresel sistemdeki yükselişiyle tekerrür ediyor görünmektedir. Çünkü bu örüntü kendi çelişkilerinden ortaya çıkan küresel çapta sermaye birikiminin sürdürülebilmesi ve sürekliliğin sağlanmasının garanti altına alınması demektir. Nitekim, Çin'in merkez bir ekonomiye evrilmesiyle birlikte Afrika'da yayılmaya başlaması, Çin tehdidi tezlerin öne sürdüğü şekilde "tasarlanmış" bir "mega planın" parçası olarak değil, bir sonuç olarak küresel kapitalizmin tarihsel koşulları içinde ortaya çıkmıştır.

Elinizdeki makalede, Çin-Afrika ilişkilerinin niteliksel olarak yeni-kolonyal bir yapıda biçimlendiği, dolayısıyla da Çin'in Afrika'daki ekonomik varlığının ne Çin tehdidi tezleri bağlamında ne de Güney-Güney iş birliğinin bir örneği olarak ele alınamayacağı öne sürülmektedir. Çalışmada, Nkrumah'ın teorik çerçevesinden yola çıkılarak, yeni-kolonyal bağımlılık ilişkilerinin tipik öğeleri olan parasal araçlar (kredi ve yardımlar), dışarı çıkma politikasının Afrika'da uygulanmasındaki kilit iki sac ayağı, yani tarım politikaları ve doğal kaynakların sömürüsü üzerinden incelenmektedir.

2. Dışarı Çıkma Politikasının Afrika'da Uygulanması

Küreselleşmesinin en önemli aşaması olarak niteleyebileceğimiz 2002-2012 arasında, yani Çin'in dışarı çıkma sürecinin geliştiği bu dönemde, Çin'in Afrika'yla kurduğu ekonomik ilişkiler aynı zamanda eşitsiz gelişme paradoksunun bir izdüşümüdür. Çin, DTÖ üyeliği sonrasında küresel çapta piyasaya yönelik geniş

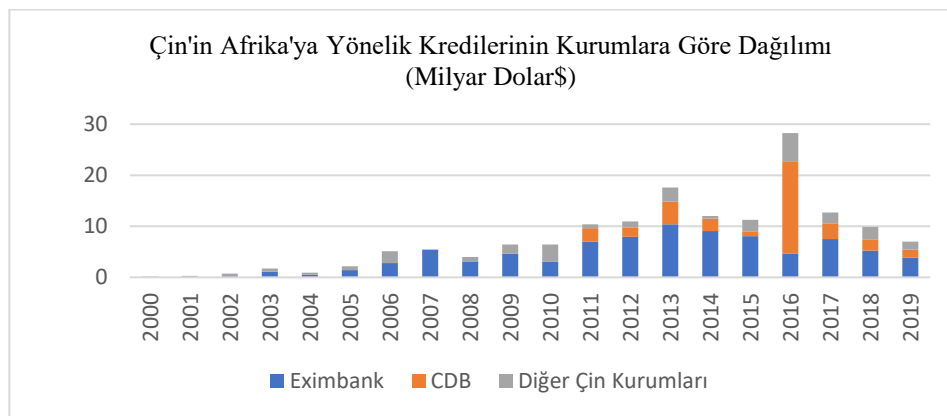
kapsamlı bir üretim sürecini örgütledi ve bu süreçte önemli sayıda KİT ve Çin özel şirketin devlet desteğiyle uluslararasılaştı, yani Çin, küresel çapta ekonomik yayılma sürecine girdi. Afrika ise, Çin'in sermaye birikimi gereksinimlerini karşılayan siyasi-ekonomik altyapıya sahipti. Çin'in Afrika'daki ekonomik yayılma sürecinde dört faktörün belirleyici olduğu görülmektedir:

1) Sermaye birikimini aynı hızda sürdürmek, 2) enerji güvenliğini sağlamak, 3) Çin şirketlerinin küreselleşmesi, 4) Batı'yla rekabet edebilmektir. Nitekim Çin, dışarı çıkma politikası ile hızlı bir biçimde başta petrol ve diğer enerji kaynakları olmak üzere, değerli madenlere, tarım ve imalat sanayine yatırımlarına odaklandı. Yatırımlar, genel olarak, Çin'in sermaye birikimi gereksinimi doğrultusunda Afrika ülkelerinin ekonomik zenginliklerine göre biçimlendi. Yani, Pekin yatırım stratejilerini, belirli bir bölge veya bölgelerden ziyade ilgili ülkenin, petrol rezervleri, doğal kaynak zenginlikleri, okyanusa kıyısı olup olmaması veya kıta içinde lojistik konumunun gücü, iç pazarının potansiyeli, stratejik hammadde ve değerli tarımsal ürünlere sahip olup olmaması gibi etkenleri göz önünde tutarak belirliyordu (Wo ve Lam, 2006, s. 180). Afrika'yla ekonomik ilişkileri düzenleyecek çok sayıda yeni mali kurum oluşturan Çin, kredi ve yatırım anlaşmalarını ikili ilişkiler üzerinden yürütmektedir.

Çin'in Afrika'ya yönelik yatırım, yardım ve kredilerinin radikal bir biçimde artışında, Exim Bank, Çin Kalkınma Bankası (China Development Bank-CDB), Çin-Afrika Kalkınma Fonu (CADF) ve Çin Yatırım Vakfı lokomotif görevi gördü. Burada vurgulanması gereken diğer bir husus, Çin kurumlarının kredi türlerindeki farklılaşmadır. Afrika ülkelerine yönelik krediler söz konusu olduğunda, Exim Bank'ın sağladığı ticari krediler, uzun geri ödeme planları, düşük faiz ve kredi paketine iliştirilen yardım, hibe ve karşılıksız fonlar nedeniyle, kredi alan ülkeler açısından daha caziptir. Bu açıdan değerlendirildiğinde önemli bir kısmı sadece alt yapı yatırımları karşılığında verilen Exim Bank kredileri sayesinde, Çin'in kısa sürede Afrika genelinde kendi lehine olacak şekilde, geniş çaplı ticari anlaşmalar yapabildiği görülmektedir. Kredi anlaşmalarıyla KİT'lerin Afrika'da önünü açan Pekin yönetimi, merkezi hükümetin denetimindeki devlet kurumları aracılığıyla, stratejik açıdan öncelikli sektörlerde kıtadaki yatırımlarını genişletebildi (Kim, 2017, s. 201).

Çin'in çok katmanlı dışarı çıkma politikasının uygulanmasında en etkili kurum olan Exim Bank kredilerinin işleyiş biçimine yakından bakmak sürecin yeni-kolonyal karakterini göstermek açısından önem taşımaktadır. Tamamen Çin'in ekonomik çıkarları gözetilerek verilen Exim Bank kredileri, doğal kaynak zengini Afrika ülkelerine, büyük altyapı projelerine hammadde olarak geri ödenecek şekilde ve iki taraflı sözleşmelerle sağlanmaktadır. Doğrudan Afrika hükümetleriyle imzalanan Exim Bank anlaşmalarında borçlanma Afrika ülkeleri tarafından yapılmaktadır. Geri ödeme anlaşması uzun dönemli planlanırken, özellikle iş gücü (en az yarısı Çin'den olmak üzere), hizmetler ve diğer araç-gereçler Çin tarafından temin

edilmektedir (Sezen, 2011, s. 999). Diğer bir deyişle mal ve hizmetlerle birlikte Çinli işgücü de verilen kredinin bir parçası olarak sermaye şeklinde kullanılmaktadır. Hammadde karşılığında yapılan Çin yatırımlarının Afrika'ya doğrudan bir istihdam alanı yaratması söz konusu değildir. Genel olarak geri ödeme sürecini 15-20 yıllık dönemler olarak planlayan Exim Bank'ın kredi modelinde Çin'den herhangi bir sermaye çıkışı yoktur. Banka, büyük çoğunluğu petrol kapasitesinin genişletilmesi, madenler, limanlar, barajlar, demiryolları, genel ulaşım ağları gibi altyapı projeleri ve ağırlıklı olarak inşaat projelerini desteklemektedir. Dolayısıyla, Çin en fazla enerji zengini ülkelere, ortak girişimler üzerinden yatırım yapmaktadır. Çin Ulusal Petrol Şirketi'nin (CNOOC) 2005'te Nijerya Petrol Şirketi'nin %45'ini 2,5 milyar dolara satın alması karşılığında, Exim Bank'ın 2,5 milyar dolar değerindeki Lagos-Kano ve Mambilla demiryollarının inşasını finanse etmesi bu tür anlaşmalara iyi bir örnektir. Benzer şekilde, 2006'da Belinga'dan demir madeni çıkarma karşılığında Gabon'a 3 milyar dolar kredi veren Çin, kredi ödemesi olarak, 560 km'lik bir demiryolu inşa etmiştir (Shinn ve Esenman, 2012, s. 153). Bu örnekleri Afrika ülkelerinin tamamı açısından çoğaltmak mümkündür. Cristina Alves, borca karşılık-petrol veya hammadde ödemesinin Çin icadı olmadığına, bu modelin 1990'lar boyunca Fransız, Alman ve İngiliz özel bankaları aracılığıyla Afrika'da zaten uygulandığına dikkat çekmektedir (2013, s. 213). Nitekim Nkrumah, gelişmiş ülkelerin Afrika'ya verdiği krediler karşılığında, kendi tekel şirketlerinin daha ileri düzeyde sömürü gerçekleştirebilmesi için gerekli olan alt-yapı yatırımları yaptıklarını vurgulamıştır. Buradaki amaç ekonomik olduğu kadar siyasidir de. Bu yolla kendi şirketlerini güçlendiren ülkeler, küresel rakiplerine karşı da üstünlük elde etmiş oluyordu (Nkrumah, 1972, s. 72). Bu açıdan, Çin'in bölgede izlediği politika, kolonyal güçlerin önceki dönemlerde izlediği politikalardan ne biçimsel olarak ne de nitelik açısından farklıdır.



Grafik 1: 2002-2019 Çin Kurumlarının Afrika'ya Yönelik Kredileri (SAIS-CARI, 2020)

Dışarı çıkma politikasıyla Afrika'ya krediler karşılığında yapılan yatırımlar, kısa dönemde Çin'in hem ekonomik çıkarlarına hem de küresel siyasi hedeflerine hizmet eden iki önemli kazanımla sonuçlandı. Öncelikle, KİT'ler öncülüğünde Çin sermayesinin kısa sürede Afrika'da genişlemesine imkan tanıdı. Bu sayede Çin kamu bankaları hem "küreselleşti" hem de Batı sermayesiyle rekabet edebilecek avantajlar elde etti. Yukarıda grafik 1'de, Çin'in kamu bankalarının Afrika'ya yönelik kredilerin yıllara göre artışına yer verilmiştir. Grafik incelendiğinde, kredilerin dışarı çıkma politikasının hedeflerinin gerçekleştirilmesi için oldukça hızlı bir biçimde artırıldığı görülmektedir. Nitekim, Çin krediler sayesinde kısa bir sürede, Amerikan ve Batı şirketlerinin Afrika pazarındaki payını önemli ölçüde gerilettiler. Küresel rakiplerine karşı önemli avantajlar elde eden Pekin'in, yeni konumunu güçlendirmek amacıyla hız kesmeden artırdığı krediler, Afrika ülkelerini Çin'le daha büyük anlaşmalar yapmaya itiyordu (Alves, 2013, s. 212). İkinci olarak, KİT'lerin Afrika'daki dev projelerini finanse eden Exim Bank ve Çin Kalkınma Bankası kıtada büyük yankılar uyandırarak IMF ve Dünya Bankası'na alternatif finansal kuruluşlar olarak görülmeye başladı. Pekin merkezli finansal kuruluşların büyüklüğünü sergilemeye imkan tanıyan bu durum aynı zamanda Çin'in büyük bir güç olarak küresel imajını da güçlendirmektedir.

Düşük faiz ve herhangi bir siyasi şart içermeyen kredilerle, Çin bankaları ve kredi kuruluşları, otoriter Afrika hükümetleri için Batı güdümündeki kredi kurumlarına alternatif oldu. Böylece, otoriter rejimler, kısa sürede ulaşabildikleri krediler sayesinde, iktidarda kalmayı sürdüreceği yeni kaynaklar edinmiş oldular. Ayrıca, Çin'in ekonomik ilişkileri kendi oluşturduğu finansal kuruluşlar üzerinden yürütmesi, yapılan anlaşmaların içeriğinin gizlenmesine imkan tanıyarak, Afrika hükümetlerinin bu kaynakları istedikleri gibi yönlendirmelerini kolaylaştırıyordu. Bu nedenle Çin'in otoriter rejimler veya siyasi istikrarsızlığın yaşandığı Sudan, Nijerya, Angola, Zimbabwe, Libya ve Demokratik Kongo gibi ülkelere yönelik yatırım ve kredilere öncelik vererek, buradaki boşluktan faydalandı. Ön koşul veya siyasi şart taşımayan krediler sayesinde bu ülkelerde ekonomik açıdan diğer büyük güçlere kıyasla üstün konuma gelen Çin, kısa sürede tarihsel olarak Fransa ve ABD'nin etkili olduğu Afrika'nın doğusu ve batısına da yöneldi. Bu durum aynı zamanda Çin'in otoriter rejimlerle iş birliğinin Çin tehdidi tezlerine karşıt bir biçimde, Batı tipi demokrasiye karşı alternatif bir dünya düzeni oluşturma çabasıyla değil, tarihsel ve jeopolitik koşulların biçimlendirdiği pragmatik nedenlere bağlı olarak ortaya çıktığını göstermektedir.

2.1. Tarım Alanında Yatırımlar

Çin'in Afrika'daki tarımsal yatırımları, kolonyal bir ekonominin tanımlanmasında önemli bir kriter olan tek tip üründe uzmanlaşmaya dayalı ve ihracat amaçlı (*cash crop*) tarımsal ürün üretimine yöneliktir. Nitekim endüstriyel üretim süreçlerinde stratejik değeri olan pamuk, palm yağı, tütün, susam, kakao, kauçuk ve soya gibi tarım ürünleri doğrudan Çin'e gönderilmektedir. Bu nedenle stratejik kabul edilen

endüstriyel tarımsal ürünleri genel olarak Exim Bank, Çin Kalkınma Bankası ve CADF'nin desteklediği KİT'ler tarafından üretilmektedir. Çin sanayisinde önemli bir yeri olan bu tarımsal ürünler, Batılı ülkeler ve ABD'nin uygulamalarına benzer şekilde, plantasyon tarımı geliştirerek elde edilmektedir (Zezeza, 2014, s. 152). Çin'in Afrika'daki tarım stratejisinin üç önemli amaca hizmet ettiği anlaşılmaktadır: Birincisi, Çin'in uzun dönemde gıda güvenliğini sağlamak ki, bu şekilde Çin halkının istikrarlı fiyatlar üzerinden gıdaya erişiminin sürekliliğinin korunmasıdır. İkincisi, Afrika'daki dev tarımsal yatırımlarla küresel gıda şirketleriyle rekabet ederek Afrika pazarına hakim olmak. Son olarak da gıda dışı sektörlerde kullanılabilen stratejik endüstriyel tarım ürünlerine ulaşım kolaylığı elde etmektir.

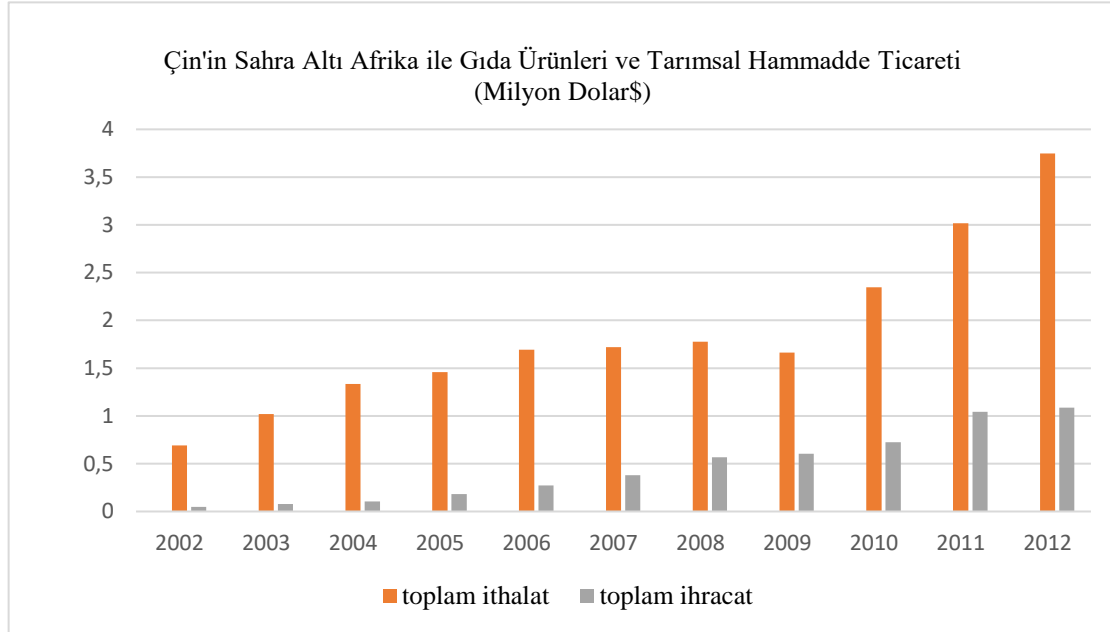
Pekin yönetimi, gıda güvenliğinin Afrika devletleri açısından öncelikli olduğunu ve Çin'in bu durumu göz önünde tarım alanında yatırımlarının bu durumu gözeterek planlandığını vurgulasa da bu durum yanıltıcıdır. Gerçekte, 2003 yılında net gıda ithalatçısı olan Çin, kendi gıda güvenliğini sağlamak amacıyla Afrika'daki geniş tarım arazileri üzerindeki yarışa dâhil olmuştur.

Planlı ve sistemli bir biçimde geliştirilmek istenen tarımsal yatırımlar için, Çin Afrika İş Birliği Forumu (FOCAC) etkin bir biçimde kullanılmaktadır (Addis Ababa Eylem Planı, 2004-2006). 2003 Aralık ayında Etiyopya'da gerçekleşen FOCAC'ın ikinci toplantısında, Çin Başbakanı Wen Jiabao, Çin'in Afrika'ya çok daha geniş bir yelpazede yatırım gerçekleştirdiğini ve özellikle yardımların hiçbir politik şarta bağlanmadığını³ vurguladı (Alden, Large ve Oliveire, 2008, ss. 6-7; Marysse ve Geenen, 2009, s. 375). 2004'te dışarı çıkma politikası doğrultusunda hazırlanan kılavuz planda 13 Afrika ülkesi yer aldı. Takip eden yıl listeye 10 ülke daha eklenirken, plan toplamda, 23 Afrika ülkesini dış yatırımlarda stratejik bölge olarak belirledi (Barr, 2011, s. 62). Çin sermayeli özel şirketler ve bazı KİT'ler, uzun dönemli geniş arazi kiraladılar ve kısa sürede Afrika tarımında Batı'yla rekabet edebilecek bir konuma yerleştiler (Tugendhat ve Alemu, 2016, s. 76).

Çin, 2006'da düzenlenen FOCAC'ın üçüncü toplantısında, tarım alanında Afrika'ya yönelik yatırım ve yardımları artıracığını duyurdu. Bu doğrultuda, farklı Afrika ülkelerinde Tarım Teknolojileri Eğitim Merkezi (TTEM) kurulmaya başlandı (Xu, vd., 2016, s. 82). Merkezlerin amacının, Afrika'da gıda güvenliğinin sağlanması için tarım teknolojilerini geliştirmek, Çin şirketlerine Afrika'da gelişme imkanı sağlayan bir platform oluşturmak ve Çin'in tarımda dışarı çıkma politikasını güçlendirmek olduğu belirtildi. Tarımsal üretimi güçlendirmek üzere Afrika kırsalında tarım teknolojilerinin kullanımı için eğitimler verildi ve tarım yatırımlarını lojistik açıdan destekleyecek altyapı projeleri başlatıldı (Tugendhat ve Alemu, 2016, s. 77). 2009'da, Afrika'daki TTEM'lerin sayısı 20'ye çıkarıldı (Jiang,

³ Resmi olarak "herhangi bir koşul olmadan" yardım politikasında tek istisna, "Tek Çin'in" varlığını kabul etmektir. Tek Çin politikası gereği, Tayvan'ı tanıyan Afrika devletleri FOCAC'ta tam katılımcı olarak yer almadıysa da gözlemci olmalarına imkân tanındı.

vd., 2016, s. 16). Çin'den gönderilen gönüllüler, TTEM'lerde Afrika çiftçisine ekim, bakım ve hasat üzerine makinalı tarım eğitimleri vermektedir.



• Çin'in Afrika'ya ihracatı ve kıtanın Çin'den ithalatı baz alınmıştır.

Grafik 2: 2002-2012 Çin-Sahra Altı Afrika Tarımsal Ticaret Verileri⁴
Kaynak: Dünya Bankası, 2018

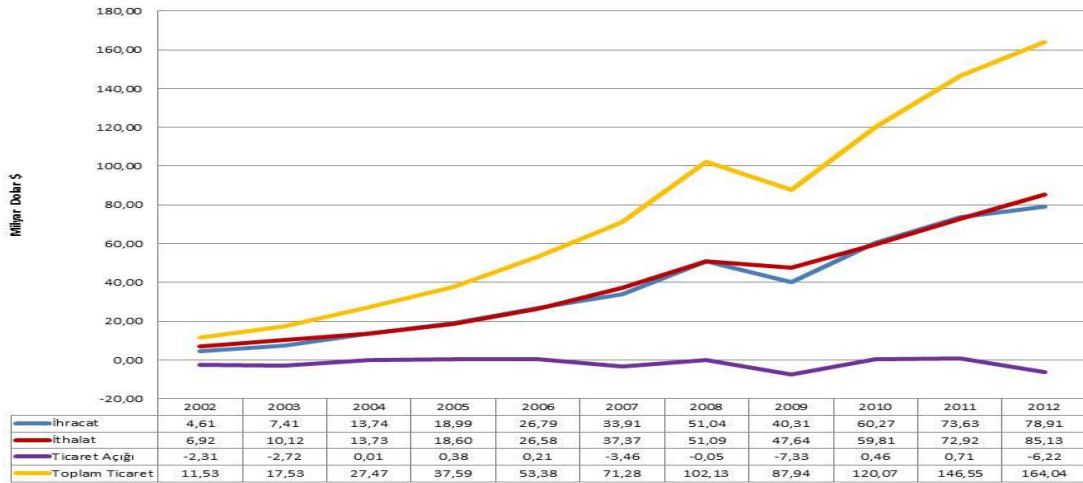
Gıda güvenliği konusunda büyük krizler yaşayan ve Çin'in tarımsal yatırımlarının yoğunlaştığı Afrika ülkelerinin büyük bir çoğunluğunda, Çin'in ihracata yönelik üretime odaklanma ve tek üründe uzmanlaşma politikaları bu krizi derinleştirmektedir. Hâlihazırda küresel gıda tekellerinin büyük bir rekabet içinde olduğu Afrika'da Çin KİT'leri, koşulsuz krediler sayesinde büyük avantajlar elde etmiştir. Dolayısıyla, Afrika ülkelerinin sahip olduğu modern tarım araçları, insan kaynağı, enerji ve su kaynakları büyük oranda gıda tekellerinin uçsuz bucaksız tarım arazilerinde, endüstriyel hammadde olarak ihraç edilmek üzere tek tip ürün üretimine yönelik olarak kullanılmaktadır. İklim değişikliği ve küresel ısınmanın oluşturduğu olumsuz koşullarla bu durum daha vahim bir hale gelmektedir. Üstelik Afrika'daki geniş toprakların tamamının kapitalist tarımsal üretim amacıyla metalaşması, kitlesel ekolojik yıkımı ve doğal yaşam alanlardaki yağmayı hızlandırmaktadır. Grafik 2'de görüldüğü (Dünya Bankası, 2018) üzere, Çin'in artan tarımsal yatırımlarına rağmen, Afrika'nın gıda ithalatı yükselmektedir. Bununla birlikte, Çin'in gıda ithalatında sınırlı bir artış gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, Çin'in tarım yatırımları Afrika'nın gıda güvenliğine bir çözüm

⁴ Derleme yazar tarafından yapılmıştır.

sunmadığı gibi, Afrika büyük yatırımlara rağmen tarım konusunda artan bir biçimde dışa bağımlı hale gelmektedir (BM En Az Gelişmiş Ülkeler Raporu, 2012). Bu durum, BM ve diğer küresel örgütlerin raporlarıyla doğrulanmaktadır. Nitekim, 2012 tarihli BM En Az Gelişmiş Ülkeler Raporu'na göre, kıtanın büyük bir çoğunluğunu oluşturan en az gelişmiş Afrika ülkelerinin gıda ithalatına bağımlılığı hızlı yükselişini sürdürdü. Yani, Çin'in Afrika'nın tarımsal alanda kendine yeterli olmasına destek sağladığı öne sürülemez. Afrika tarımında daha etkili bir güç olması ise, halihazırda dünyanın en büyük gıda ithalatçısı olan Çin'in dünya gıda fiyatları üzerinde belirleyici bir konuma gelme çabasına katkı sağlamaktadır.

2.2. Hammadde ve Doğal Kaynaklar Alanında Yatırımlar

Pekin yönetiminin dışarı çıkma politikasıyla hızlı bir şekilde artırdığı kredi ve yardımların Afrika'yla ticarete büyük bir etkisi oldu. Burada Çin kredilerinin yoğun olarak hammadde ve doğal kaynak karşılığında verildiğini vurgulamak önem taşımaktadır. Bu bakımdan krediler karşılığında Afrika'ya altyapı yatırımları yapan ve geri ödemeleri hammadde olarak alan Çin'in kıtaya ticareti de dikkat çekici bir hızda artış göstermiştir. Bu dönemde, Afrika'nın ilk sırada ticari partneri ABD iken, Çin'in ardında üçüncü sırada Fransa bulunmaktaydı. Aşağıda, grafik 3'te (SAIS-CARI, 2020) görüldüğü üzere, Çin'in Afrika'yla ticaret hacmi 2003'te 17,53 milyar dolar iken, yoğun teşvikler sonrasında 2008'de 103,13 milyar dolara yükseldi (Lagerkvist, 2009, ss. 122-123). Çin, bir sonraki yıl ABD'yi yerinden ederek Afrika'nın birinci sıradaki ticari ortağı oldu ve Afrika'yla ticaret hacmi 2012'de 164,04 milyar dolara yükseldi (Wang ve Zou, 2014, s. 1114). Karşılıklı ticaretin bu denli hızlı artışında belirleyici olan ve daha fazla kredi verilen ülkelerin %80'ini Mozambik, Zimbabwe, Nijerya ve Sudan gibi petrol zengini ülkeler oluşturuyordu (Fijalkowski, 2011, ss. 227-229). Örneğin Sudan'da, ticari faaliyet gösteren 15 büyük uluslararası şirketin 13'ü, Sinopec ve CNPC'nin de içinde olduğu Çin enerji şirketleriydi. Dolayısıyla, karşılıklı ticaretin artışında petrolün önemli bir yeri vardı. Örneğin, 2011'de Nijerya Ulusal Petrol Şirketi ile bir anlaşma yapan Çin, 3 yeni rafine ve petrol kompleksi inşası karşılığında, Nijerya'ya 28,5 milyar dolar borç verilmesini kararlaştırdı. Exim Bank, benzer içerikli hammadde ve enerji anlaşmalarını, Tanzanya, Zimbabwe ve Mozambik'le de imzaladı (Fijalkowski, 2011, s. 217).

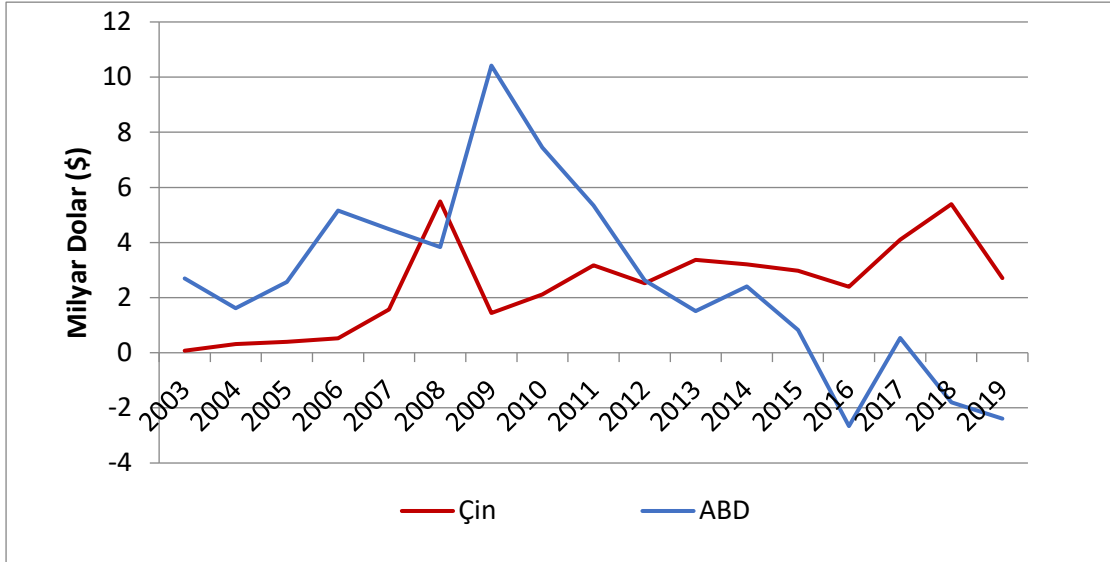


- Afrika'nın Çin'e ithalat-ihracatı baz alınmıştır.

Grafik 3: 2002-2012 Çin-Afrika Ticari Verileri
Kaynak: SAIS-CARI, 2020

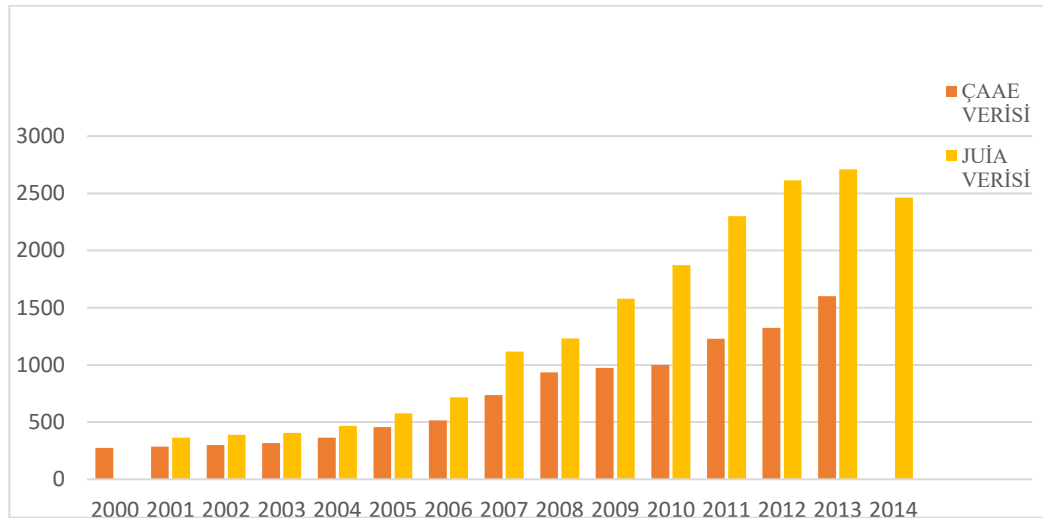
Yüksek miktartlı krediler, Afrika ülkelerinin bağımlılığını artırdı ve bu sayede Çin, Afrika ülkelerinin stratejik doğal kaynakları üzerindeki hâkimiyetini giderek genişletti. Maden ve enerji kaynakları alanında nerdeyse tüm Afrika ülkelerinin birinci sıradaki ticari partneri olduğu gibi, Nijerya, Namibya ve Sudan benzeri ülkelerde bu durum çarpıcı boyutlara ulaştı (Chinadaily, 2018; The Namibian, 2018). Aşağıda Grafik 4'te (SAIS-CARI, 2020) Çin'in Afrika'ya doğrudan sermaye yatırımlarının ABD ile karşılaştırması yer almaktadır. Tabloda görüldüğü üzere, Çin'in Afrika yatırımlarında 2002-2008 arasında büyük bir patlama yaşanmıştır. Dikkat çekici olan, 2012'de gerçekleşen kırılma sonrasında Çin'in Afrika yatırımlarının ABD'yi geride bırakmış olmasıdır. Dolayısıyla Çin, kredilerle yaptığı altyapı yatırımlarının yanı sıra, doğrudan sermaye yatırımlarıyla da Afrika ülkelerini fonlamaktadır. Bu durum, Çin'in Afrika politikasının, kendi kalkınma sürecini destekleyerek, Batılı ülkelerle rekabetinde daha fazla güç kazanma konusunda istediği sonuçları elde ettiğini göstermektedir. Nitekim Çin, 2002-2012 arasında sürdürdüğü ekonomi-politikaları sonucunda, tarihsel olarak kıtada ekonomik üstünlüğü olan ABD ve AB ülkelerinin yerine geçti ve ticari açıdan hem Batı hem de Hindistan gibi yükselen güçler karşısında büyük avantajlar elde etti (Mlambo, Kushamba ve Simawu, 2016, s. 264). Çin'in Batı ve ABD'ye karşı ekonomik üstünlük elde etme biçimi 1950-1964 arasında ABD'nin Afrika politikasıyla benzer izler taşımaktadır. Örneğin, Afrika ülkelerinin resmi olarak bağımsızlıklarını kazandıkları 1950-64 arasında ABD'nin Afrika'yla karşılıklı ticareti yaklaşık üç kat artış gösterirken, yardım ve kredi politikaları Washington'un

Afrika'da kısa sürede Avrupa ülkelerinin yerine geçmesine imkân tanıdı (Nkrumah, 1972, s. 70).



Grafik 4: 2002-2019 Çin ve ABD'nin Afrika'ya Doğrudan Yatırımları Karşılaştırması (SAIS-CARI, 2020)

Çin'in Afrika'daki etki alanı genişledikçe, Afrika'nın küresel ekonomiden aldığı pay düştü (Taylor, 2006, s. 9). Çin'in kıtada uyguladığı ekonomi-politikalar, bir yandan Afrika'nın bağımlılığını artırırken öte yandan da kendi kendine yeterli olma kapasitesinin gerilemesine yol açtı (Qobo ve Pere, 2018, s. 214). Özellikle, Afrika ülkelerini, ekonomik kriz koşullarının daha da ağırlaşmasına yol açan mega projelere sürükleyen Çin'in kredi modeli bunun en önemli araçlarından biridir. Benzer şekilde, Afrika'da uygulanan yardım politikası da bu yönde değerlendirilmelidir. Bu bakımdan, Çin'in Afrika'ya yönelik yardımlarındaki artış hızına dikkat çekmek gerekmektedir.



- Çin'in Afrika yardımları, 2000-2014 (milyon dolar\$)
- Veriler, karşılaştırmalı olarak John Hopkins Çin-Afrika Araştırma Enstitüsü (ÇAAE) Japonya Uluslararası İş Birliği Ajansı (JUIA) kaynaklıdır. (Stalh, 2018, s. 33)

Grafik 5: 2000-2014 Çin'in Afrika Yardımları-Karşılaştırmalı Verileri

Grafik 5'te görüldüğü üzere, Çin'in Afrika'ya yardımları, 2002 sonrasında düzenli bir artış göstermiştir. Çin'in kıtaya yaptığı yardımlar çok yönlüdür ve sağlık, eğitim ve askeriye gibi çeşitli alanları kapsamaktadır. Bu yardımlar iki açıdan önem taşımaktadır: Birincisi, Çin'in Afrika'yla ilişkilerinin salt bir ekonomik pragmatizme yaslanmadığını, aynı zamanda kazan-kazan anlayışıyla biçimlenen bir dostluk ilişkisi olduğunu göstermeyi amaçlıyordu. Böylece, Çin'in Afrika'yla ilişkilerinin emperyalizm veya kolonyalizm olarak nitelendirilmesinin önüne geçerek, Pekin'in büyük güç politikasını destekleyecek bir altyapı oluşturmayı hedefliyordu. Kıtaya kazan-kazan ilkesiyle yaklaştığını iddia eden Çin, herhangi bir politik koşul olmaksızın verilen kredi, yardım ve yatırımların ortak kalkınmaya hizmet ettiğini savunuyordu (Alden, 2006, s. 155). Ancak, bu hedeflere ve Afrika kalkınmasına destek söylemine karşın yardımlar, Afrika'nın sosyo-ekonomik sorunlarına kalıcı bir çözüm sunacak bir niteliğe sahip değildi. İkincisi ise, yardımlar, Çin'in Afrika ülkeleriyle uzun dönemli hammadde tedariki anlaşmaları yapmasını kolaylaştırıyordu. Dolayısıyla, yardım politikası, Afrika'nın dışa bağımlılığını artıran bir nitelikteydi ve yine Çin'in siyasi ve ekonomik çıkarlarına hizmet ediyordu. Çünkü bu yolla Afrika ülkeleri hammadde ihraç edip, komplike ürünleri ithal ediyordu. Bu koşullar, tipik bir biçimde Fransa, İngiltere ve ABD'nin 1960 sonrası Afrika'daki yardım politikasıyla benzeri bir niteliğe sahiptir. Örneğin, Fransa'nın en fazla "yardım" yaptığı Afrika ülkeleriyle imzaladığı avantajlı ticaret anlaşmaları, bu yardımların iyi birer yatırım aracı olarak kullanıldığını göstermektedir (Nkrumah, 1972, s. 72). İlginç olan, İngiltere ve Fransa'dan yapılan yardımlarda hiçbir şekilde sermaye çıkışı gerçekleşmemektedir. Bu ülkeler yardımları genel olarak, mallar veya Afrika ülkelerine yönelik ihracat kotalarının

arttırılması gibi biçimlerde veriyordu. Öyle ki İngiltere, yaptığı yardımların tamamına karşılık aynı değerinde ihracatı garanti ediyordu (Nkrumah, 1972). Dolayısıyla eşitliksiz koşullarda yapılan yardımlar salt bir biçimde bağışçı ülkenin ekonomisini güçlendirecek bir amaca hizmet etmektedir. Yardım yaptığı ülkelerle kurduğu ekonomik ilişkileri niteliksel açıdan, Çin'in Afrika'da Batılı ülkelerin izini takip ettiğini göstermektedir.

Geniş çaplı kredilerle Afrika pazarının kapılarını sonuna kadar açan Çin hükümeti, KİT'lere küresel sermaye ile rekabet edebilecek koşullar sağladı. Bu sayede Batılı şirketlerin uzun süredir tekel konumunda olduğu Afrika'da kısa sürede üstünlük elde edebilen Çin şirketleri, tarım, madencilik, petrol, telekomünikasyon ve altyapı gibi alanlarda Afrika'da belirleyici bir konuma yerleşti. KİT'lerin liderliğini, orta ve küçük ölçekli çok sayıda Çinli özel şirket takip ederken, teknolojik üstünlüğü ve bilgi birikimini elinde tutan Çin ve Afrika arasındaki iş bölümü artık daha açık belirlenmişti: Çin, Afrika'yı kendi ekonomisine büyük ölçüde entegre etmeyi başarmıştı.

Yardım ve krediler sayesinde on yıl gibi kısa bir sürede Çin şirketleri çok yönlü ayrıcalıklar elde ettikleri Afrika pazarında tekel konumuna gelebilmiştir. Çin, dünyanın en büyük ikinci ekonomisi olurken, dünya genelinde en az gelişmiş 47 ülkenin 33'ü Afrika'da yer almaktadır. Üstelik 33 ülkenin neredeyse tamamının birinci sıradaki ticari partneri ve en büyük yatırımcısı Çin'dir (BM, 2020). Dev altyapı projeleri için büyük hacimli Çin kredilerine yönelen Afrika ülkeleri, Çin'e daha fazla kaynak ayırmak zorunda kalmaktadır. Pekin yönetimi ise, yatırımlarla "Çin ve Afrika'nın ortak geleceğini inşa ettiklerini" vurgulamaktadır. Oysaki iş gücü başta olmak üzere her bir girdinin Çin'den getirildiği büyük yatırımlar, kıtada kronikleşen işsizlik, gelir eşitsizliği ve çevresel yıkım gibi toplumsal eşitsizlikleri daha fazla derinleştirmektedir. Bu tablo, Nkrumah'ın yardım politikasının yeni-kolonyal ilişkilerin vazgeçilmez bir unsuru olarak ele alma ısrarı konusundaki haklılığını gün yüzüne çıkarmaktadır (Nkrumah, 1965, s. 18).

3. Ortak Kalkınma mı? Çin'in Tek Taraflı Kalkınması Mı?

Dışarı çıkma politikasıyla Afrika'nın eşitliksiz gelişme paradigmasındaki yeri değişmezken, neo-liberal küresel sistemin sunduğu imkânları sonuna kadar kullanan Çin, kıtadaki hâkimiyetini genişletti (Mbatu ve Otiso, 2012, s. 143). Çin-Afrika ilişkilerinin güçlenmesine paralel bir biçimde Afrika'da yoğunlaşan siyasi ve ekonomik istikrarsızlığa karşılık, Pekin yönetimi ortak kalkınma ve kazan-kazan anlayışının geçerliliğini savunmaktadır. Üstelik Çin ekonomik araçları, Batı'ya karşı elde ettiği üstünlüğü koruma önceliğiyle, Afrika'daki siyasi nüfuzunu artırmak amacıyla araçsallaştırmıştır. Bu dönemde özellikle petrol ve madene dayalı ekonomiye sahip Afrika ülkeleri hızlı bir borçlanma trendine girdi. Tarımsal Afrika ülkelerinde, tek üründe uzmanlaşma politikası başta olmak üzere, kolonyal dönemden itibaren Batılı ülkelerin uyguladığı politikaların Çin tarafından desteklenmesi durumu olumsuz şekilde pekiştirmektedir.

Son 20 yıllık süreçte, yeniden birikim stratejileriyle artı değeri karlı bir biçimde realize eden Çin'e karşılık Afrika'da karşılıklı ticaret, artan yatırım ve yardımlara rağmen sosyo-ekonomik açıdan anlamlı bir değişim gerçekleşmemiştir. Çinli uzmanlar ve resmi devlet görevlileri, Çin'in Afrika'yla yakın ilişkilerinde "yeni-kolonyal" öğelerin olmadığını ve Afrika politikasının kazan-kazan anlayışına yaslandığını savunsa da karşılıklı ilişkiler eşitler arası bir ilişki değil, Çin'in Afrika'nın enerji kaynakları, pazarı, siyaseti ve kültürü üzerinde baskın bir güç olarak yükseldiği hiyerarşik bir yapıda gelişmiştir (Marysse ve Geenen, 2009, s. 77). Dahası, birçok Afrika ülkesinde muhalif basın olmaması ve medya ve basın kuruluşlarının devlet kontrolünde yönetilmesi nedeniyle Çin'in eylemleri kamuoyunda açık bir biçimde tartışılmazken; eleştirilerin olduğu bazı ülkelerde muhalif basın yeraltına itilmiştir. Dolayısıyla, Pekin'den daha fazla yardım ve kredi almak isteyen Afrika devletlerinin şeffaf olmayan otoriter yönetimleri, Çin'in bölgede kendi çıkarları doğrultusunda ekonomik egemenlik kurmasını kolaylaştıran en önemli faktördür.

Çin'in Afrika'da, kolonyalizm karşıtlığı üzerinden ideolojik bir biçimde yakın ilişkiler kurduğu 1960'lar boyunca Nkrumah'la benzeri bir bakış açısını paylaşması dikkat çekicidir. Örneğin, Mayıs 1960'ta bazı Afrika ülkelerinin uluslararası bir yatırım örgütü kurulması önerisi, Çin tarafından güçlü bir biçimde reddedilmişti. Çünkü Çin, böylesi bir örgütün uluslararası şirketler için bir köprü görevi göreceğini ve dolayısıyla Afrika'yı emperyalist sermayeye geniş bir biçimde açma tehlikesi yaratacağını öne sürüyordu (Shinde, 1978, s. 60-61). Yardım alan yoksul ülkelerin sonunda daha fazla yardım alabilmek için bağımsızlıklarını feda etmek zorunda kalacaklarını ve bu durumdan kaçınmak için, Afrika ülkelerinin emperyalist yardım ve yatırımları reddetmeleri gerektiğini vurgulayan Çin'e göre, Kuzey ülkelerinin "yardımları" yeni-kolonyal ilişkileri inşa etme amacına hizmet ediyordu (Peking Review, 1960, ss. 11-13). Ancak ironik bir biçimde, Çin Afrika'da tam da karşı çıktığı bu örüntüyü yeşertmekle kalmadı, onun korunması ve süreklileşmesi için de önlemler aldı (Borghini, 2020, s. 34).

Yatırımların Çin-Afrika ilişkilerine yeni bir ivme kazandırdığı, karşılıklı ilişkilerin güçlenmesi için yeni bir perspektif ve Afrika halkları için büyük bir fırsat olduğu vurgulansa da, artan borçlar ve yoksulluğunun tabanının daha fazla genişlemesi, Çin'in kredi ve yardımlarının Afrika ülkelerinin yüz yüze olduğu ekonomik sorunları derinleştirdiği gözlemlenmektedir. Afrika ülkelerinin dış borçlarının giderek daha olumsuz etkiler bırakacak şekilde yükselmesi, bu eğilimi doğrular niteliktedir. Örneğin, Çin'e olan borcu GSYH'sinin %70'ine ulaşan küçük bir devlet olan Cibuti'nin yanı sıra, kişi başına düşen milli geliri daha yüksek olan Kenya, Mali ve Güney Afrika gibi Çin'le yakın ilişki kuran Afrika ülkelerinin neredeyse tamamında aynı tablo görülmektedir (South China Morning Post, 2019). Ayrıca kamu kurumları ve özel kuruluşlarına borçların geri ödemeleri yapılamayınca Çin, borçlara karşı enerji ve maden anlaşmalarını yenileyerek daha uzun sürelere yaydı, Afrika ülkelerinin stratejik ekonomik değeri olan varlıklarını

devraldı; kredi karşılığında yapılan projelerin mülkiyetini aldı, Afrika ülkelerine Çin ürünleri satın alma şartı karşılığında yeni krediler verdi, belirli dönemlerde de en az gelişmiş Afrika ülkelerinin borçlarını sembolik miktarlarda sildi. Örneğin, 2018'de Çin'e olan borçları nedeniyle, Kenneth Kaunda Havaalanı, Zambiya'nın en büyük kamu yayın kurumu ve ZESCO Enerji İstasyonu'nun kontrolü Exim Bank'a geçti. Benzer şekilde Çin'e olan borçlarından ötürü Kenya (Mombasa Limanı), Nijerya ve Uganda'nın da risk altında olduğu iddia edilmektedir (Allafrica, 2019; Toussaint, 2019; The Economic Times, 2021; Africacheck, 2019; The Maritime Executive, 2019).

Çin'in büyük çaplı altyapı ve ulaşım yatırımları karşılığında borçlandığı ve yoksulluk tabanının geniş olduğu birçok Afrika ülkesi ekonomik krizle mücadele etmektedir. Genel olarak kredi borçlusu Afrika ülkeleri, Çin'den sürekli yeni krediler talep ederken, kredi geri ödemeleri karşılığında artan şekilde temel gelir kaynaklarından daha fazla payı Çin'e bırakmaktadır. Özellikle tarıma dayalı ekonomiye sahip Afrika ülkeleri, Çin'le yapılan ticari anlaşmalardan çok daha fazla zarar görmektedirler. Çeşitli projeler karşılığında borçlanan bu ülkelerde, endüstriyel ve teknolojik üretim konusunda kayda değer bir gelişme sağlanmadığı gibi, işlenmiş ürünler konusunda Çin'e bağımlılık muazzam artış göstermektedir. Yeni-kolonyal ilişkiler nedeniyle Çin'den ithalatı yükselen Afrika ekonomilerinin kendine yeterli olma kapasitesi hızlı bir biçimde gerilemektedir. Bu konuda çarpıcı bir örnek olan Kenya'nın 2018'de Çin'den ithalatı 3,6 milyar dolar değerindeyken, Çin'e ihracatı sadece 109 milyon dolarla sınırlı kaldı (Kipkori, 2020, s. 90).

Bugün, 47 en az gelişmiş ülkenin 31'ini oluşturan Afrika ülkelerinin tamamında Çin'in mega altyapı projeleri bulunmaktadır. BM En Az Gelişmiş Ülkeler Raporu'na göre, 31 Afrika ülkesinin 2013-2019 arasında gerçek GYSM büyümeleri hızla düşerken, dış borçları ülke gelirlerine oranla hızla yükselmiştir (BM En Az Gelişmiş Ülkeler Raporu, 2015-2020). Bu bağlamda, herhangi bir koşul olmadan geniş kapsamlı bir biçimde verilen Çin kredilerinin, yoksulluk tabanının giderek genişlediği Afrika ülkelerinin kalkınmasına bir katkısının olmadığı açıktır. Ayrıca, tek parti veya tek kişinin hakim olduğu demokratik olmayan Afrika ülkelerinin, Çin'le kolayca büyük çaplı kredi ve yatırım anlaşmaları yapabilmesi, bu ülkelerdeki otoriter yönetimlerin iktidarı bırakma konusunda ayak diremelerine önemli bir dayanak oluşturmaktadır. Bu durum da Afrika siyasetinde sık görülen askeri veya sivil darbe gibi zora dayanan ve demokratik olmayan iktidar geçişlerini süreklileştiren bir altyapı oluşmaktadır.

2020'nin başlarında küresel ekonomiyi durma aşamasına getiren Covid-19 pandemisi nedeniyle Afrika'daki ekonomik kriz tablosunun daha da ağırlaştığı söylenebilir. Bu süreçte, Çin basını geniş bir biçimde Covid-19'la mücadele konusunda Afrika'ya yapılan karşılıksız yardımların propagandasına yer verdi. Ancak Çin, pandemi nedeniyle derinleşen ekonomik kriz koşullarına rağmen, Afrika ülkelerinin borçların ertelenmesi ve yeniden yapılandırılması taleplerine

mesafeli yaklaştı. Örneğin, Globaltimes’da (Globaltimes, 25 Mayıs 2020), yayımlanan bir makalede borçlarının sıfırlanması veya yeniden yapılandırılmasının Afrika ülkelerinin kalkınmasına katkı sağlayacak bir yol olmadığı iddia edilerek böyle bir yaklaşımın tercih edilmeyeceği vurgulandı. Bu tutum, Çin’in Afrika politikasının “kazan-kazan” temelli olduğu iddialarıyla çelişkili olan başka bir durumu ortaya koymaktadır.

4. Sonuç

Çin’in doğal kaynak zengini veya tarıma dayalı ekonomiye sahip Afrika ülkelerinde uyguladığı ekonomi-politikaları yeni değildir ve kıtaya yeni bir kalkınma yolu açmaktan uzaktır. Bu politikalar, kapitalizmin tarihsel genişlemesi boyunca gelişmiş ülkelerin az gelişmiş ülkelerle ilişkilerini biçimlendiren, sermaye birikimi stratejilerinin Çin versiyonunu oluşturmaktadır. Pekin yönetiminin farklı kavramsallaştırmalar ve ideolojik söylemleri, görüntü ve öz arasındaki ilişkiyi muğlaklaştırarak, Çin’in Afrika’daki genişleyen hegemonyasına meşru bir zemin hazırlamaktadır. Paralel bir biçimde, Çin tehdidi tezlerinin yoğunlaştığı Batı akademisi ve medyasının ise, ABD ve AB ülkelerinin Afrika’daki ekonomik avantajlarını Çin’e kaybetmesine karşı ideolojik bir cephe oluşturmaya çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte, kredi karşılığında yatırımların genel olarak petrol, değerli madenler ve hammadde ile geri ödemeli bir yapıda olması, Afrika’nın uluslararası eşitsiz iş bölümündeki konumunu süreklileştirmektedir. Çünkü sınırsız sermaye birikimini süreklileştirmek için, sermayenin yeniden dolaşıma girme gerekliliği, karlılığın korunması ve sürekli kapitalist genişleme ihtiyacı, Çin’in Afrika’ya yönelik kredi ve yardımlarını biçimlendiren temel tarihsel dinamiklerdir.

Dolayısıyla, Çin’in Afrika’daki ekonomi politikalarının ortak kalkınmaya hizmet ettiği öne sürülebileceği sorusunun yanıtı açıktır. Yukarıda ele alınan temel örüntüler ışığında Çin’in Afrika’ya ortak kalkınma veya eşit düzeyde gelişme sağlaması ne teorik ne de tarihsel açıdan mümkündür. Nitekim Çin’in ekonomi-politikaları incelendiğinde, Afrika’ya ekonomik kaynakların sömürüsüne dayanan yeni-kolonyal ilişkilerden farklı bir şey sunmadığı anlaşılmaktadır. Bu bakımdan, Çin’in Afrika’ya yaklaşımının tarihsel süreçte diğer büyük güçlerin kıtaya yaklaşımından farklı olduğu öne sürülemez.

Kaynakça

Addis Ababa Eylem Planı (2004-2006). FOCAC, <https://www.fmprc.gov.cn/zflt/eng/zyzl/hywj/t157710.htm>, (19.01.2019).

Agbebi, Motolani ve Petri Virtanen (2017). Dependency Theory-A Conceptual Lens to Understand China’s Presence in Africa?. *Forum for Development Studies*, 44 (3): 429-451.

- Alden, Chris (2006). China in Africa. *Survival: Global Politics and Strategy*. 47 (3): 147-169.
- Alden, Chris, Dan Large ve Ricardo Soares De Oliveira (2008). China Returns to Africa:
Anatomy of an Expansive Engagement. *Working Paper*, Real Instituto Elcano.
- Alves, Ana Cristina (2013). China's 'Win-Win' Cooperation: Unpacking the Impact of Infrastructure for-Resources Deals In Africa. *South African Journal of International Affairs*, 20 (2): 207-226.
- Amin, Samir (1974). *Neo-Colonialism in West Africa*. Newyork: Monthly Review Press.
- Ankie, Hoogvelt (1997). *Globalisation and the Postcolonial World, The New Political Economy of Development*. Londra: Red Globe Press London.
- Barr, Michael (2011). *Who's Afraid Of China, The Challenge of Chinese Soft Power*. Londra ve New York: Zed Books.
- BM En Az Gelişmiş Ülkeler Haritası (2019). <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Least%20Developed%20Countries/LDC-Map.aspx>, (13.09.2019).
- BM En Az Gelişmiş Ülkeler Raporu (2012). https://unctad.org/system/files/official-document/ldc2012_en.pdf, (12.11.2020).
- BM En Az Gelişmiş Ülkeler Raporu (2015-2020). https://unctad.org/system/files/official-document/ldc2016_en.pdf, (18.11.2020).
- Borghi, Roberto Alexandre Zanchetta (2020). China's Trade Specialization Pattern With Latin American And African Economies: Revisiting The Core-Periphery Dichotomy. *Revista Tempo Do Mundo*, 24: 1-478.
- Brautigam, Deborah (2020). A critical look at Chinese 'debt-trap diplomacy': the rise of a meme. *Area Development and Policy*, 5 (1):1-14.
- Chen, Chien-Kai (2016). China in Africa: Athreat to African Countries? *Strategic Review of Southern Africa*, 38 (2): 100-122.
- China's African Policy (2006). http://www.gov.cn/misc/2006-01/12/content_156490.htm, (20.01.2019).

- Chinadaily (2018). “CGN Unit to Boost Mine Output”, <https://www.chinadaily.com.cn/a/201808/31/WS5b88aea0a310add14f388dbf.html>, (10.11.2019).
- Dirlik, A. (1995). Confucius in the Borderlands: Global Capitalism and the Reinvention of Confucianism. *Boundary 2*, 22 (3), 229–273.
- Dünya Bankası (2022). https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/SSF/StartYear/2002/EndYear/2018/TradeFlow/Export/Indicator/XPRT-TRD-VL/Partner/CHN/Product/01-05_Animal (07.10.2021).
- Fijalkowski, Lukasz (2011). China’s ‘Soft Power’ in Africa. *Journal of Contemporary African Studies*, 29 (2): 223-232.
- Globaltimes (2020). African ‘Debt Issue’ Needs Sound Solution. <https://www.globaltimes.cn/content/1189475.shtml>, (03.09.2020).
- Gülseven, Y. (2020). Aid with Chinese characteristics: competitive and/or complementary? *The Pacific Review*, 34 (6): 1-25.
- Hagmann, Tobias ve Reyntjens, Filip (2016). *Aid and authoritarianism in Africa Development without democracy*. Londra ve New York: Zed Books.
- Halper, Stefan (2012). *Legitimizing Beijing Authoritarianism Consensus, In Our Times*. New York: Basic Books.
- Halper, Stefan ve Joseph S. Nye Jr. (2011). China Threat. *Foreign Policy*, 185: 18-19.
- Harvey, David (2007). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hirono, Miwa ve Shogo Suzuki (2014). Why Do We Need ‘Myth-Busting’ in the Study of Sino–African Relations? *Journal of Contemporaray China*, 28 (87): 443-461.
- Africacheck (2019). <https://africacheck.org/fact-checks/fbchecks/no-evidence-china-has-vowed-take-over-nigerias-assets-over-unpaid-loans> (07.10.2021).
- Jiang, Lu Jiang (2016). Chinese Agriculture Technology Demonstration Centres In Southern Africa: The New Business Of Development. *The Public Sphere*, 1 (1).

- Kim, Young-Chan (2017). *China and Africa, A New Paradigm of Global Business*. New York ve Londra: Palgrave Macmillian.
- Kipkori, Kemboi Michael (2020). Agricultural Trade Liberalization in Kenya and Implications for Kenya China Trade Relations. *Developing Country Studies*, 10 (1): 341-359.
- Lagerkvist, Johan (2009). Chinese Eyes on Africa: Authoritarian Flexibility Versus Democratic Governance. *Journal of Contemporary African Studies*, 27 (2): 119-134.
- Li, Jiang (2019). Commentary: China Pillages Africa's Resources? Pure Myth!. *Xinhua*, http://www.xinhuanet.com/english/africa/2019-04/24/c_138004758.htm, (15.12.2019).
- Lisimba, Alpha Furbell ve Swati Parashar (2021). The 'State' Of Postcolonial Development: China–Rwanda 'Dependency' in Perspective. *Third World Quarterly*, 42 (5): 1105-1123.
- Lubieniecka, Ewelina Roza (2014). Chinese Engagement in Sub-Saharan Africa: Can the Beijing Consensus be Explained Under World-Systems Analysis?. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 7 (3): 433-450.
- Mark, Langan (2018). *Neo colonialism and the Poverty of 'Development' in Africa*. Londra: Palgrave Macmillan.
- Mason, Robert (2016). China's impact on the Lanscape of African International Relations: Implications for Dependency Theory. *Third World Quarterly*, 38 (1): 84-96.
- Maswana, Jean-Claude (2007). China-Africa's Emerging Economic Links: A review Under the Core-Periphery Perspective. *WAPE*, 5520 (7): 1-26.
- Mbatu, Richard S. ve Kefa M. Otiso (2012). Chinese Economic Expansionism in Africa: a Theoretical Analysis of the Environmental Kuznets Curve Hypothesis In the Forest Sector in Cameroon. *African Geographical Review*, 31 (2): 142-162.
- Mearsheimer, John J. (2001). *The Tragedy of Great Power Politics*. New York ve Londra: W. W. Norton.
- Men, Jing ve Benjami Barton (2011). *China and the European Union in Africa, Partners or Competitors*. Ashgate.

- Michael E., Odijie (2021). Unintentional neo-colonialism? Three generations of trade and development relationship between EU and West Africa. *Journal of European Integration*, 44 (3): 347-363.
- Mlambo, Courage, Audrey Kushamba ve More Blessing Simawu (2016). China-Africa Relations: What Lies Beneath?. *The Chinese Economy*, 49 (4): 651-688.
- Gül, Murat ve Mürsel Bayram (2018). Afrika Kıtasının Uluslararası Ekonomi-Politik Konumundaki Değişime Tarihsel Bir Bakış. M. Çetinkaya (Ed.). *Afrika Ekonomi Politikleri Kalkınma Potansiyel ve Politikalar* içinde (s. 35-69). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Mthembu-Salter, Gregory (2019). China's Engagement with the Nigerian Oil sector. *Policy Briefing* 11, file://Users/Downloads/SAIIA_Policy_Briefing_no_11.pdf, (14. 05.2019).
- Nkrumah, Kwame (1965). *Neo-Colonialism, The Last Stage of Imperialism*. New York: International Publishers.
- Nkrumah, Kwame (1972). *Class Stuggle In Africa*. New York: International Publishers.
- Omoera, Osakue Stevenson ve Enuwa Evelyn Obekpa (2019). Neo-colonial Dependence and Dualistic Development Models: An Exploration of the Development Communication Trajectory in Nigeria. *The Journal of Society and Media*, 3 (2): 178-194.
- Ortman, Stephan (2012). The 'Beijing consensus' and the 'Singapore model': Unmasking the myth of an alternative authoritarian state-capitalist model. *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 10 (4): 337-359.
- Pomfret, John (2018). China's Debt Traps Around The World Are A Trademark Of Its Imperialist Ambitions. *Washingtonpost*, <https://www.washingtonpost.com/news/global-opinions/wp/2018/08/27/chinas-debt-traps-around-the-world-are-a-trademark-of-its-imperialist-ambitions/> (02.04.2019).
- SAIS-CARI (2020). <http://www.sais-cari.org/chinese-investment-in-africa> (10.04.2020).
- SAIS-CARI (2020). <http://www.sais-cari.org/data> (12.02.2020).
- SAIS-CARI (2020). <http://www.sais-cari.org/data-china-africa-trade> (10.11.2020).

- Sezen, Seriyeye (2017). Bir Kuşak ve Bir Yol Projesi: 21. yüzyılın yapı taşı mı?. *Dünya*, <https://www.dunya.com/dunya/bir-kusak-ve-bir-yol-projesi-21-yuzyilin-yapi-tasi-mi-haberi-368883> (10.06.2022).
- Sezen, Seriyeye (2011). Küresel Bir Güç Olma Yolundaki Çin. Şahinkaya, Serdar ve N. İlder Ertuğrul (Ed.), *Bilsay Kuruç'a Armağan*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği. ss. 1027-1042.
- Shinn, David H. ve Joshua Esenman (2012). *China and Africa: A Century of Engagement*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- South China Morning Post (2019). China Has A Grand, Strategic Plan. We Don't: How Djibouti Became A Microcosm Of Beijing's Growing Foothold in Africa. <https://www.scmp.com/news/world/africa/article/3044010/china-has-grand-strategic-plan-we-dont-how-djibouti-became>, (17.02.2020).
- Stalh, Anna Katharina (2018). *EU-China Trilateral Relations in a Multipolar World*. Hic Sunt Dracones. Bruges: Palgrave Macmillan.
- Taylor, Ian (2006). Dependency Redux: Why Africa is Not Rising. *Review of African Political Economy*, 43 (147): 8-25.
- The Economic Times (2021). <https://economictimes.indiatimes.com/news/international/business/china-reportedly-takes-over-ugandas-airport-on-account-of-loan-default/articleshow/87957646.cms?from=mdr> (07.10.2021).
- The Economist (2018). <https://www.economist.com/asia/2018/09/06/the-perils-of-chinas-debt-trap-diplomacy> (07.10.2021).
- The Maritime Executive (2019). [https://www.maritime-executive.com/article/kenya-china-cannot-seize-port-of-mombasa-if-debt-default-occurs#:~:text=Kenya%3A%20China%20Cannot%20Seize%20Port%20of%20Mombasa%20if%20Debt%20Default%20Occurs,Courtesy%20Mombasa%20Port&text=Authorities%20in%20Kenya%20have%20allayed,Standard%20Gauge%20Railway%20\(SGR\)](https://www.maritime-executive.com/article/kenya-china-cannot-seize-port-of-mombasa-if-debt-default-occurs#:~:text=Kenya%3A%20China%20Cannot%20Seize%20Port%20of%20Mombasa%20if%20Debt%20Default%20Occurs,Courtesy%20Mombasa%20Port&text=Authorities%20in%20Kenya%20have%20allayed,Standard%20Gauge%20Railway%20(SGR)) (07.10.2021).
- The Namibian (2018). Husab Aims for 5000 Tonnes Uranium Next Year. <https://www.namibian.com.na/184263/archive-read/Husab-aims-for-5-000tonnes-uranium-next-year>, (10.11.2019).
- Toussaint, Eric, Patrick Bond, Ishmael Lesufi, Lisa Thompson (2019). Africa's Renewed Crises of Unbalanced Trade, Disinvestment, Debt.

<https://www.cadtm.org/Africa-s-Renewed-Crises-of-Unbalanced-Trade-Disinvestment-Debt> (02.03.2020).

Tugendhat, Henry ve Dawit Alemu (2016). Chinese Agricultural Training Courses for African Officials: Between Power and Partnerships. *World Development*, 81 (4): 71-81.

Rueters (2018). <https://www.reuters.com/article/uk-china-usa-idUKKCN1NN04T>, (02.04.2019).

Qobo, Mzukisi ve Garth le Pere (2018). the Role of China in Africa's Industrialization: The Challenge of Building Global Value Chains. *Contemporary China*, 27 (110): 359-386.

Wang, Jianwei ve Jing Zou (2014). China Goes to Africa: a Strategic Move?. *Journal of Contemporary China*, 23 (90): 1113-1132.

Wo, Willy ve Lap Lam (2006). *Chinese Politics in the Hu Jintao Era, New Leaders, New Challenges*. New York ve Londra: East Gate Books.

Xu, Xiuli, Xiaoyun Li, Gubo Qi, Lixia Tang, Langton Mukwereza (2016). Science, Technology, and the Politics of Knowledge: The Case of China's Agricultural Technology Demonstration Centers in Africa. *World Development*, 81 (4): 82-91.

Zezeza, Paul Tiyambe (2014). The Africa-China Relationship: Challenges and Opportunities. *Canadian Journal of African Studies*, 48 (1): 145-169.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

South-South Cooperation? Neo-Colonialism? A Critical Look at China's African Policy

Extended Abstract

1. Introduction

In 2002, China announced an African initiative in the context of its “going out” policy. In this context, China, which makes mega infrastructure investments throughout the continent, has made extensive agreements with African countries on raw materials, energy, and agricultural products with various loan packages without preconditions, long-term and low-interest rates. The economic policies implemented in Africa under the guidance of the policy of going out resulted in a structural transformation of China-Africa relations.

2. Method

In the article, the two pillars of the go-out policy in Africa, raw materials, and agricultural investments, are examined in the context of loans, aid, and investments, which remain the key elements of a neocolonial economy. How China's credit, aid, and trade towards Africa affect the development process of African countries has been analyzed comparatively through periodic statistical data. Here, it is explained how this trade has developed in a way that will contribute to China's capital accumulation process, even though China has increased its trade volume with Africa.

3. Results and Discussion

China defines investments, loans, and aid to Africa on the basis of principles such as "win-win", "common development" and "South-South Cooperation" and argues these policies will contribute to the development of the continent. China's increasing economic activities and strengthening political position in Africa are historically seen as a "threat" to the USA and European countries' presence on the continent. In this direction, two distinctive approaches dominated the literature examining China's relations with Africa. The first one considers Beijing's economic policies as a new development model or as an alternative to Western countries. The second dominant approach claims that China aims to abolish the current global regime by exporting its model by strengthening authoritarian governments in Africa against Western-type pluralistic democracy with unconditional loans and aid, in line with a planned mega-plan.

Despite the two dominant approaches that dominate the literature, this study aims to show that the fundamental practices of the policy of going out, which are reflected in three areas, are not new and that they are the re-embodiment of the accumulative policies implemented by Western countries in Africa in the historical process. In this regard, in this study, it has been claimed that the need for capital re-circulation, the preservation of profitability, and the need for continuous capitalist expansion are the main historical dynamics that shape China's loans and aid to Africa in order to perpetuate the unlimited accumulation of capital.

4. Conclusion

In this context, two significant findings were obtained in the study: In the first place, China's aid and investments in Africa did not lead to a new development process in the continental countries. The fact that investments in return for loans are generally repayable with oil, precious metals, and raw materials perpetuates Africa's position in the international unequal division of labor. More

importantly, African countries' heavy debt obligations and long-term raw material agreements have increased their dependence on China. The second is the inference that China instrumentalized the economy in order to expand its political presence in the continent. China, which can compete with the USA and EU countries thanks to loans and investments, has been able to obtain great power throughout the continent.

Plastik Poşetlerin Ücretlendirilmesi Uygulamasının Çevre Bilincine Olası Katkıları: Kafkas Üniversitesi Örneği¹

Murat DEMİREL

Kafkas Üniversitesi, İİBF

mrdemirel@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0994-545X

Öz

Sürdürülebilir kalkınma düşüncesi, özellikle son çeyrek yüzyılda daha çok ekonomik yaklaşımlar ile çevre sorunlarına çözümler aramaktadır. Çevre koruma ve çevre geliştirme politikalarına piyasacı yaklaşımlar eliyle, piyasa mekanizmasına ait ekonomik araçlarla yön verilmektedir. Ekonomik araçlar kısa vadede keskin çözüm üretmekte başarılıdır. Ancak çözüm üreten ekonomik araçların olumlu etkilerini uzun vadeli hale getirecek, kalıcılığını sağlayacak ve ekonomik yaklaşımın güçlüklerini alt edecek şekilde çevre koruma ve çevre geliştirme adına etik sınırlar çerçevesinde bireysel tutum ve davranış kalıpları benimsenmesi elzemdir. Çevre bilincine sahip bireysel bir bakış açısına ve çevre bilincinin bireysel boyuttan toplumsal boyuta taşınmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Piyasacı çözümlere bir örnek olarak bu çalışmada 2019 yılı ile birlikte Türkiye’de hayata geçirilen plastik poşetlerin ücretlendirilmesi uygulaması incelenmektedir. Uygulamanın, plastik poşet kirliliğini azaltmak, sıfır atık projesine katkı sunmak gibi ana hedefleri dışında çevre bilinci üzerine yapacağı olası katkılar, Kafkas Üniversitesi öğrencilerine uygulanacak bir anket çalışması ile değerlendirilmektedir.

Anahtar kelimeler: Çevre Bilinci, Plastik Poşet, Plastik Atık Kirliliği, Plastik Poşetlerin Ücretlendirilmesi.

Jel Sınıflandırma Kodları: Q52, Q56, R11

Possible Contribution of The Plastic Pochette Pricing to The Environmental Awareness: Kafkas University Sample²

Abstract

The idea of sustainable development seeks solutions to environmental problems with more economic approaches, especially in the last quarter century. Environmental protection and environmental development policies are guided by the economic instruments of the market mechanism by market approaches. Economic instruments are successful in producing sharp solutions in the short term. However, in a way that will make the positive effects of the economic tools that produce solutions long-term, ensure their permanence and overcome the difficulties of the economic approach, in the name of environmental protection and development, it is essential to adopt individual attitudes and behavior patterns within the framework of ethical boundaries. There is a need for an individual perspective with environmental awareness and for the environmental awareness to be moved from the individual dimension to the social dimension. As an example of market solutions, this study examines the pricing of plastic bags implemented in Turkey in 2019. Apart from the main objectives of the regulation, such as reducing plastic poschette pollution and contributing to the zero waste project, possible contributions to environmental awareness are evaluated with a survey study to be applied to Kafkas University students.

Keywords: Environmental Awareness, Plastic Pochette, Plastic Waste Pollution, Plastic Pochette Pricing.

JEL Classification Codes: Q52, Q56, R11

¹ Bu çalışma, 27-29 Haziran 2019 tarihleri arasında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Çevre Mühendisliği Fakültesi tarafından düzenlenen “1st International Conference on Environment, Technology and Management” konferansında sunulan sözlü bildirin geliştirilmiş halidir.

² Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 24.02.2023 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 13.03.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Demirel, M. (2023). Plastik poşetlerin ücretlendirilmesi uygulamasının çevre bilincine olası katkıları: Kafkas Üniversitesi örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 152-184. doi: 10.18074/ckuifbd.1256024.

1. Giriş

Modern toplum ve yarattığı dünya, insanlığın geçmişinden farklı olarak çevre ile ilişkisini, karşılıklı bağımlılıktan öte çevre ve kaynaklarını sınır tanımaksızın sömürmek üzerine kurmuştur. Liberal düşünce doğayı bu anlamda hem bir kaynak deposu hem de bir atık havuzu olarak ele almaktadır. Geçmişten farklı olarak nüfus ve talepteki hızlı artışlar, insanlık ile çevre arasındaki ilişki ve bağımlılığı geri döndürülemez şekilde bozma potansiyeline sahiptir. Çevreyi sömüren, kirleten, yok eden insanlık faaliyetleri sonrasında da doğada ayrışamayan modern dönem atıkları üretmektedir. Geçmiş insanlığın ortaya çıkardığı atıklar hatta hayatı sona erdikten sonra kendi vücudu dahi doğada ayrışır, doğaya karışırken modern dönem atıkları özellikle de petro-kimyasal atıkları ile gezegende silinmez izler bırakmaktadır (Hengeveld, 2019, ss. 152-153).

Çevre sorunları arasında küresel iklim değişikliği, ekosistem ve biyolojik çeşitlilik kayıpları ile birlikte en önemli başlıklardan birisini oluşturan atık kirliliğine özellikle atığın doğanın ayrıştıramadığı hale dönüşümü ile birlikte insanlık tarafından hızlıca ve keskin çözümler bulması gerekmektedir. Sürdürülebilir bir kalkınmanın aracılık ettiği çevre politikası yaklaşımları içeriğinde düzenleme, katılım ve piyasa mekanizması araçlarının kullanıldığı bir çözüm arayışı söz konusudur. Dolayısıyla tüm dünya, ekonomik yaptırımlar sunan düzenlemeler ile soruna çözüm aramaktadır. Liberal düşüncenin genel çerçevesini çizdiği çevreye dönük ekonomik bakışın çözüme dönük tercihleri arasında kullanım ve/veya kirliliklerin ücretlendirilmesi temel uygulama araçları olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada atık kirliliği ve çözüm önerileri başlıkları, plastik atık ve özelde plastik poşet kirliliği ile plastik poşetlerin ücretlendirilmesi uygulamaları üzerinden ele alınmaktadır. İlk olarak çevre politikası, çevre bilinci, plastik poşet ve yarattığı kirliliğe ilişkin kavramsal çerçeve çizilmektedir. Ardından plastik poşetlerin yarattığı atık kirliliğini onarmak yerine önüne geçmek hedefinde olan önleyici bir politika ve uygulama aracı olarak plastik poşetlerin ücretlendirilmesi uygulamalarına ilişkin Dünya ve Türkiye uygulamalarına değinilmektedir. Son olarak araştırma kısmında, Kafkas Üniversitesi lisans öğrencilerinden oluşturulan örneklem üzerinden uygulamaya ilişkin tutum, davranış ve tercihlerinin belirlenmesine çalışılmaktadır. Araştırma ile ayrıca öğrencilerin çevre bilinçleri ve uygulamanın çevre bilincine yaptığı/yapacağı olası katkıların ölçülmesi hedeflenmektedir. Ekonomik uygulama araçlarının çevre bilincine olası katkıları dışında ekonomik araçlar ile çevre bilincinin birlikte daha sürdürülebilir bir çözüme erişmenin yolunu açacağıın altı çizilmeye çalışılmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Çevre Politikası

Politika belirli bir sorunun çözümü için gerekli tedbirler ve belirlenen ilkeler bütünüdür. Çevre politikası ise ulusal ve uluslararası düzeyde çevreye ilişkin tercihler ve belirlenecek hedefler olarak tanımlanmaktadır. Toplumdan topluma, ülkeden ülkeye değişmekle birlikte sağlıklı bir çevrede yaşam hakkı, toplumsal çevre değerlerinin korunması ve geliştirilmesi ile adalet ilkesine uygun politikalar bütün ülkeler için çevre politikalarının ortak hedefleridir (Ertürk, 2018, ss. 377-387; Keleş, Hamamcı ve Çoban, 2015, ss. 243-244). Çevre politikalarının uygulanması için ise bazı ilkelere dayanılmaktadır. Kirleten öder ilkesi, Önleme ilkesi, İş birliği ilkesi olarak sıralanabilecek ilkeler kamu tarafından çevre sorunlarının azaltılması ve önlenmesi adına uygulanmakta/benimsenmektedir (Karaca, 2019, s. 39).

İçerik yönünden köktenci ve sorun çözmeyi amaçlayan çevre politikaları olarak ikiye ayrılan çevre politikası, yöntem yönünden de onarımcı ve önleyici politikalar olarak ikiye ayrılmaktadır (Keleş, Hamamcı ve Çoban, 2015, s. 252-253)., Belli bir oranda kirliliğe izin veren dolayısıyla arıtım teknolojilerine bağımlı onarımcı politikaları bugün gelişmiş ülkeler başta olmak üzere vazgeçilen politikalar. Diğer taraftan bu çalışmanın konusunu da oluşturan sıfır atık ve plastik poşetlerin ücretlendirilmesi gibi uygulamalar ile örneklendirilebilecek önleyici politikalar sorunun ortaya çıkmasını önleme hedefi ile sıklıkla uygulanan, çağdaş çevre politikalarının temel çerçevesini oluşturmaktadır (Demirel, 2020, s. 159). Burada kıymetli olan politikaların doğru bir yaklaşımla değerlendirilerek daha fazla ekolojik soruna izin verilememesi; başta maliyetli gözükse de sorunların önlenmesine dair politikaların uzun vadede ekolojik yatırımlar olarak karlı değerlendirildiğinin unutulmamasıdır.

Uygulamada ise ayrıca çevre politikası yaklaşımları da dikkate alınmaktadır. Kronolojik bir sıralama ile birbirini takip eder ve destekler biçimde Düzenleme, Katılım ve Piyasa Mekanizması yaklaşımları çevre politikası yaklaşımları olarak benimsenmektedir. Bugünün hâkim liberal kapitalist sistemi, serbest piyasa ve piyasa serbestisine dayalı fiyat sisteminin etkin işlemesi üzerine kuruludur. Bu sistem içerisinde çevresel kirlenme ve tahribatlar da benzer bir ekonomik bakış açısı ile ele alınmakta, çevre politikaları da ekonomik bir bakış açısı ile değerlendirilmektedir. Bu anlamda çevre yönetimi ekonomik bir sorunsalı da içermektedir. Çevresel kirlilik ve kalite bozulmalarının giderilmesinde bireylerin ekonomik yaptırımlarla karşı karşıya kalması söz konusu iken kirliliğe neden olanların ekonomik kazançlar elde ettiği vurgulanmaktadır (Yaşamış, 1995, s. 172). Çevre sorunlarının nedenleri olarak fiyat sistemi aksaklıkları öne sürülmektedir (Dinler, 2008, s. 566). Aksaklıkların giderilmesi hedefine ulaşmak “serbest piyasa çevreciliği” olarak adlandırılan çevresel kaynaklar üzerinde oluşturulacak mülkiyet hakları ile olanaklı kılınmaktadır. Anderson ve Leal’in belirttiği (1996, 3-6, s. 30)

şekliyle piyasa ve çevre gibi iki zıt kavramı bir araya getiren serbest piyasa çevreciliği, kavramlar arasında olumlu bir ilişki kurmaya çalışmaktadır (Ertürk, 2018, s. 239).

Plastik atıklar ile mücadelede yukarıda sıralanan çevre politikası ilkelerinin tamamı hayata geçirilerek bir uygulama benimsendiği söylenebilir. Önleyici bir politika yaklaşımı aracı olarak, ihtiyat ve iş birlikleri üzerinde duran uygulama sorunun ortaya çıkmasının önlenmesini hedeflemektedir. Ancak sorun ortaya çıkacak durumda ise de sorunun etkisini azaltmak ve çevreye verilecek olası zararların tazmini adına kirleten öder ilkesi işletilmektedir. Katlanılmak zorunda olan maliyeti yüzünden tüketicilerin plastik poşet (PP) kullanım davranışında değişikliğe gideceği ya da ihtiyatlı bir kullanım sergileyecekleri hesap edilmektedir. Bu anlamda Plastik Poşetlerin Ücretlendirilmesi (PPÜ) uygulaması kirleten öder ilkesi uygulama araçları olan çevre vergileri, kirlilik standartları, kirlilik bedelleri, ortak tanzim fonları, kirlilik sigortası, mülkiyet hakları ve pazarlanabilir kirlilik hakları (Turgut, 1998, ss. 213-236) çerçevesinde değerlendirilmektedir.

2.2. Çevre Bilinci

Çevre bilinci, bireyin davranışlarının çevre üzerindeki etkileri hakkında bilgi sahibi olması şeklinde tanımlanabilir (Kollmus ve Agyeman, 2002, s. 253). Çevre sorunlarını algılamış, sorunun çözümüne katkı sunmuş, çevreye karşı sorumluluğunun farkına varmış bireyin sahip olduğu bu farkındalık, çevre bilincidir (Cansaran, 2015, s. 70). Çevre bilinci bilgi, tutum ve davranış olarak sınıflandırılabilir üç boyutta ele alınmaktadır (Bilgili, 2020, s. 74). Bilincin tam anlamıyla yerleşmesi bilgi sahibi olmanın yanında bu bilginin davranış ve tutumlarla desteklenmesini de gerektirmektedir.

Bireyler çevre bilincine dair davranışları üç şekilde sergilemektedirler. İçinde buldukları ortama istemese de uyma mecburiyetinde kaldığı durumlarda uyma davranışı sergileyebilirler. Bu davranış boyun eğme davranışı olarak adlandırılmaktadır. Yaklaşımını ve uygulamasını beğendiği/sempati duyduğu sosyal bir gruba, topluluğa, derneğe üyeliği ile uyma davranışı sergileyebilirler. Bu davranışta özdeşleşme davranışı söz konusudur. Ya da hiçbir mecburiyet olmaksızın inandığı düşünce doğrultusunda uyma davranışı sergileyebilirler. Bu davranışta ise bir benimseme durumundan bahsedilmektedir. Bu anlamda herhangi bir mecburiyet ya da bir gruba aidiyet güdüsü ile hayata geçmeyen, dışarıdan bir baskı veya destek unsuruna bağımlı olmadan içselleştirilmiş bir uyma davranış çevrenin korunması ve geliştirilmesi adına oldukça değerlidir. İlk davranış türünde bireyler uygun koşullara eriştiklerinde boyun eğme davranışından vazgeçerek, kirleten öder ilkesi uygulamasının etkinliğini azaltacak şekilde kaçınmak yerine çevreyi kirletmeyi tercih ederek yaptırıma razı olabilirler. İkinci davranış türünde de ait oldukları grup ve grup davranışının motivasyonuna ihtiyaç duymaktadırlar. Gruba aidiyetleri, gruptaki bir yönetim değişikliği bile uyma davranışı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Türk, 2013, ss. 131-133).

Çevre koruma ve geliştirme adına çevre bilinci önemlidir. Çevrenin korunma ve geliştirilmesi adına var olan onlarca ulusal ve uluslararası mevzuatın ruhunu oluşturacak, ona hayat verecek güç, bireysel ve toplumsal çevre bilinci olacaktır (Türk, 2013, s. 139). Özellikle içselleştirilmiş bir uyuma davranışı ile toplumsal bir benimseme, düzenleme yaklaşımı aracı olan çevreye dair tüzeyi de piyasa yaklaşımı aracı olan PPÜ gibi uygulamaları da etkin kılacak önemli formüllerden birisidir.

2.3. Plastik Poşet ve Plastik Kirliliği

Kimya sektöründe yaşanan gelişmeler plastik ürününü ortaya çıkarmış ve Dünya plastik ile 20. yy. başlarında tanışmıştır (Erim Özçelik, 2019, s. 2). Bir petrol ürünü olarak polietilenden üretilen plastik poşet (PP) ilk kez Nylon³ ya da bu çalışmadaki kavramla PP ilk kez 1955'te ABD'de kullanılmaya başlamış, 1970'den sonra ise büyük bir hızla yayılmıştır. Türkiye'de ise naylon poşetlerin kullanımı, 1980'lerin sonunda başlamıştır (Temel, 2018, s. 17; Erim Özçelik, 2019, s. 11).

PP çoğunlukla polietilen ya da polietilen filminden üretilmiş, alışveriş yapan tüketiciler tarafından sıklıkla kullanılan bir üründür. Polietilen petrol türevidir olarak ya da atık geri dönüşümünden elde edilmektedir (Kamaruddin ve Mazila, 2012, s. 206). Çıkarılan petrolün %4'ü plastik üretimi için kullanılmaktadır (Temel, 2018, s. 18).

Plastik sahip olduğu hafiflik, şeffaflık, su geçirmezlik, elektrik ve ısı yalıtımı gibi avantajları ile geniş bir kullanım alanında kendine yer bulmuştur. Sahip olduğu avantajların da etkisiyle kullanım alanları ve miktarı hızla artmıştır. Petrol kaynaklı polimer yapılı bir ürün olan PP çeşitli alışverişlerde satış noktaları tarafından sunulmakta, alışverişlerde satın alınan ürünlerin taşınması amacıyla kullanılmaktadır. Ambalaj olarak paketleme ve taşımada kullanılarak yoğun bir kullanım alanı bulmaktadır. Dolayısıyla plastik ve ürünlerinin üretimi/kullanımı küresel olarak hızlı bir artış eğilimi göstermiştir. Özellikle 1970'li yıllarda plastik üretiminde artışlar yaşanmıştır. Plastik üretimi 2015 yılı için 322 milyon ton iken 2017 yılı için 350 milyona tona yükselmiştir. 2050 yılı için yapılan tahminler ise bu rakamın 1,2 milyar tona ulaşacağını göstermektedir. Küresel olarak yıllık PP tüketimi ise 500 milyar ile 1 trilyon arasındadır. Plastik üretimi, ihracatı ve ithalatı dâhil olmak üzere her üç veride de Çin ilk sırayı almaktadır. Yine küresel plastik üretiminin büyük kısmı Asya kıtası ülkelerinde gerçekleştirilmektedir. Çin ve Asya ülkelerini Avrupa ülkeleri takip etmektedir. En büyük tüketicilerden birisi de yaklaşık 400 milyar PP kullanımı ile ABD'dir (Erim Özçelik, 2019, ss. 2-10).

1 trilyondan fazla naylon poşet üretimi için yaklaşık 250 milyon ton plastik kullanılmaktadır. Sadece ABD'de yıllık 400 milyar adet poşet tüketimi

³ "Now you lost old Nippon" ifadesinin kısaltması ile tanımlanan Nylon veya Plastik Poşet, ABD'nin Japonya'ya karşı ekonomik üstünlük yarışında öne geçişini, Japonya'nın kaybeşini vurgulamak amacıyla kullanılmaktadır (Temel, 2018, s. 17).

gerçekleşmektedir (Temel, 2018, s. 17). Yapılan araştırmalar tüketicilerin pet şişeler ardından en sık kullandığı plastik ürünün PP olduğunu göstermektedir. Özellikle market alışverişi ile tüketilen PP en önemli plastik kirlilik yaratıcılarından biri olarak öne çıkarmaktadır (Greenpeace Akdeniz, 2020, s. 10). Perakendecilerin satın alarak tüketicilere ücretsiz sunduğu PP özellikle tüketim toplumunun kullan-at alışkanlığının bir simgesi olarak öne çıkmaktadır (UNEP, 2018).

Artan nüfus ve nüfusun taleplerindeki artışlar ile PP gündelik hayatta daha sık bir şekilde kullanılır hale gelmiş, kullanımı sıradanlaşmış hatta bir alışkanlığa dönüşmüştür. Ancak bu alışkanlık ve avantajları nedeniyle sıkça tercih edilen PP'nin insan sağlığı ve çevreye verdiği zararlar göz ardı edilmektedir (Erim Özçelik, 2019, s. 6). Sahip olduğu avantajlar ile girdiği her ülkede talep ve kullanımı hızla artmıştır. Benzer bir hızla da plastik atık kirliliği artış göstermiştir.

Yenilenemeyen ve çevresel hasarlara sahip bir enerji kaynağına olan bağımlılığı ile plastik, üretim aşamasından atık haline dönüştüğü tüketim aşamasına kadar her aşamada çevresel kirliliğe yol açmaktadır. Canlı türlerinin yaşam ve beslenme ortamlarını kirletmektedirler. Isı ve ışıkla kimyasal değişikliklere uğrayarak insan yaşamını tehdit etmektedir. Dolayısıyla PP, insan, canlı ve çevre sağlığı için büyük bir kirlilik kaynağı oluşturmaktadır (Temel, 2018, s. 17). Yoğun kullanımı, genellikle tek kullanım amacına yönelik tasarımı ve doğada yok olma süresinin uzunluğu da ekolojik hasar riskini ağırlaştırmaktadır. Günlük hayatta sıkça kullanılan bir ürün olarak PP ise en önemli plastik atıklardan birini oluşturmaktadır (Erim Özçelik, 2019, ss. 2-5).

Plastiğin yarattığı kirlenme konusundaki en büyük tehdit kullanımındaki aşırılık ve yoğunluktur. PP atık hale gelen plastik türlerinin yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Modern döneme ait bu plastik atıklar ayrıca insanlığa gıda ve diğer ihtiyaçlarını sunan doğal çevrenin hızla genişleyen bir bölümünü de işgal etmektedir (Hengeveld, 2019, s. 153). Plajlar, karayolları kenarları gibi alanlarda plastik atık yığınlarını sıklıkla görmek sorunun vahametini gözler önüne sermektedir. Bu atık yığınlarının oluşturduğu görüntü ve koku kirliliğinden sıklıkla şikâyet eden insan türü, esasen yığınların tek sorumlusunun kendisi olduğunu çoğu kez unutmaktadır. Sorun o denli büyüktür ki her yıl 100 binden fazla deniz memelisi ve 700 bin deniz kuşu plastik atıklar ile türlü şekillerde karşılaşmakta ve hayatını yitirmektedir (Nhamo, 2008). Türler tarafından kazara yenildiklerinde PP vücutlarına girmektedir (Lewis, Verghese ve Fitzpatrick, 2010; UNEP, 2018).

PP yaygınlığı ile özellikle okyanus ve kıyı kirliliğinde önemli bir sorun haline gelmiştir. Yılda 12 milyon ton PP atığı bu alanlara sızarak kirletmekte, canlı türleri üzerinde baskı oluşturmaktadır. 2017 yılı Ocean Conservancy verilerinde kurumsal ve kıyı bölgelerindeki en yaygın plastik kirlenmesi türlerinden biri de PP kirliliğidir (Science Advances, 2017). Ellen-Mac Arthur Vakfı tarafından yaptırılan bir araştırma her yıl en az 8 milyon ton plastiğin okyanuslara karışarak doğal ortamı kirlettiğini göstermektedir (www.dw.com.tr). Akdeniz deniz canlıları ve deniz

kuşlarının midelerinde dahi plastik atıklara rastlanmıştır. Plastik kirliliği canlı yaşamını tehdit eder boyuta ulaşarak türlerin ve yaşamın sürdürülebilirliği ortadan kaldıracak bir hal almaktadır (www.bbc.com).

Ayrıca fiziksel olarak yok olmuş gözükseler de mikro parçacıklarla risklerini sürdürmektedirler (www.copunesahipcik.org). Mikroplastik kirlenmesi bugün ayrıca ön plana çıkarılmakta ve değerlendirilmekte olan plastik kirliliğinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Doğada biyolojik olarak parçalanamayan PP, mikroplastikler halinde toprağa, suya ve bu alanlarda üretilen tarım ürünlerine de karışmaktadır (Clapp ve Swanson, 2009; Musa, Hayes, Bradley, Clayson ve Gillibrand, 2013). PP tüketmiş deniz canlıları ve mikroplastiklerle kirlenmiş toprak ve su ile yetiştirilen tarım ürünleri insanlar tarafından tüketildiğinde bu kez insan vücudunda ve hatta kanda mikroplastiklere rastlanmaktadır. Her iki yolla da mikroplastikler ve plastik üretimindeki toksik maddeler (Baker, 2010) insan besin zincirine girmiş olmaktadır. PPnin zararlı etkileri bunlarla da sınırlı değildir. Ülke atık yönetimi uygulamalarına göre değişmekle birlikte vahşi depolamada sinekler vasıtasıyla bulaşıcı hastalıklara neden olmaktadır. Kanalizasyon boruları ve mazgalları tıkararak doğal afetlerin şiddetini artırmaktadır (Clapp ve Swanson, 2009).

PP doğada çözünmesi sırasında da toprağın fiziksel ve kimyasal yapısında değişiklikler ortaya çıkarmakta, toprağa zarar vermektedir. Toprakta yeni kimyasallar biriktirerek toprağın doğal bileşimini bozmaktadır. Bu kimyasallar bitki ve hayvan türleri aracılığıyla insan türüne de zarar vermektedir. Son derece kıymetli bir doğal bileşen olan toprağın kaybına neden olmaktadır. Özellikle siyah renkli PP, sokaklardan toplanan atık ve çok kirli polimerik maddelerden yeniden kazanıldığı ve siyah renk için kullanılan kodekstre adlı boyanın kanserojen içeriği nedeniyle oldukça zararlı bir plastik üründür (Temel, 2018, ss. 39-41).

Havayı, suyu, toprağı büsbütün çevreyi kirleten PP doğada uzun sürelerde yok olması ile de önemli bir ekolojik hasar riski taşımaktadır. PP, ekonomi üzerinde de doğrudan ve dolaylı olumsuz etkilere sahiptir. 100 milyar ton PP üretimi 12 milyon varil petrolün verimsiz şekilde kullanımına neden olmaktadır (Romer, 2010). “Şehir çalıları”, “beyaz kirlilik” olarak anılan PP (Baker, 2010) yarattığı görüntü kirliliği ile de turizm üzerinde olumsuz etkilere neden olmakta, dolaylı olarak ekonomiye zarar vermektedir. PPnin denizler, plaj ve kumsallarda yarattığı kirliliğin temizlenmesi adına küresel olarak yıllık 13 milyar \$’dan fazla bir maliyet ortaya çıkmaktadır (UNEP, 2018).

3. Plastik Poşetlerin Ücretlendirilmesi (PPÜ) Uygulaması

Bütün çevre sorunları mücadelelerinde olduğu gibi önleyici politikalar ile çevre sorunu ortaya çıkmadan yapılması gereken ancak kaçınılan maliyetler, onarıcı

politikalar ile çözülmeye çalışıldığında artan kümülatif maliyetlerle karşılaşmaktadır. Dolayısıyla PP ile mücadelede de en akılcı ve düşük maliyetli yöntem, önleyici bir politika uygulama aracı olarak sorunun ortaya çıkmasına izin vermemek, önlemektir. İçinde bulunun yüzyıl ile önleyici politika uygulama araçlarının kullanımı artmış ise de belli bir oranda kirliliğe izin veren, artım teknolojilerine bağımlı onarımcı politika uygulama araçları olarak PPnin toplanarak toprağa gömülmesi, yakılması ve geri dönüşüme konu edilmesi yöntemleri halen sıklıkla uygulanmaktadır. PP yalnızca % 0,06 gibi oldukça düşük oranla geri dönüşüme girmektedir. Kalan büyük yüzdelik dilim ise tüm ekolojik hasar risklerine rağmen onarımcı politika uygulama araçları ile yok edilmeye çalışılmaktadır (Baker, 2010). Toprağa gömülen, okyanuslara bırakılan, vahşi depolamalarla kasıtlı ya da kaza eseri yakılan PP atıkları, ekolojik hasar risklerini fazlasıyla hayata geçirmektedir.

PP zararlarını azaltmak adına önleyici politika uygulama araçları olarak ise, doğada daha kolay çözünebilen tek kullanımlık ürünlere ya da tekrar kullanılabilir şekilde dayanıklı ürünlerin tercihine öncelik verilmektedir. Tek kullanımlık kese kağıtları, geri dönüşüme girmiş PP gibi ilk öneriler değerlendirildiğinde özellikle tek kullanımlık kese kağıtlarının da tekrar kullanılabilen PPden daha fazla ekolojik hasar riski taşımakta olduğu belirtilmektedir (Eurocommerce Report, 2004). Diğer öneri olarak tekrar tekrar kullanıma uygun ürünlerin PP kullanımını azaltacak en çevreci yöntem olduğu ve bu ürünlerin kullanımının yaygınlaştırılması gereği vurgulanmaktadır (Dursun, 2020, s. 133). Genel itibariyle sorunla mücadelede önleyici model olarak iki yöntemden söz edilmektedir. Bunlar: Gönüllülük esaslı bilinçlendirme, farkındalık çalışmaları ile yasaklamalar, vergi ve ücretlendirme gibi yaptırımlardır (Jackson ve Michaels, 2003).

Kullanım alanları ve kullanım sıklığı dışında neredeyse geri dönüşüme hiç girmeyen, doğada ise tamamen yok olması 400 yıl ile 1000 yılı bulan (Musa vd., 2013) PP, atık sahalarında, toprakta, suda ve besin zincirinde kirliliklere neden olmaktadır (Clapp ve Swanston, 2009). PPnin geri dönüşüm oranları %1 gibi düşük oranlarda kalmaktadır. Örnek olarak çevreci yöntemlerden biri olarak değerlendirilen geri dönüşüm ile geri kazanılan plastik, Avrupa ülkeleri talebinin sadece %6'sını karşılamaktadır (Erim Özçelik, 2019, s. 10). Dolayısıyla üretim süreci ile yenilemeyen kaynaklar üzerinde; üretim, tüketim, geri dönüşüm dâhil tüm süreçlerle de doğal çevre üzerinde baskılar oluşturmaktadır.

Bugünün dünyasında hâkim olan “Kullan-At” yaklaşımı, sürdürülebilir tüketim üzerinde baskı oluşturmaktadır. Dolayısıyla tüketicilerin PP kullanım davranışlarında değişikliğe gitmelerini sağlamak gerekmektedir. Bu davranış değişikliği, sürdürülebilirlik adına oldukça değerlidir (Ritch, Brennan ve MacLeod, 2009). Ancak bugüne kadar çevre politikaları, üretime ve onun yarattığı riske odaklı olarak geliştiğinden sorunlu tüketim davranışı ile pek ilgilenilmemiştir. Bu anlamda tüketim davranışı hakkında ölçülülük, ihtiyatlılık, bilinç ve farkındalık kısaca

çevreci bir tüketim davranışı sergilenmelidir (Şener ve Hazer, 2007). Kirlilik ve ekolojik hasar riskinin önüne geçebilmek ancak üretim ve tüketimini azaltmak gibi bir davranış değişikliği ile mümkün olacaktır. Bu da önleyici çevre politikası yaklaşımlarına ait uygulama araçları ile sağlanabilecektir. Ağır ve yoğun bir kirlenici olan PPnin kullanımı tüm dünya ülkelerinden farklı tedbirler ve düzenlemeler ile kontrol altına alınmaya çabalanmaktadır. Bu çabaların büyük bir kısmı önleyici bir yaklaşımla atığın ortaya çıkmasına hiç izin verilmemeye çalışılmasıdır (Erim Özçelik, 2019, s. 2).

Bugünün hâkim ekonomik yaklaşımları aracılığıyla ücretlendirmeler ile soruna çözüm arama arayışı PPÜ uygulamaları olarak hem Dünya’da hem de Türkiye’de hayata geçirilmektedir. Uygulama, bir tür çevre vergisi olarak da ele alınmaktadır. Vergi ve fiyatlandırmalar şeklinde uygulanan piyasa mekanizmasına ait uygulama araçları kısa vadede hızlı ve keskin çözümler sunmaktadır.

Çalışma, uygulamaların daha kalıcı olmasının sağlanmasının çevre bilinci ile desteklenmesi ile mümkün olduğu fikrinden hareketle böyle bir bilinç desteğinin uygulama tarafından sağlanıp sağlanmadığını araştırmaktadır.

3.1. Dünya’da Uygulama Örnekleri

PP taşıdığı büyük ekolojik hasar riski nedeniyle özellikle de 21. yy.da çözümü aranan en önemli başlıklardan birisidir. Artan nüfus, üretim ve tüketim talepleri ile ağırlaşmakta olan plastik atık kirliliği ile mücadele kapsamında Plastik Poşetlerin Ücretlendirilmesi (PPÜ) uygulamaları piyasa mekanizması temelli bir çevre politikası aracı olarak farklı ülkelerde uzun yıllardır uygulanmaktadır.

PPÜ uygulamasına 2001 yılında plastik alışveriş çantası vergisi ile İrlanda öncülük etmiştir. Uygulama öncesinde atık mevzuatına ilişkin reformları hayata geçiren ülkede ayrıca atık depolama sahası vergisi de düzenlenmiştir. Uygulama ile temel hedef kamuoyunun konuya dair farkındalığının artırılmasıdır. Uygulama öncesi televizyon aracılığıyla bilinçlendirme faaliyetleri sürdürülmüştür. Afişler ile vergilendirmeye ilişkin bilgilendirmeler yapılmıştır. Yönetmelikte yaptırım olarak 1905 €’ya varan para cezaları ile 1 yıla varan hapis cezaları öngörülmüştür. Uygulama ile ilk 4 ay içerisinde PP tüketimi %90-%95 oranında azalmıştır. Toplam 3,5 milyon € gelir elde edilirken bir sonraki yıl ulaşılan 9,6 milyon €’luk vergi indirimini ile bir çevre fonu oluşturulmuştur. Uygulama PP tüketiminde %90 oranında bir azalış ile sürmektedir (Nhamo, 2008).

2002’de Avustralya’da PP kullanımının 2008 yılı sonuna kadar sonlandırılması için Ulusal Çevre Koruma ve Miras Konseyi kurulmuştur. 2003’te Avustralyalı Perakendeciler Derneği’nin büyük süpermarketlerin %50’lik azaltım taahhüdü de dahil “*Plastik Poşetlerin Yönetimi İçin Bir Uygulama Kuralı*”nı kabul etmiştir. Tekrar kullanılabilir çantaların tanıtımı, geri dönüşüm ve dağıtım kampanyaları ile tek kullanımlık ürünlerin kullanımını azalmıştır (Kamaruddin ve Mazila, 2012, s.

206). Ayrıca Amcor Flexibles Australia, “*BioBag*” adıyla doğada tamamen parçalanabilir ilk PPyi geliştirmiştir (Nhamo, 2008).

2009’da Washington Hükümeti için PP kullanımı ve nehir ekolojileri üzerine baskıları ile ilgili çalışmalar yapılarak bir rapor hazırlanmıştır. Rapor, 2002 tarihli İrlanda örneğini en başarılı uygulama olarak değerlendirmekte ve uygulama ile %90’a varan bir başarı elde edildiğini belirtmektedir (Kara, 2011).

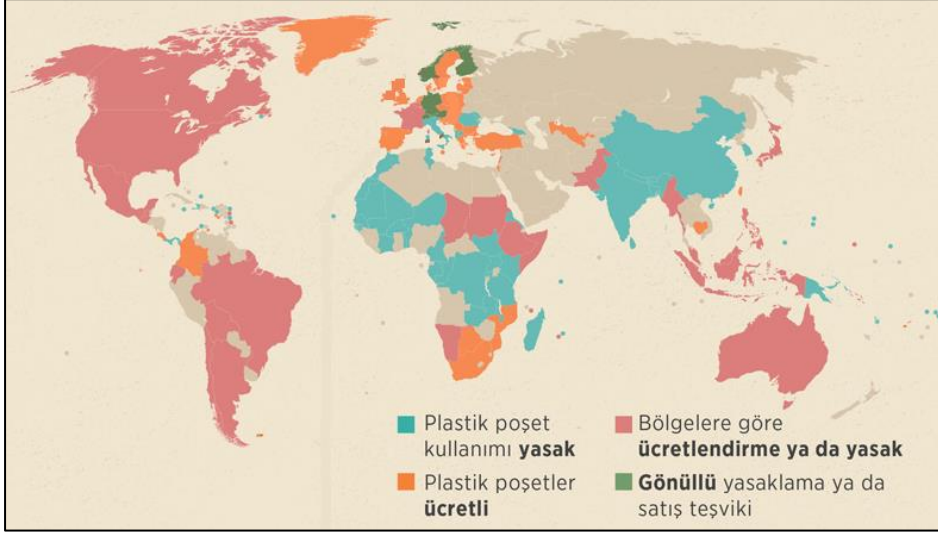
PPye ilişkin gerçekleştirilen ilk düzenleme ve yasaklar, Tablo 1.’de sunulmaktadır.

Tablo 1: PPye İlişkin İlk Düzenleme ve Yasaklar

Yıl	Ülke
1990	Hindistan (1 Mayıs Naylona Hayır Günü)
1998	Bangladeş
2001	İrlanda (Plastax Vergisi)
2007	San Francisco (ABD)
2008	Tayvan
2008	Çin
2008	Avustralya
2009	Paris (Fransa)
2009	Makedonya

Kaynak: Temel, 2018, ss.26-29.

Küresel ölçekte ülke örneklerine bakıldığında da PP kullanımında %40 ile %90 aralığında bir azalma sağlanabildiği görülmektedir. Belçika örneğinde PP kullanımı; 10 yıllık bir sürede %80, Danimarka örneğinde 11 yıllık bir sürede %50, Yunanistan örneğinde uygulamanın yürürlüğe girmesinin hemen bir ay sonrasında %75-80, Hollanda örneğinde ise 1 yıllık bir sürede %40 oranında azalmıştır (UNEP, 2018). Tayvan’da 2001 yılındaki uygulama ile birlikte PP kullanımı %69 oranında azalmıştır (Romer, 2010). ABD’nin Washington eyaletinde %60 (Rivers, Shenstone-Harris ve Young, 2017), Victoria şehrinde ise %79 oranında PP kullanımında azalış gerçekleşmiştir (Lewis vd., 2010). Şekil 1.’de Dünya’da PP kullanımına yönelik düzenlemeler verilmiştir.



Şekil 1: Dünya’da PP Kullanımına Yönelik Düzenlemeler

Kaynak: AA, 2019.

Çözüme yönelik alınan önlemler özellikle 2010’lu yılların ortalarından itibaren artmıştır. AB tarafından yapılan 2015/720 nolu Direktif ile Birlik üyesi ülkelere hafif PP kullanımının 2019 yılı sonuna kadar kişi başı 90, 2025 yılı sonuna kadar 40 adete düşürme çağrısı çözüme ilişkin en önemli gelişmelerden birisidir (UNEP, 2018). “Döngüsel Ekonomide Avrupa Plastik Stratejisi”nin bir parçası olarak Mayıs 2018’de sunulan Tek Kullanımlık Plastiklerin Yasaklanması Direktifi ise Mayıs 2019 tarihinde onaylanmıştır. Direktif, tek kullanımlık plastiklerin gereksiz kullanımını aşamalı olarak sonlandırmak, tüketimini azaltmak, yeniden kullanılabilir sistemlere geçiş yapmak hedefindedir. Direktifin ulusal uygulamaları, AB üye ülkelerince Temmuz 2019-Temmuz 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilecektir. Direktif, denizlerdeki plastik kirliliğinin önüne geçebilmeyi öncelikli hedefleri arasında sıralamaktadır (Greenpeace Akdeniz, 2020, s. 30).

PP kullanımının azaltılması hedefinde olan önleyici yaklaşımlara dönük ulusal politika önlemleri de Tablo 2.’de sunulmaktadır.

Tablo 2: PP Kullanımının Azaltılmasına Dönük Ulusal Politika Önlemleri

Politika Önemi		Önlem İçeriği	Uygulamayı Kullanan Örnek Ülkeler
Düzenleme	Yasaklama	Belirli özelliklere sahip (Örnek olarak, 30 mikrondan az kalınlıktaki) PP kullanımının tamamen yasaklanmasıdır.	Bangladeş, 2002; Haiti, 2003; Etiyopya, 2007; Mali, 2012; Nijerya, 2015; Mozambik, 2016; Senegal, 2016; Hindistan, 2016; Fransa, 2016; Papua Yeni Gine, 2016; Kenya, 2017; Panama, 2018.
Ekonomik Yaptırım	Tedarikçilerin Vergilendirilmesi/ Ücretlendirilmesi	PP tedarikçilerine dönük vergilendirme/ücretlendirmeler. Davranış değişikliğinin hayata geçebilmesi amacıyla vergi/ücret ödemesi perakendecilere, perakendeciler üzerinden de tüketicilere yansıtılmaktadır. Ekonomik yaptırım ile PP yerine tekrar kullanılabilir taşıma araçları özendirilmektedir.	Danimarka, 1994; Bulgaristan, 2011; Macaristan, 2012; Hırvatistan, 2014; Portekiz, 2015.
	Perakendecilerin Vergilendirilmesi/ Ücretlendirilmesi	PP tedarikçilerine dönük PP satın alımında getirilen vergidir. Burada vergi ve/veya ücretin tüketicilere -zorunlu olarak- yansıtılmamaktadır.	Botsvana, 2007; Letonya, 2009; Vietnam, 2012.
	Tüketicilerin Vergilendirilmesi/ Ücretlendirilmesi	Satış noktalarında talep edilen her PP için –Devlet tarafından- belirlenen ücretin tahsil edilmesidir.	İrlanda, 2002; Tayvan, 2003; Belçika, 2007; Malta 2009; Romanya, 2009; Hollanda, 2016 Estonya, 2017; Fiji, 2017; Çek Cumhuriyeti, 2018; Kıbrıs, 2018; Yunanistan, 2018; Slovakya, 2018.
Düzenleme ve ekonomik yaptırımın bir arada kullanımı	Yasaklama ve Vergilendirilme/ Ücretlendirilme	Yasaklama ile vergilendirme/ ücretlendirme uygulamalarının bir arada kullanılmasıdır. Örnek olarak, belirli bir kalınlığın altındaki PP yasaklanırken, belirli bir kalınlığa sahip PP için ücret talep edilebilmektedir.	Zimbabve, 2010; Çin, 2008; Tunus, 2017; Kolombiya, 2017; İsrail, 2017.

Kaynak: UNEP, 2018, ss. 21-23'den faydalanılarak Dursun, İ. (2020, s. 133) tarafından uyarlanmıştır.

Dünya'dan iyi uygulama örnekleri olarak da Almanya, Danimarka, Fransa, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç ve İtalya gibi Avrupa ülkelerinde yer alan ve “*Sıfır Atık Marketler*” olarak isimlendirilen işletmelerde plastik ürün satılmaması öne çıkarılabilir (www.fastcompany.com). Burada tümüyle bir yasaklama uygulamasından söz edilmektedir. Plastik kap veya şişeler depozitolu tüketilirken, yerel üreticilerden sağlanan ürünler ile karbon ve plastik ayak izini azaltılmaktadır. Bu marketlerde tüketiciler cam kavanoz veya kaplar ile alışveriş yapmaktadırlar. Ayrıca markette yeniden kullanılabilir çantalar ile depozitolu kavanozlar da tüketici tercihi sunulmaktadır. Bir diğer modelde ise büyük marketlerde belirli reyonlarda plastik kullanımının yasaklanması söz konusudur. Marketin tamamında değilse de belirli reyonlar plastikten arındırılmış olmaktadır. Türkiye’de de bu modeller denenerek PPÜ uygulaması ile başlattığı plastik atık kirliliği ile mücadelesini güçlendirebilecektir (Greenpeace Akdeniz, 2020, ss. 28-30).

3.2. Türkiye Uygulaması

Türkiye’de PP ile mücadelenin öncelikli olarak yerel düzeyde başladığını söylemek mümkündür. Bu itibarla Türkiye’de PP ile ilk mücadele Ağustos 2007 tarihinde İstanbul Büyükçekmece Belediyesi tarafından yürütülmüştür. Belediye başkanlığı⁴ tarafından esnaf ve pazar yerlerinde PP kullanımı yasaklanmıştır. Yaptırım olarak ise para ve kapatma cezaları verileceği açıklanmıştır. PP ile mücadelede Türkiye’deki ikinci adım Siirt Valiliği tarafından atılmıştır. 2007 yılı sonlarında ise Akçay, Bartın, Kocaeli, İzmir, Kilis, Karasu, Samsun ve Edirne Belediyelerince siyah PP kullanımı yasaklanmıştır. Yasaklamaların temel gerekçesi olarak PP hammaddelerinin kanserojen maddeler içermekte oluşudur. Bu yasaklamaların temel endişesi insan sağlığının korunmasıdır. Art arda gelen yasaklamaların sonrasında Belediyeler Birliği de encümen kararı ile ülke genelinde siyah PP kullanımını tümüyle yasaklamıştır (Temel, 2018, ss. 29-30). Türkiye’de PP ile mücadelenin ilk adımının da siyah renkli PPyi yasaklamak ile atıldığı söylenebilir Her ne kadar pazaryerlerinde karşılaşılsa da Türkiye’de siyah renkli poşet kullanımı yasaktır. 50 mikron altındaki siyah renkli poşetlerin yasaklanması, PPÜ uygulaması, plastikte vergi yükünün ağırlaştırılarak bez torba, file, kese kâğıdı kullanımının teşviki, kişiye özel alışveriş sepetlerinin yaygınlaştırılması plastik atık ile mücadeledeki adımlardır (slideplayer.biz.tr; www.cevreciyiz.com).

İstanbul Şişli %100 Ekolojik Pazar’da Kasım 2009’dan itibaren PP kullanımı tümüyle kaldırılmıştır. İzmir’in Seferihisar ilçesinde ise Aralık 2009 itibariyle PP kullanımı tümüyle yasaklanmıştır. Ordu Valiliği Ocak 2010 tarihinde PP kullanımını kısıtlamak amacıyla kampanyalar başlatmış, Yalova Belediyesi Şubat 2010’da PP kullanımını yasaklamıştır. Zonguldak Kent Konseyi tarafından Mart 2010 tarihinde “Poşete hayır, File kullanalım” kampanyası başlatılmış, kampanya ile PPnin çevreye verdiği zararların önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Mart 2010’da Kadıköy Belediyesi, Nisan 2010’da Bakırköy Belediyesi PP kullanımını

⁴ İlgili dönem, Büyükçekmece Belediye Başkanı Hasan Akgün.

yasaklamıştır. 2010 yılında ayrıca Osmangazi, Seyhan, Edremit ve Karşıyaka Belediyeleri de PP kullanımını yasaklayan yerel yönetim birimleri olmuştur (Temel, 2018, ss. 30-33). Ayrıca 2014-2017 Ulusal Geri Dönüşüm Strateji Belgesi ve Eylem Planı ile de bireylere tüketim davranışı alışkanlığını kazandırmak amacıyla bez alışveriş torbaları dağıtmak, yerel yönetimler tarafından ambalaj atığı ve yönetim planı hazırlanması, geri dönüşüm amacına uygun atık kumbaralarının yaygın hale getirilmesi ve ilköğretim müfredatı içerisine çevre eğitimi dersi konulması gibi önerilerde bulunmaktadır (slideplayer.biz.tr; www.cevreciyiz.com).

Plastik atık yükü hızla artmakta olan bir ülke olarak Türkiye’de 2018 itibariyle yürürlüğe giren 2019 yılbaşı itibariyle uygulanmaya başlayan PPÜ uygulaması ile kaynak kullanımı ve yönetiminde verimlilik, PP kaynaklı ekolojik baskının önüne geçebilmek hedeflenmiştir. Ayrıca Uygulama ile sıfır atık düşüncesi ile Türkiye’de plastik atık kirliliği ile ulusal bir mücadele başlatılmıştır. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı⁵ tarafından ambalaj atıklarının ayrı toplanması çalışmalarının verim ve etkinliğinin artırılması amacıyla “Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği” hazırlanarak Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Yönetmeliğin 01 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte 24.08.2011 tarihli “Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği” ise yürürlükten kaldırılmıştır (Temel, 2018, s. 42). Bu anlamda Türkiye’de 29.11.2018 tarihinde kabul edilip 10.12.2018 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Çevre Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile bu konudaki en kapsamlı düzenleme gerçekleştirilmiştir. Düzenleme ile PPÜ modeli benimsenmiştir (Erim Özçelik, 2019, s. 2). 2018 tarihli Yönetmelik PP’nin yarattığı kirliliğin önlenmesi için 01 Ocak 2019 itibariyle PPÜ uygulamasını düzenlemiştir. PPÜ uygulaması ile 2019 yılı sonuna kadar kişi başı yıllık PP kullanımının 90 adeti, 2025 yılı sonuna kadar ise AB değerlerine yakın 40 adeti aşmayacak şekilde azaltılması hedeflenmiştir (Temel, 2018, s. 43; csb.gov.tr). Uygulama ile PP kullanımının %80 oranında azaltılması amaçlanmaktadır (ÇŞB, 2019a). 2019 yılbaşı itibariyle hayata geçirilen PPÜ uygulaması ile evsel atığın %10’unu oluşturan PPnin gereksiz kullanımının engellenmesi ve plastik atık oluşumunun önüne geçilmesi hedeflenmektedir (www.bbc.com). 2019 yılı itibariyle başlatılan PPÜ uygulamasında yasaklama yerine kısıtlama tercihi kullanılmıştır. 2019 yılı için hedefe ulaşılamamış olsa da kişi başına yıllık PP kullanımı 120 adete kadar gerilemiştir. Aylık kullanım oranı da 35 adetten 10 adete kadar gerilemiştir (ÇŞB, 2019b). 2022 yılı sonu itibariyle de Türkiye’de PP kullanımı %65 oranında azalmıştır. PPÜ uygulaması ile 550 bin ton plastik atık oluşumu engellenirken 23 ton sera gazı salımının da önüne geçilmiştir (AA, 2022).

⁵ Bakanlık, 29 Ekim 2021 tarihli ve 31643 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı adını almıştır (<https://www.csb.gov.tr/tarihcemiz-i-7012>).

Türkiye’de günlük kullanılan PP sayısının 50 milyon gibi rakamlara ulaştığı düşünüldüğünde sorunun büyüklüğü ve uygulamada geç kalındığını söylemek gerektir. PPÜ uygulaması 25 kuruştan az olmayacak ve Bakanlık tarafından oluşturulacak Komisyonun belirlediği bir ücret ile 01 Ocak 2019 tarihinden itibaren uygulanmaktadır. Uygulama geçmiş alışkanlıklar nedeniyle ilk dönem tepkilerle karşılanmıştır. Ancak amaç plastik kirliliğinin önüne geçme, tüketicilerin bu konudaki tutum ve davranış kalıplarını değiştirerek tekrar kullanılabilen ürünlere yönlendirilmesini sağlamaktır. Bu noktada farkındalık ve bilinçlendirme çabaları da yürütülmektedir. Ücretlendirme ile tüketim davranışındaki aşırılıkların önüne geçmek ve gereksiz PP kullanımını azaltmak sağlanmaya çalışılmaktadır (Erim Özçelik, 2019, ss. 16-18). Davranış değişikliğinin sadece ekonomik yaptırımdan kurtulmak amacıyla ortaya çıkmasından öte farkındalık ve bilinçlendirme kampanyaları ile tutum ve davranışsal değişiklikler de hedeflenmektedir.

Önleyici bir çevre politikası olarak değerlendirilen Sıfır Atık Projesi çerçevesinde gerçekleştirilen PPÜ uygulaması ile PPnin atık hale gelmesinin önlenmesi hedeflenmektedir. Önleyici bir anlayışla soruna yaklaşmak, sorunun ortaya çıkışını tümüyle önlemek son derece değerlidir. Zira konu PP ile mücadele olduğunda diğer bir mücadele formülü olarak ele alınan geri dönüşüm masraflı bir yöntemdir. Temel’in Blumenfeld’den aktardığı gibi bir ton PPnin işleme ve geri dönüşümü 4.000 dolara mal olurken aynı ürünün fiyatı markette 32 dolar civarındadır. Ayrıca ortaya çıkmış plastik atığın bertarafı onarımcı anlayış ile geliş güzel yapılamamaktadır. Depolama alanlarında metan gazıyla etkileşime geçerek düşük sıcaklıklarda bile tutuşabilen toksik gazlar ve hatta patlamalar ortaya çıkabilmektedir. Bugün onlarca farklı ülkede bu sorunla karşılaşmak mümkündür. Türkiye’de 28 Nisan 1993’te Ümraniye Hekimbaşı çöplüğünde meydana gelen patlama yakın tarihteki en vahim örnektir (Milliyet, 1993, s. 1). İdeal bir bertaraf yöntemi için 1400 °C sıcaklıkta yakma işlemi gerçekleştirilmelidir. Plastik atık bertarafı ve geri dönüşüm hem maliyetlidir hem de çevre kirliliği yaratma riski taşımaktadır (Temel, 2018, ss. 92-93). Ayrıca plastik geri dönüşüm sonrasında hızlıca bozulabilir bir hal almaktadır (Kılınç, 2011, s. 114). Bu itibarla Marx, hammaddenin imalata girmeden önceki süreçlerinde yaşanacak iyileştirmelerin atık azaltımının mümkün kılmada etkisinden söz etmekte (Marx, 1978, s. 113), sürecin sonu yerine başına odaklanmak gereğinden söz etmektedir. Dolayısıyla onarımcı çevre politikasının uygulama araçları yerine önleyici çevre politikasının uygulama araçları aracılığıyla PP kirliliğinin önüne geçilmesi en ideal ve maliyeti düşük yöntemdir. Böylelikle hem PP üretiminin çevresel riskleri azalacak hem de kullanımı ve sonrasındaki PP atık kirliliğinin önüne geçilebilecektir. Bu anlamda önleyici araçlardan biri olarak PPÜ uygulaması dikkate değerdir.

4. Plastik Poşetlerin Ücretlendirilmesi (PPÜ) Uygulaması'nın Çevre Bilincine Olası Katkıları: KAÜ Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması⁶

4.1. Araştırma

Piyasa yaklaşımının bir uygulama aracı olarak hızlı ve keskin çözümler önerileri sunan PPÜ uygulamasının uzun vadede ve kalıcı çözüm önerileri arasında yer alan çevresel sorumluluk üzerindeki olası etkileri çalışmanın temel araştırma konusunu oluşturmaktadır. Anket çalışmasının soruları ile de bu durum araştırılmaktadır. Alan araştırması, PPÜ uygulamasının çevre bilinci üzerindeki olası katkısını araştırma sorusu olarak ele almaktadır. Üretilen ve test edilmek istenen hipotezler ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

Sorular ve Hipotezler

1. PPÜ uygulamasının çevre bilinci üzerinde olumlu katkıları vardır.
2. PPÜ uygulaması çevre bilinci yüksek öğrenciler tarafından daha kolay benimsenmektedir. Çevreye karşı daha duyarlı olan öğrencilerin çevreye getirilen yükü azaltan önlemlere katılımı ve hoşgörü gösterme ihtimalleri daha yüksektir (Ingold, 2000, s. 10). Bu itibarla çevre bilinci sahibi olmak, uygulamaya ilişkin tutum ve davranışı desteklemektedir.
3. PPÜ uygulaması ekonomik yönden zayıf bir toplumsal grup olan öğrenciler üzerinde etkiye sahiptir.
4. Ekonomik zayıflıkları nedeniyle öğrenciler fırsat bulduklarında PPÜ uygulamasının bağlayıcılığında kaçınılmaktadır. Burada ekonomi ile çevresel sorumluluk arasında bir tercihten söz edilebilir.
5. PPÜ uygulaması öğrencilerin çevre bilinçlerini artırmaktadır.

Bu çalışmanın önceki çalışmalardan ayrıldığı nokta, mevcut durum ve uygulamanın sorun üzerindeki çözüm değerinin tespiti yanında sıfır atık uygulaması çerçevesinde hayata geçirilen PPÜ uygulamasının çevre bilinci üzerindeki etkilerinin ölçülmek istenmesidir.

PPÜ uygulamasının dıştan gelen bir yaptırım ile ekonomik bir çevre politikası uygulama aracı olarak ücretlendirme ile davranış değişikliklerine yönlendirilmesinin ekonomik yönden zayıf oldukları varsayılan öğrenciler tarafından nasıl değerlendirildiği sunmak çalışmanın değerini artırmaktadır. Ekonomik düzey ile ekonomik araçla sağlanmaya çalışılan çevreci bir politikanın etkinliği arasındaki ilişkinin vurgulanması kıymetlidir. Ekonomik araç ile PPÜ uygulamasına ilişkin tutum ve davranışın sürdürülebilir kılınabilirliği, davranışı içselleştirmek ya da davranıştan kaçınma hallerinin yoğunlukları test edilmek amaçlanmıştır.

⁶ Kafkas Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 07.12.2021 tarihli 25/11 sayılı Kararı ile *Etik Kurul Kararı* alınmıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Kafkas Üniversitesi öğrencilerinin çevre bilinci düzeylerine sıfır atık projesi kapsamında geliştirilen PPÜ uygulamasının katkılarının belirlenmesidir. Kafkas Üniversitesi lisans öğrencileri ile yürütülen çalışma ile öğrenciler arasından seçilen örneklemin PPÜ uygulamasına dair tutum ve davranışları ölçülmek istenmiştir. Uygulamadan haberdarlık, uygulamayı benimseme, destek ve katılımları, PP kullanım davranışlarını değiştirme ile uygulamanın geçerliliği ve sürdürülebilir kılınmasına dair bakış açıları değerlendirilmiştir. Uygulamanın öğrencilerin çevre bilinçleri ve çevresel sorumluluklarını geliştirmeye dönük olası katkıları araştırılmaya çalışılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket sorularının ilk kısmında öğrencilerin demografik bilgilerine, ikinci kısımda çevresel sorumluluk düzeyleri ile konuya dair haberdarlık ve tecrübelerine, üçüncü ve son kısımda ise ikinci kısımdaki cevaplarla karşılaştırılacak şekilde PPÜ uygulamasına dair tutum ve davranışlarına dair sorular yer almaktadır. Son kısımdaki PPÜ uygulamasına ilişkin sorular ile hem PPÜ uygulamasına dönük tutum ve davranış değişiklikleri hem de PPÜ uygulamasının çevresel sorumluluk üzerine olası katkılarının düzeyi ölçülmek amaçlanmıştır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma türlü sınırlılıklara sahiptir. İlk olarak küresel bir pandemi dönemine denk gelmesi ile birlikte öğrencilere ulaşmak oldukça güç bir hal almıştır. Üniversiteye devam eden öğrenci sayılarının azalmakta olduğu, öğrencilerin uzaktan eğitim ile derslerine devam ettiği bir süreç eğitimde olduğu gibi araştırmalarda da uzaktan kontrol edilen yöntemlerin uygulanma sıklığını artırmıştır. Dolayısıyla öğrencilere daha çok online anket uygulama modellerinden olan Google Forms aracılığıyla anket uygulanmıştır. Bu yöntemin kolaylaştırıcılığı yanında öğrencilerin anket formunun üzerinde basılı bir anket formundakine benzer bir ciddiyetle durmamaları; istedikleri an cevaplamalarına olanak verdiği gibi cevaplama erteleme lüksü de sağlaması gibi handikapları da bulunmaktadır. Ayrıca son yıllarda belli bölümlerde azalan öğrenci sayılarının yanı sıra pandemi sonrası bir hareketlenme olsa da derslere katılımın geçmiş yıllardaki gibi olmaması, kayıt donduran öğrenci sayılarındaki artış, bazı öğrencilerin teknoloji okur-yazarlık düzeylerinin düşük ya da online ankete erişim imkanlarının bulunmaması, gibi bazı kısıtlar söz konusudur. Hiçbir şekilde ulaşılamayan, ankete yanıt vermek istemeyen öğrenciler araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Dolayısıyla araştırmanın evreni, esasen derslere devam eden/ dersleri takip eden, Merkez Kampüs'te bulunan öğrenciler olarak tanımlanabilir. Araştırmanın, yukarıdaki türlü kısıtlar nedeniyle yaklaşık 10.000 lisans öğrencisi olarak tanımlanan evreni ve söz konusu evreni temsilen yaklaşık 250 örneklem ile gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma verilerinin elde edilmesinde online anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma uzaktan Google Forms aracılığıyla yürütülmesi dışında araştırma süresi de uzatılarak yüz yüze eğitim dönemi ile üniversitelerine kavuşan öğrenciler de mümkün olduğunda araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmanın evreni olarak Kafkas Üniversitesi öğrencileri seçilmiştir. Evren, yaklaşık 20.000 öğrenciden oluşmaktadır. Enstitülerde yer alan lisansüstü öğrencileri ve Merkez Kampüs'te yer almayan fakülte ve meslek yüksekokulu öğrencileri evrene dâhil edilmemiştir. Evrenin yaklaşık büyüklüğü 10.000 olarak hesaplanırken, evreni temsilen 200 örnekleme ulaşılması hedeflenmektedir. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı bu araştırmada veri toplama aracı olarak 53 soruluk bir anket formu kullanılmıştır. Toplamda farklı fakültelerden 320 öğrencinin katılımı sağlanmıştır.

Toplamda 53 sorunun yer aldığı anket formunda; ilk 3 soru, katılımcıların demografik bilgilerini, diğer 32 soru ise katılımcıların çevre bilinci/çevresel sorumluluk düzeylerini, son 18 soru ise katılımcıların PPÜ Uygulamasına ilişkin tutum ve davranışlarını belirlemeye yönelik sorulardır. Bu anket çalışması ile Türkiye'de 01.01.2019 itibariyle uygulamaya konan PPÜ uygulamasının çevre bilinci üzerindeki olumlu etkilerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. PPÜ uygulamasının plastik poşetlerin kullanımının sınırlandırılması dışında çevre bilinci tutum ve davranışına ilişkin bir farkındalık oluşturup oluşturmadığı araştırılmaktadır.

5. Bulgular ve Tartışma

Araştırmada anket sorularına öğrenciler tarafından verilen cevapların yüzdelerle dağılımları aşağıdaki gibidir.

Demografik Bilgiler (3 soru)

1. Araştırmaya katılan öğrencilerin %8,1'inin yaş aralığı, 17-19; %53,8'inin yaş aralığı, 20-22; %24,4'ünün yaş aralığı, 23-25; %13,8'inin yaş aralığı ise 26 yaş ve üzerindedir.
2. Araştırmaya katılan öğrencilerin %55,6'sı kız iken %44,4'ü de erkektir.
3. Araştırmaya katılan öğrencilerin %15'i birinci sınıf; %29,3'ü ikinci sınıf; %7,6'sı üçüncü sınıf; %47,2'si de son sınıf öğrencisidir.

Çevre Bilinci Bilgileri (32 soru)

4. "Not ve çıktı/fotokopi aldığım kağıtların iki yüzünü de kullanırım" düşüncesine katılanların oranı %90,3 iken katılmayanların oranı %6,3'tür. Kararsızların oranı ise %3,4'tür.
5. "Kağıt israfının önüne geçmek için çıktı almak yerine belgeyi bilgisayar ortamında okumayı tercih ederim" düşüncesine katılanların oranı %50; katılmayanların oranı %27,8'dir. Kararsızların oranı ise %22,2'dir.

6. “*Bulduğum mekandan ayrılırken ya da gereksiz ise ışığı kapatırım*” düşüncesine katılanların oranı %97,9, katılmayanların oranı %0,9’dur. Kararsızların oranı ise %1,2’dir.
7. “*Enerji tasarrufu için bilgisayar ve yazıcı gibi aygıtları kullanmadığım sürece kapalı tutarım*” düşüncesine katılanların oranı %94,7, katılmayanların oranı %2,5’tir. Kararsızların oranı ise %2,8’dir.
8. “*Lavabo, tuvalet ve banyoda suyu kullanırken tasarruflu olmaya özen gösteririm*” düşüncesine katılanların oranı %96,5, katılmayanların oranı %1,6’dır. Kararsızların oranı ise %1,9’dur.
9. “*Ozon tabakasına zararlı maddeleri içeren tüketim mallarını kullanmamaya dikkat ederim*” düşüncesine katılanların oranı %64,7, katılmayanların oranı %9,1’dir. Kararsızların oranı ise %26,2’dir.
10. “*Çevresel kirliliğe yol açtığı bilinen ürünleri tüketmem*” düşüncesine katılanların oranı %67,8, katılmayanların oranı %7,8’dir. Kararsızların oranı ise %24,4’tür.
11. “*Fidan dikim etkinliklerine katılır, ağaçlandırmanın önemini bilirim*” düşüncesine katılanların oranı %82,5, katılmayanların oranı %6,5’tir. Kararsızların oranı ise %11’dir.
12. “*Ulaşımında özel araç yerine bisiklet ya da toplu taşımayı tercih ederim*” düşüncesine katılanların oranı %62,5, katılmayanların oranı %22,8’dir. Kararsızların oranı ise %14,7’dir.
13. “*Tek kullanımlık plastik ürünler yerine tekrar kullanılabilir olanları tercih ederim*” düşüncesine katılanların oranı %80,1, katılmayanların oranı %4,7’dir. Kararsızların oranı ise %15,2’dir.
14. “*Plastik poşet kullanmamaya dikkat eder, kullanmak zorunda kalırsam doğada daha kolay çözülebilecek olanları tercih ederim*” düşüncesine katılanların oranı %73,4, katılmayanların oranı %9’dur. Kararsızların oranı ise %17,6’dır.
15. “*Satın aldığım ürünlerin ambalajlarının geri dönüşümlü olmasına dikkat ederim*” düşüncesine katılanların oranı %62,2, katılmayanların oranı %12,9’dur. Kararsızların oranı ise %24,9’dur.
16. “*Evsel atıklarımı geri dönüşüme uygun olarak ayırıştırırım*” düşüncesine katılanların oranı %61,9, katılmayanların oranı %16,6’dır. Kararsızların oranı ise %21,5’tir.
17. “*Atıkları, yeniden değerlendirilebilmeleri için uygun geri dönüşüm kutularına atarım*” düşüncesine katılanların oranı %79,7, katılmayanların oranı %9,3’tür. Kararsızların oranı ise %11’dir.
18. “*Kullanılmış pilleri atık pil toplama kutularına atarım*” düşüncesine katılanların oranı %76, katılmayanların oranı %9,6’dır. Kararsızların oranı ise %14,6’dır.
19. “*Çevre ile ilgili haber/gelişmeleri takip ederim*” düşüncesine katılanların oranı %81,2, katılmayanların oranı %5,4’tür. Kararsızların oranı ise %13,4’tür.
20. “*Kendimi çevre kirliliği ile mücadele için harekete geçmek zorunda hissederim*” düşüncesine katılanların oranı %84,4, katılmayanların oranı %2,5’tir. Kararsızların oranı ise %13,1’dir.
21. “*Kendimi çevresel sorumluluğa sahip biri olarak tanımlarım*” düşüncesine katılanların oranı %85,9, katılmayanların oranı %1,9’dur. Kararsızların oranı ise %12,2’dir.
22. “*Çevre konusunda yapılan seminer, panel, konferans gibi bilimsel çalışmalara katılırım.*” düşüncesine katılanların oranı %55,3, katılmayanların oranı %21,6’dır. Kararsızların oranı ise %23,1’dir.
23. “*Çevre koruma ve geliştirme hakkında öğrendiklerimi tutum ve davranışlarımla günlük hayatımda uygulamaya çalışırım*” düşüncesine katılanların oranı %88,1, katılmayanların oranı %2,5’tir. Kararsızların oranı ise %9,4’tür.
24. “*Çevrenin korunmasına ve iyileştirilmesine aktif olarak katılırım*” düşüncesine katılanların oranı %76,6, katılmayanların oranı %7,8’dir. Kararsızların oranı ise %15,6’dır.
25. “*Üniversiteye kadarki okullarda çevre eğitimi ile ilgili yeterli dersler aldım*” düşüncesine katılanların oranı %53,5, katılmayanların oranı %28,8’dir. Kararsızların oranı ise %17,7’dir.
26. “*Oy verirken siyasi partilerin çevreye yönelik politikaları dikkate alırım*” düşüncesine katılanların oranı %71,3, katılmayanların oranı %10,9’dur. Kararsızların oranı ise %17,8’dir.
27. “*Çevrenin bozulması, insan ve diğer canlıları yok olma tehlikesiyle karşı karşıya bırakmaktadır*” düşüncesine katılanların oranı %94, katılmayanların oranı %2,5’tir. Kararsızların oranı ise %3,5’tir.

28. “Kâğıt, cam, plastik gibi yeniden kullanılabilir atıkların diğer atıklardan ayrılması çok önemlidir” düşüncesine katılanların oranı %96,6, katılmayanların oranı %1,2’dir. Kararsızların oranı ise %2,2’dir.
29. “Atıkların geri dönüşümü çevre ve doğal kaynakların korunması adına bir zorunluluktur” düşüncesine katılanların oranı %95, katılmayanların oranı %0,9’dur. Kararsızların oranı ise %4,1’dir.
30. “Sürdürülebilir bir çevre için yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı yaygınlaştırılmalıdır” düşüncesine katılanların oranı %96,2, katılmayanların oranı %0,6’dır. Kararsızların oranı ise %3,2’dir.
31. “Çevre sorunları konusunda eğitim ve araştırma için kaynak ayırmak lüks değil aksine bir zorunluluktur” düşüncesine katılanların oranı %90,6, katılmayanların oranı %0,9’dur. Kararsızların oranı ise %8,5’tir.
32. “Her ülkenin çevre sorunları sadece o ülke vatandaşlarını ilgilendirmez” düşüncesine katılanların oranı %92,2, katılmayanların oranı %2,8’dir. Kararsızların oranı ise %5’tir.
33. “Çevre kirliliği ile mücadele, çevre koruma ve geliştirme için elimizden gelen çabayı göstermek ahlaki bir zorunluluktur” düşüncesine katılanların oranı %94,7, katılmayanların oranı %0,9’dur. Kararsızların oranı ise %4,4’tür.
34. “Sürdürülebilir bir çevre için gençlerin çevresel sorumluluğa sahip olması gerekmektedir” düşüncesine katılanların oranı %95,3, katılmayanların oranı %1,2’dir. Kararsızların oranı ise %3,5’tir.
35. “Çevre bilinci kazandıracak dersler tüm üniversite öğrencileri için zorunlu olmalıdır” düşüncesine katılanların oranı %89,7, katılmayanların oranı %3,5’tir. Kararsızların oranı ise %6,8’dir.

Genel bir değerlendirme ile araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir kısmının çevre bilincine sahip oldukları fikrini savundukları ancak çevre bilincinin benzer (yüksek) oranlarda tutum ve davranışlara yansımadığını söylemek mümkündür.

PPÜ Tutum ve Davranış Bilgileri (18 soru)

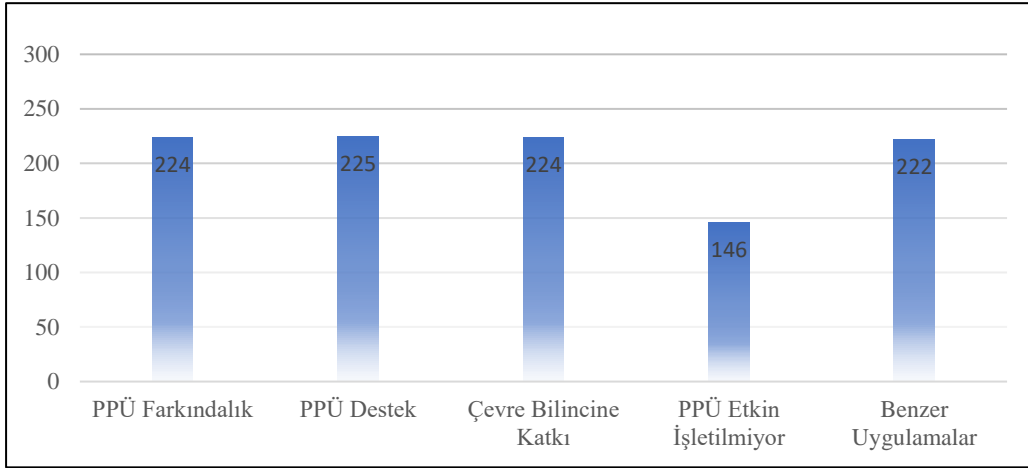
36. “Plastik poşet kullanımı insan sağlığına zararlıdır” düşüncesine katılanların oranı %86,3, katılmayanların oranı %2,2’dir. Kararsızların oranı ise %11,5’tir.
37. “Plastik poşet kullanımı ve atık halinde doğaya bırakılması büyük bir çevre tahribatına neden olmaktadır” düşüncesine katılanların oranı %94, katılmayanların oranı %1,3’tür. Kararsızların oranı ise %4,7’dir.
38. “PPÜ uygulamasından haberdarım” düşüncesine katılanların oranı %61,6, katılmayanların oranı %10,9’dur. Kararsızların oranı ise %27,5’tir.
39. “PPÜ uygulaması sonrasında plastik poşet kullanımını azalttım” düşüncesine katılanların oranı %63,4, katılmayanların oranı %10,9’dur. Kararsızların oranı ise %25,7’dir.
40. “PPÜ uygulamasının özellikle plastik kirliliğini azalttığını düşünüyorum” düşüncesine katılanların oranı %66,2, katılmayanların oranı %6,3’tür. Kararsızların oranı ise %27,5’tir.
41. “PPÜ uygulamasını doğru buluyor ve destekliyorum” düşüncesine katılanların oranı %70,4, katılmayanların oranı %6,9’dur. Kararsızların oranı ise %22,3’tür.
42. “PPÜ uygulamasının çevresel sorumluluğa ilişkin bir farkındalık yarattığını düşünüyorum” düşüncesine katılanların oranı %70,1, katılmayanların oranı %7,8’dir. Kararsızların oranı ise %22,1’dir.
43. “PPÜ uygulaması ile plastik poşet yerine tekrar kullanılabilir bez torba, file vb. taşıma araçlarını tercih ediyorum” düşüncesine katılanların oranı %72,5, katılmayanların oranı %4,4’tür. Kararsızların oranı ise %23,1’dir.
44. “Plastik poşet kullanımı tamamen kısıtlanmalıdır” düşüncesine katılanların oranı %62,8, katılmayanların oranı %12,8’dir. Kararsızların oranı ise %24,4’tür.

45. “PPÜ uygulamasına benzer şekilde plastik şişe, bardak, pipet vb. plastik ürünlerin kullanımının da sınırlandırılması gerektiğini düşünüyorum” düşüncesine katılanların oranı %69,4, katılmayanların oranı %6’dır. Kararsızların oranı ise %24,6’dır.
46. “PPÜ uygulaması, insanları plastik poşet kullanımından vazgeçirecek etkililikte değildir” düşüncesine katılanların oranı %51,6, katılmayanların oranı %16,6’dır. Kararsızların oranı ise %31,8’dır.
47. “PPÜ uygulamasının etkin olarak işletildiğini düşünmüyorum” düşüncesine katılanların oranı %45,6, katılmayanların oranı %19’dur. Kararsızların oranı ise %35,4’tür.
48. “PPÜ uygulaması öncesinde ne kadar poşet kullanıyorsam uygulama sonrasında da kullanımım pek değişmedi” düşüncesine katılanların oranı %36, katılmayanların oranı %36’dır. Kararsızların oranı ise %28’dır.
49. “PPÜ uygulaması istediğim zaman, planlamadan alışveriş yapma özgürlüğümü kısıtlamaktadır” düşüncesine katılanların oranı %31,6, katılmayanların oranı %36,2’dır. Kararsızların oranı ise %32,2’dır.
50. “PPÜ uygulaması öğrenci bütçesine ağır bir mali yük getirmektedir” düşüncesine katılanların oranı %33,8, katılmayanların oranı %29,7’dır. Kararsızların oranı ise %36,5’tir.
51. “Çevresel zararları nedeniyle market alışverişlerimde yanıma bez torba, file vb. alıyorum” düşüncesine katılanların oranı %68,1, katılmayanların oranı %13,1’dır. Kararsızların oranı ise %18,8’dır.
52. “PPÜ uygulamasının ekonomik yükü nedeniyle market alışverişlerimde yanıma bez torba, file vb. alıyorum” düşüncesine katılanların oranı %63,1, katılmayanların oranı %13,7’dır. Kararsızların oranı ise %23,2’dır.
53. “Tanıdık marketlerde ve/veya PPÜ uygulamasının esnetildiği durumlarda, ihtiyacımdan fazla plastik poşet alabilirim” düşüncesine katılanların oranı %32,2, katılmayanların oranı %44,7’dır. Kararsızların oranı ise %23,1’dır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin genel itibarıyla PPÜ uygulamasından haberdar olduğu ve PP kullanım davranışlarını değiştirme niyetine sahip olduğu gözükmektedir. Uygulamayı doğru bulup destek veren hatta diğer plastik atık türleri için de sürdürülmesini savunan çoğunluk, PPÜ uygulamasının çevre bilincine olumlu katkıları olduğunu, plastik kirliliğini azalttığını, uygulama ile PP kullanımını azalttığını aynı zamanda daha az bir yüzde ile de olsa uygulamanın etkin işletilemediğini vurgulamaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler, PPÜ uygulamasındaki maliyetin bütçelerine yük getirmediğini, daha çok istedikleri zaman alışveriş yapma özgürlüklerini kısıtladığını belirtmektedir. Ayrıca PP kullanım davranışlarını değiştirmede ekonomik bir araç olarak maliyet yükü kadar çevre bilinci ile de hareket ettiklerini söylemektedirler. Araştırmaya katılanların neredeyse yarısına yakını da fırsatını bulsa dahi uygulamadan kaçınmak niyetinde olmadığını belirterek PP kullanım değişikliğini tutum ve davranış olarak benimsediğini onaylamaktadır. Bu itibarla öğrencilerin uyma davranışı kategorilerinden ekonomik yük kaynaklı boyun eğme davranışından daha çok çevre bilinci kaynaklı benimseme davranışını geliştirdikleri vurgulanmaktadır.

Bulgular, çalışmanın hipotezlerinden üçünü doğrulamakta iken 3 nolu “PPÜ uygulaması ekonomik yönden zayıf bir toplumsal grup olan öğrenciler üzerinde etkiye sahiptir” hipotezi ile 4 nolu “Ekonomik zayıflıkları nedeniyle öğrenciler fırsat bulduklarında PPÜ uygulamasının bağlayıcılığından kaçınmaktadır” hipotezi doğrulanamamıştır. İlgili hipotezlerin doğrulanamaması aynı

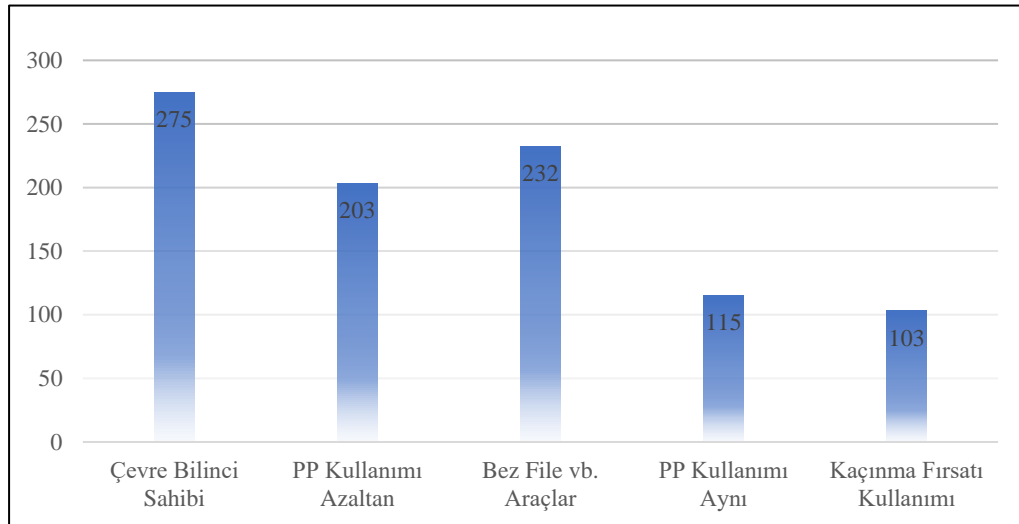
zamanda öğrencilerin benimseme ile geliştirdikleri bir uyma davranışından ve uygulamanın olumlu getirilerinden söz etmek olanağını sağlamaktadır.



Şekil 2: PPÜ Uygulamasının Değerlendirilmesi

Kaynak: Şekil, Yazar tarafından oluşturulmuştur.

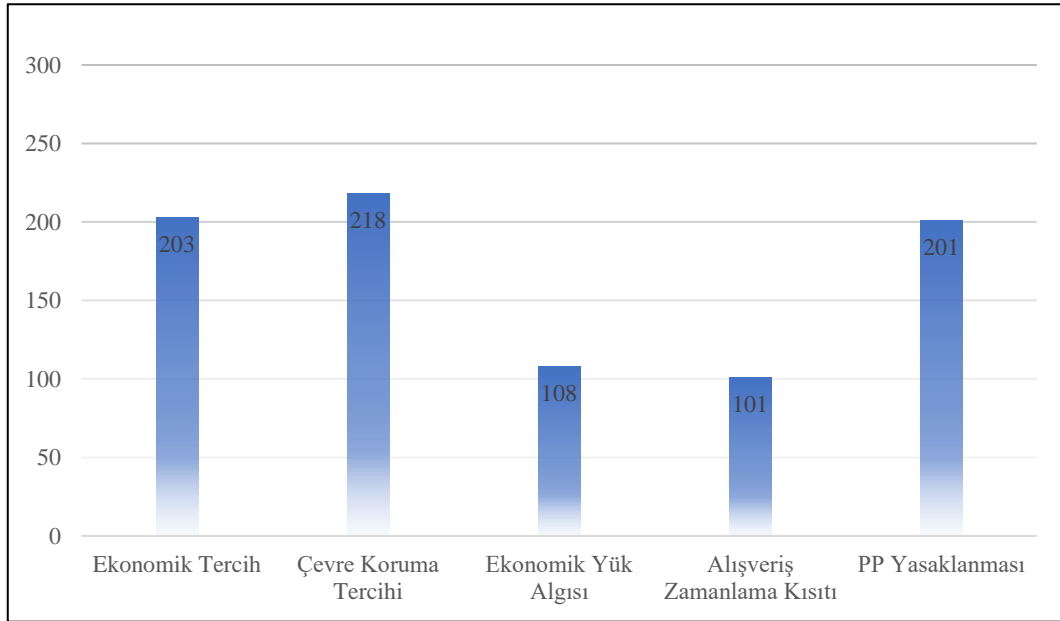
Araştırmaya katılan öğrencilerin yarısına yakını PPÜ uygulamasının etkin işletilemediğini söylese de farkındalık, destek, uygulamanın çevre bilincine dair katkıları ve benzer uygulamalara verecekleri destek konusunda büyük oranda hemfikirdirler.



Şekil 3: Tutum ve Davranış

Kaynak: Şekil, Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan ve çoğunlukla kendilerini çevre bilincine sahip gören öğrencilerin PP kullanımlarını azaltarak, yeniden kullanılabilir taşıma araçları tercih ederek ve ekonomik yüküne rağmen kaçınma fırsatlarını değerlendirmediklerini söyleyerek güçlü bir benimsemeye sahip olduklarını ifade etmişlerdir.



Şekil 4: Tercih ve Destekleme

Kaynak: Şekil, Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan öğrenciler, alışveriş zamanlamasını kısıtlaması ve ekonomik yükünden fazlaca şikâyet etmemekle birlikte, uygulamayı benimsemede ekonomik bir tercihten çok çevre koruma tercihini kullandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çoğunluk olarak uygulamanın tümüyle yasaklamaya dönüşmesi fikrini de savunmaktadırlar.

PPÜ uygulamasına yönelik öğrencilerin tutum ve davranışsal destek düzeylerinin yüksek; uygulamaya yönelik tutum ve davranışsal destek öncüllerinin çevre bilinci kaynaklı ve uygulamaya yönelik tutum ve davranışsal desteğin gelecekteki benzer uygulamaların kabulüne dair bir kolaylaştırıcılık getirdiğini söylemek mümkündür. Bu anlamda araştırmaya katılan öğrencilerin yarısından fazlasının üçüncü ve dördüncü sınıf olmaları itibariyle lisans düzeyinde aldıkları çevre eğitimlerinin katkısını göz ardı etmemek gerekmektedir. Zira başlı başına bu çalışmanın temel hedeflerinden birisi de tüm sürece dair bilinç ve farkındalık yaratma arayışına katkı sunabilmektir.

6. Sonuç ve Tartışma

PPÜ gibi piyasa mekanizması araçlarının kullanımı, hızlı ve keskin çözümler üretmek adına kıymetlidir. Ancak farklı ülke örneklerindeki benzer uygulamaların farklı sonuçlar yaratması birkaç nedene bağlanmaktadır. Bu nedenleri uygulamadaki fiyat, toplumun sosyo-ekonomik yapısı ve çevre bilinci düzeyi olarak sıralamak mümkündür. Bu anlamda uygulamanın bireyler tarafından benimsenerek destek görmesi, kısa vadeli çözümlerin uzun vadede de etkilerini artıracak, sürekliliğini sağlayacaktır. Dolayısıyla uygulamanın hayata geçirilmesinin tek başına yeterli olmadığı altı çizilmelidir. Birden fazla çevre politikası yaklaşımının bir arada kullanılması gerekliliği bu uygulamada da geçerlidir. Piyasa mekanizmasının uygulama araçları ile üretilen ekolojik çözümlerin katılımcı yaklaşım ile desteklendiğinde daha başarılı sonuçlar ürettiği, çözüme süreklilik kazandırdığı vurgulanmalıdır. PPÜ uygulamaları vb. sürdürülebilir tüketim uygulamalarının etkililiği ve kalıcı davranış değişiklikleri yaratması, paydaşların desteği, kabulü, benimsemesi ve işbirliklerine açık olmaları ile mümkündür (Berglund ve Matti, 2006; Lam, 2015). Tutum, davranış ve politika desteği ile uygulamanın desteklenmesi, uygulamaya katılım gösterilmesi, uygulamanın uygun bulunarak olumlanması ile hedeflenen başarının sağlanması hayal olmayacaktır (Schade ve Schlag, 2003; Dursun, 2020, s. 131).

PPÜ uygulamalarındaki başarılı örneklerden biri olarak kabul edilen İrlanda örneğine⁷ bakıldığında uygulamanın verimliliği adına en önemli etmenlerden biri olarak paydaşlar olarak bireylerin tutum ve davranışsal desteklerine vurgu yapılmaktadır. Bu başarının PPÜ uygulamasına ilişkin yoğun bilgilendirme kampanyaları ve paydaş desteği ile gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu çalışma da esasen PPÜ uygulamasının paydaş tutum ve davranışlarında ortaya çıkaracağı muhtemel çevre bilinci ve farkındalığı etkisine odaklanmaktadır. Var olan çevre bilincinin geliştirilmesinde olumlu katkılar sunduğunun altı çizilmektedir.

Ancak PPÜ uygulaması gibi ekonomik tedbirler getiren piyasa mekanizmasının uygulama araçları söz konusu olduğunda bu uygulamalara ilişkin davranış ve tutum desteği konusunda güçlüklerle karşılaşmak da olasıdır (Jakovcevic vd., 2014). Ekonomik yaptırım ile bireyler davranış değişikliklerine gitseler de tutumsal değişikliğe evrilmediği bireylerin yaptırımın boşluklarından faydalanarak ihlal etmesi, önceki kullanım davranışlarını sergilemesi çoğu zaman kaçınılmazdır. Dursun (2019) yaptığı araştırma ile uygulamayı içselleştirmekten öte “mecburi davranışsal destek” gösterileceğini vurgularken tam da bundan söz etmektedir. Tutum ve davranış desteğinin benzer oranda gerçekleşebilmesi adına öncelikler belirlenmelidir (Dursun, 2020, s. 131). Bu anlamda çalışma, araştırmaya katılanların davranışlarında uygulama ile bir mecburiyet mi? bir tutum değişikliği

⁷ İrlanda örneğinde 2002 yılında PPÜ uygulamasında fiyat 0,15 € olarak belirlenmiş, bir yıl gibi kısa bir sürede PP kullanımında yaklaşık olarak %90'ı aşan bir oranda azalmalar gerçekleşmiştir (Convery, McDonnell ve Ferreira, 2009).

mi? ortaya çıktığını incelemeye çalışmaktadır. Araştırma bulguları, PPÜ uygulamasının tutum değişikliğine yol açma kapasitesinin varlığından söz etmektedir.

Jakovcevic vd. (2014) sıkça uygulanan PPÜ uygulamalarında PP kullanımı davranışı üzerinde motivasyonun içsel veya dışsal oluşuna göre değişikliklerden söz etmektedir. PPÜ uygulaması ile davranış değişikliği edimsel koşullanma ile (Skinner, 1953), değiştirilmesi istenen aşırı PP kullanımı davranışının olumsuz bir koşul olan ücret ödemesi ile ilişkilendirilmesi ile gerçekleşmektedir. Burada ekonomik yaptırım dışsal motivasyon sağlamaktadır. Ama bu durum tüketicinin içsel bir motivasyonla uygulamayı benimsediğini, desteklediğini göstermemektedir. Uygulama içselleştirilmese de tüketici sadece ekonomik yaptırımdan kaçınmak için dahi olsa PP kullanımı davranışını değiştirmektedir, kullandığı PP adetini azaltmaktadır. Ancak uygulama içselleştirilmediği müddetçe dışsal motivasyon ortadan kalktığında tüketici eksi davranışına dönmek kolaylığına başvurabilir. Uygulamanın sürdürülebilir kılınması bu anlamda içsel bir motivasyona (bilinç) ihtiyaç duymaktadır. Böylece kalıcı hale gelmiş bir davranış değişikliğinden, tutumsal bir değişiklikten söz edilebilecektir. Davranışsal destek ile tutumsal desteğin birbirini desteklemesi; özellikle uygulamayı benimseme ve anlamlı bulma anlamında tutumsal desteğin davranışsal desteği de artıracığı, dışsal motivasyon kaynaklı davranışa içsel bir motivasyon ile katkı sunacağı vurgulanmaktadır (Dursun, 2020, s. 134). Araştırmada öğrenciler çoğunlukla ekonomik yaptırım olarak değerlendirilen dışsal motivasyonla değil benimseme olarak değerlendirilen içsel bir motivasyonla hareket ettiklerini belirtmektedirler.

Ayrıca PPye ilişkin “ucuzluk” ve “kullanışlılık” olumlu algısı dışında insan ve çevre sağlığı üzerindeki etkisi anlamında tüketicilerin olumsuz bir algıya sahip olduğu ve tüketim davranışını değiştirmede olumsuz algının etkisinin var olduğu da söylenebilir. Olumsuz algı olarak PPnin kanserojen oluşu, doğada uzun süreler boyunca yok olmaması, kötü kokusu, petrol kaynaklı bir ürün oluşu, aşırı ve bilinçsiz tüketim, deniz canlıları üzerindeki olumsuz etkileri ön plana çıkarılmaktadır. Bu olumsuz algı listesi aslında tüketicinin PPden vazgeçebilmesi ve alternatiflere açık olabilmesini, uygulamalarının benimsenmesinin kolaylaşmasını sağlamaktadır (Greenpeace Akdeniz, 2020, s. 10). Tabiidir ki bu algı listesinin birey tarafından biliniyor olunmasını da de çevre bilinci kavramı içeriğinde değerlendirmek gerekir. PPÜ uygulamalarında ekonomik dışsal motivasyon ya da yaptırım dışında, bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları da çoğunlukla bu olumsuz algı üzerinden yürütülmekte, PPden vazgeçmenin gerekliliği hatta zorunluluğu üzerinde durulmaktadır. Yapılan araştırmalar da PPye ilişkin olumsuz algının olumlu algıdan güçlü olduğunu göstermektedir. 27 farklı olumlu kavram ile ifade edilen PP için 32 farklı olumsuz kavram kullanılmaktadır. Olumsuz algı içerisinde öne çıkan kavramlar ise temelde çevre kirliliği ve insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri olmaktadır (Greenpeace Akdeniz, 2020, s. 20).

PP kullanımını ucuzluk ve kullanışlılık olumlu algısı ile insan ve çevre sağlığına zararları olumsuz algısı arasındaki teraziye tartılarak değerlendirilmektedir. PPÜ uygulaması olumsuz algıyı bilgilendirme kampanyaları ile güçlendirmeye, olumlu algıyı ücretlendirme ile kırmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla teraziye dengenin yönünü PP kullanımını kısıtlama, azaltma olarak belirlemeye çalışmaktadır.

PPÜ uygulamasının, diğer birçok piyasa mekanizması uygulama aracı gibi kısa vadede keskin çözümler ürettiği ancak özellikle gelir seviyesi düşük/ekonomik olarak zayıf bir toplumsal grup olarak değerlendirilen öğrenciler üzerinde araştırma sonuçlarının da gösterdiği şekli ile bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır. Ancak kaynakların kullanım ve kirlilik haklarının alınır satılır bir metaya dönüştürülmesi ile ortaya çıkan keskin çözümler ekonomik yetersizlikleri olan grupların kimi zaman kendince çözüm önerileri bulmalarına kimi zaman da uygulamanın bağlayıcılığından kaçınabilmelerine sebep olmaktadır. Üstelik metalaştırılan ürün bu çalışmadaki gibi ikamesi bulunan bir ürün olduğunda ve getirilen ücret yüksek olmadığında pek sorun yaratmasa da ikamesi olmayan kaynakların metalaştırılmasının ekolojik/ekonomik bir çözüm önerisi olarak sunulması ödeme gücüne sahip olmayan kesimler için derin sorunlara neden olmaktadır. Örnek olarak yaşama hakkı ile yakından ilişkilendirilebilecek bir kaynak olarak su için bu durum söz konusudur. Ayrıca kapitalist sistem sıfır atık politikası ile aslında yeşil teknoloji hamleleri sunmaktadır. Üretim tarzını değiştirmekle birlikte üretimin doğası yani sömürü değişmemektedir (Tanuro, 2012). Türkiye’de maalesef sıfır atık diye ilerleyen projenin büyük kısmı geri dönüşüm firmaları üzerinden şekillenmektedir. Bu anlamda Türkiye için onarımcı çevre politikalarının önleyici çevre politikaları ile değiştirilmesinin, sıfır atık ile hedeflenenin kısmi bir kirliliğe müsaade eden ve onarmaya çalışan bir modelden çok atığı sıfırlayacak yani ortaya çıkmasını önleyecek bir düşünce olduğunun fark edilmesinin geciktiği vurgulanmalıdır. PPÜ uygulaması da özünde derin sorunlar yaratmamakla birlikte kirlilik haklarının alım satımı üzerine tanımlanan bir çözüm önerisidir. Ücretini ödeyebilenin plastik poşet kirliliğini yaratmasının önüne de geçememektedir. Ücreti ödeyemeyen/ödemekten vazgeçenler üzerinde etkilere sahiptir. Oysa uygulamanın farklı ülke örneklerindeki gibi plastik atığı tümüyle yasaklama yöntemine evrilerek; atık yaratımını ekonomik bir tercihten öteye taşıması gerekmektedir. Böylelikle bir tercih yerine zorunluluktan bahsetmek, uygulamanın yaratacağı çevre bilinci gelişiminin yanı sıra ekonomik yaptırımlardan öte cezai yaptırımlar ile desteklemek daha güçlü bir etki yaratacaktır.

PPÜ uygulaması, Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı’nın devamında plastik ve cam şişeler gibi atıkların da kontrolünü sağlayacak şekilde ilerleyecek adımlarının ilki olarak değerlendirilmekle birlikte eksikleri bulursa da genel bir çevre bilinci artışı ve atık üretiminin önüne geçmeyi başarmıştır denebilir. Çevre sorunlarının piyasa mekanizmasının ekonomik uygulama araçları ile çözüme kavuşturulmak istenmesi hızlı keskin çözümler sunmakla birlikte yanında taşıdığı olumsuzluklar hesaba katılmak zorundadır. PPÜ uygulaması da bu örneklerden biri

olarak ele alınmalı, başladığından bu yana gerçekleşen deneyim değerlendirilerek ve düzenleme yaklaşımı işletilerek yönetmelik aracılığıyla eksiklikleri giderilmeli, diğer atık türlerine ilişkin gelecek adımlarla desteklenmelidir.

PP insan hayatına girdikten sonra kullanımı ve doğada atık halde varlığı hızla artmıştır. Ortaya çıkışının üzerinden yarım yüzyılı aşan bir süre geçtikten sonra ise insanlık PP ve yarattığı ekolojik risklerle mücadele etmeye karar vermiş duruma gelmiştir. Dolayısıyla insanlığın mücadeleye geç başladığını söylemek mümkündür. İnsanlık, PPnin kullanımı ve atık haline dönüştürülmesinde benzer bir hızla, yarattığı ekolojik sorunla mücadele etmek, iyi uygulama örneklerini artırmak ve bu mücadeleyi kazanmak zorundadır. Bunu hem kendi ve bütün türlerin yaşamının hem de gezegeninin varlığının sürdürülebilirliğinin temel koşulu olarak yerine getirmelidir.

Kaynakça

- AA (2019). *Plastik poşette Dünya fotoğrafı infografiği*, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/ucretli-plastik-poset-uygulamasi-dunyada-yaygin/1359764> (Erişim: 25.10.2019).
- AA (2022). *Dört yılda plastik poşet kaynaklı 550 bin ton atığın oluşması engellendi*, <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/dort-yilda-plastik-poset-kaynakli-550-bin-ton-atigin-olusmasi-engellendi/2774269> (Erişim: 29.12.2022).
- Anderson, T. I. ve Leal, D. R. (1996). *Serbest piyasa ve çevrecilik*, Ankara: Liberal Düşünce Topluluğu
- Baker, A. R. (2010). *Fees on plastic bags: Altering consumer behavior by taxing environmentally damaging choices*. Unpublished working paper, Available at: https://works.bepress.com/alice_baker/1/
- Berglund, C. ve Matti, S. (2006). Citizen and consumer: The dual role of individuals in environmental policy. *Environmental Politics*, 15(4), 550–571. <https://doi.org/10.1080/09644010600785176>
- Bilgili, M. Y. (2020). *Sürdürülebilir yükseköğretim kurumlarında çevre bilinci, katı atık ve enerji yönetimi uygulamaları*, Bursa: Ekin Yayınevi
- Cansaran, D. (2015). Çevre bilinci düzeyini belirlemeye yönelik uygulamalı bir çalışma: Merzifon Meslek Yüksekokulu örneği, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1), 69-74.
- Clapp, J. ve Swanston, L. (2009). Doing away with plastic shopping bags: International patterns of norm emergence and policy implementation.

Environmental Politics, 18(3), 315–332.
<https://doi.org/10.1080/09644010902823717>.

Convery, F., McDonnell, S. ve Ferreira, S. (2007). The most popular tax in Europe? Lessons from the Irish plastic bags levy. *Environmental and Resource Economics*, 38(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10640-006-9059-2>

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, (2019a). *Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 12 Ocak 2019 tarihli internet sitesi haberi*, <https://www.csb.gov.tr/yerel-yonetimlere-plastik-poset-kullaniminin-azaltilmasina-yonelik-genelgegonderildi-bakanlik-faaliyetleri-25415> (Erişim tarihi: 14.04.2019)

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, (2019b). *2019'da plastik poşet uygulaması infografiği*

Demirel, M. (2020). Önleyici bir çevre politikası olarak sıfır atık düşüncesi ve Türkiye uygulaması, C. Kaymaz vd. (Ed.), *Kent ve çevre çalışmaları içinde* (ss.157-187), İstanbul: Efe Akademi Yayınevi.

Dinler, Z. (2008). *İktisada Giriş*, 14. Baskı, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları

Dursun, İ. (2019). Türkiye’de plastik poşetlerin ücretlendirilmesi uygulamasına yönelik tüketici tepkilerinin belirlenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 427-446.

Dursun, İ. (2020), Plastik poşetlerin ücretlendirilmesi uygulamasına gösterilen tutumsal ve davranışsal desteğin açıklanmasına yönelik model önerisi, *Ömer Halidemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 129-148.

Erim Özçelik, G. (2019). *Naylonlaşan dünyada poşet krizi: Dünya-Türkiye uygulaması, Araştırma Raporu*, Konya Ticaret Odası Ekonomik Araştırmalar ve Proje Müdürlüğü.

Ertürk, H. (2018). *Çevre politikası*, Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.

EuroCommerce Report, *The use of LCAs on plastic bags in an IPP context Brussels*. Retrieved July 19, 2018 from the World Wide Web: https://circabc.europa.eu/webdav/CircaBC/env/ipp_regmeeting/Library/documents_distribution/eurocommerce/EuroCommerceLCA%20in%20an%20OIPP%20context%20FINAL%20September%202004.pdf.

Greenpeace Akdeniz, (2020). *Türkiye’de marketlerin plastik ayak izi araştırması*, <https://www.greenpeace.org/static/planet4-turkey-stateless/2020/10/cb547752-marketlerin-plastik-ayak-izi-raporu-2020-greenpeace-turkiye.pdf> (Erişim: 11.11.2021)

Hengeveld, R. (2019). *Atık küre tüketimimiz gezegenin başına nasıl dert oluyor?*, 1. Basım, Çev. N. Güder, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

<https://slideplayer.biz.tr/slide/9215487/> *PLASTİKLER. P.V.C.* (Erişim: 21.09.2019).

<https://sss.csb.gov.tr/sikSORulansorular/detay/1154?uygulamaid=109> (Erişim: 02.11.2022).

http://www.bbc.com/turkce/ozeldosyalar/2015/04/150402_akdeniz_plastik (Erişim 08.11.2019).

<http://www.cevreciyiz.com/makale-detay/1302/plastik-posetle-vedalasmaya-hazir-misiniz> (Erişim: 01.07.2020)

<http://www.copunesahipcik.org/plastik-poset-gercegi> (Erişim: 21.09.2019)

<https://www.csb.gov.tr/tarihcemiz-i-7012> (Erişim: 02.11.2022).

<https://www.dw.com.tr>. *2050'de denizlerde balıktan çok çöp olacak* (Erişim: 12.10.2019).

<https://www.fastcompany.com/40538704/can-you-imagine-a-supermarket-with-no-plastic>. (Erişim: 17.10.2019).

Ingold, I. (2000). *Culture and the perception of the environment*, London: Rutledge.

Jackson, T. ve Michaelis, L. (2003). *Policies for sustainable consumption: A report to the Sustainable Development Commission*, Retrieved July 19, 2018 from the World Wide Web:

<http://www.sdcommission.org.uk/publications.php?id=138.html>

Jakovcevic, A., Steg, L., Mazzeo, N., Caballero, R., Franco, P., Putrino, N. ve Favara, J. (2014). Charges for plastic bags: Motivational and behavioral effects. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 372-380.

Kamaruddin, R. ve Mazila, Y. (2012). Selangor Government's "No plastic bag day" campaign: Motivation and acceptance level, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 42, 205-211. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.04.183.

Kara, H. (2011). *Naylonların ve plastiklerin insan sağlığına zararları*. <http://m.degisimmedya.com/yazar>.

Karaca, C. (2019). *Çevre ve kentleşme politikası*, Bursa Ekin Yayınevi

- Keleş, R., Hamamcı, C. ve Çoban, A. (2015). *Çevre politikası*, Güncellenmiş 8. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Kılınç, İ. (2011). *Çöp ekonomisi ya da atık "dedikleri"*, 2. Baskı, Ankara: Epos Yayınları.
- Kollmus, A. ve Agyeman, J. (2002). Mind the gar: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior?, *Environmental Education Research*, 8 (3), 239-260).
- Lam, S. P. (2015). Predicting support of climate policies by using a protection motivation model, *Climate Policy*, 15(3), 321–338.
<https://doi.org/10.1080/14693062.2014.916599>
- Lewis, H., Verghese, K. ve Fitzpatrick, L. (2010). Evaluating the sustainability impacts of packaging: the plastic carry bag dilemma. *Packaging Technology and Science*, 23, 145-160.
- Marx, K. (1978). *Kapital*, 3. Cilt. Sol Yayınları.
- Milliyet Gazetesi, (1993). *Bile bile faccia*, 29 Nisan 1993.
- Musa, H. M., Hayes, C., Bradley, M. J., Clayson, A., ve Gillibrand, G. (2013). Measures aimed at reducing plastic carrier bag use: A consumer behaviour focused study, *Natural Environment*, 1(1), 17–23.
doi:10.12966/ne.06.02.2013.
- Nhamo, G. (2008). Regulating plastics waste, stakeholder engagement, and sustainability challenges in South Africa, *Urban Forum*. 19:83–101. DOI 10.1007/s12132-008-9022-0
- Ritch, E., Brennan, C. ve MacLeod, C. (2009). Plastic bag politics: modifying consumer behaviour for sustainable development. *International Journal Of Consumer Studies*, 33(2), 168-174.
- Rivers, N., Shenstone-Harris, S. ve Young, N. (2017). Using nudges to reduce waste? The case of Toronto's plastic bag levy. *Journal of Environmental Management*, 188, 153-162.
- Romer, J. R. (2010). The evolution of San Francisco's plastic-bag ban. *Golden Gate University Environmental Law Journal*, 1(2), 438–466.
- Schade, J. ve Schlag, B. (2003). Acceptability of urban transport pricing strategies. transportation research Part F: *Traffic Psychology and Behaviour*, 6(1), 45-61.

- Science Advances (2017). *Production, use and fate of all plastics ever made*.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York: The Macmillan Company.
- Şener, A. ve Hazer, O. (2007). Değerlerin kadınların sürdürülebilir tüketim davranışı üzerindeki etkilerine ilişkin bir araştırma. *Hacettepe Sosyolojik Araştırmalar E- Dergisi*.
https://www.researchgate.net/publication/320630400_DEGERLERIN_KADINLARIN_SURDURULEBILIR_TUKETIM_DAVRANISI_UZERIND_EKI_ETKILERINE_ILISKIN_BIR_ARASTIRMA (Erişim: 11.03.2022).
- Tanuro, D. (2012). *l'impossible capitalisme vert*, La Découverte, Paris.
- Temel, H. (2018). *Naylon aşkı öldürür! Plastik yaşamdan kurtuluş kılavuzu!*, Genişletilmiş 2. Baskı, Hayykitap.
- Turgut, N. (1998). *Çevre hukuku*, 1. Baskı, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Türk, M. (2013). *Çevre bilinci: Yasal zorunluluktan sosyal sorumluluğa*, 3. Basım, Ankara: Nobel.
- UNEP (2018). *Single-use plastics: A roadmap for sustainability*.
<https://www.unep.org/resources/report/single-use-plastics-roadmap-sustainability> (Erişim: 14.11.2022).
- Yaşamış, F. D. (1995). *Çevre yönetiminin ekonomik araçları*, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Etik Beyanı: Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için Kafkas Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 07.12.2021 tarih ve 25 nolu sayı ile onay alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Possible Contribution of The Plastic Pochette Pricing to The Environmental Awareness: Kafkas University Sample

Extended Abstract

1. Introduction

Among the environmental problems, global climate change, loss of ecosystem and biodiversity and waste pollution, which is one of the most important topics, need to find quick and sharp solutions by humanity, especially with the transformation of waste into a state that nature cannot decompose. Environmental policy approaches mediated by sustainable development are concerned with the search for a solution in which regulation, participation and market mechanism tools are used. Therefore, the whole world seeks a solution to the problem with regulations that offer economic sanctions. Among the solutions that make up the solution-oriented preferences of the economic view of the environment, which the general framework of liberal thought is drawn, the pricing of usage and/or pollution is considered as the basic implementation tools. In this study, the titles of waste pollution and solution suggestions, plastic waste and plastic pochette pollution in particular and the pricing of plastic pochette are discussed.

2. Methodology

The aim of this study is to determine the contribution of the Plastic Pochette Pricing (PPP) regulation developed within the scope of the zero waste project to the environmental awareness levels of Kafkas University students. The universe of the research includes undergraduate students at the Central Campus of Kafkas University who follow the courses. An online survey technique was used to obtain the research data. While the approximate size of the universe is calculated as 10,000, it is aimed to reach 200 samples representing the universe. In this study, in which the convenience sampling method was used, a 53-question survey was used as a data collection tool. A total of 320 students from different faculties participated in the survey.

3. Result and Discussion

Most of the students who participated in the research defend the idea that they have environmental awareness. However, it is possible to say that environmental awareness is not reflected in attitudes and behaviors at similar (high) rates. Students participating in the research are generally aware of the PPP regulation. It seems that students have the intention to change plastic pochette usage behaviors. The majority finds the regulation correct and gives support. They even advocate the continuation of it for other types of plastic waste. Students emphasize that the PPP regulation has positive contributions to environmental awareness, reduces plastic pollution, reduces the use of plastic pochette with the regulation, and at the same time, the regulation cannot be operated effectively, even with a lesser percentage. The students participating in the research state that the cost of PPP regulation does not burden their budgets, but rather restricts their freedom to shop whenever they want. In addition, they say that they act with environmental awareness as well as cost burden as an economic tool in changing plastic pochette usage behaviors. Nearly half of the students confirm that they do not intend to avoid the practice even if they have the opportunity, and that they have adopted the plastic pochette usage change as an attitude and behavior.

4. Conclusion

The use of market mechanism tools such as PPP is valuable for producing fast and sharp solutions. However, the fact that similar practices in different country examples create different results is due

to several reasons. It is possible to list these reasons as the price of regulation, the socio-economic structure of the society and the level of environmental awareness. In this sense, the adoption and support of the application by the public will increase the long-term effects of short-term solutions and ensure their sustainability. It should be underlined that the implementation of the application is not sufficient on its own. It should be underlined that the implementation of the regulation is not sufficient on its own. The necessity of using more than one environmental policy approach together is valid in this regulation as well. Regulation, which, like many other market mechanism enforcement tools, produces sharp solutions in the short term, is especially effective on students who are considered as a low-income social group, as the results of the research show. However, the sharp solutions that emerge by transforming the usage and pollution rights of resources into a tradeable commodity cause groups with economic inadequacies to sometimes find solutions in their own way and sometimes avoid the bindingness of the regulation. Moreover, when the commodified product is a substitute product as in this study and the price is not high, presenting the commodification of non-substituted resources as an ecological/economic solution offers deep problems for those who do not have the ability to pay. However, although the PPP regulation does not create deep problems, it is essentially a solution proposal defined on the trading of polluting rights. In short, it cannot prevent those who can pay the price from creating plastic pochette pollution. It has effects on those who are unable to/without paying the fee. However, the practice should evolve into a method of completely banning plastic waste, as in the examples of different countries, and move waste production beyond an economic choice. In this way, talking about necessity instead of a choice and supporting it with criminal sanctions rather than economic sanctions, as well as the development of environmental awareness that will be created by the regulation, will have a stronger effect.

Araştırma Makalesi

**Lider-Üye Etkileşimi Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi ile İlgili Bir
Araştırma¹**

Caner GÜNAYDIN

*Sorumlu Yazar, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
caner.gunaydin@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9811-3139*

K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU

*İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
ovgu@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8489-9345*

Öz

Günümüzün dinamik, belirsizliğe ve değişime açık iş ortamında, çalışanların yalnızca ortalama düzeyde çaba göstermelerinin yetersiz kalabildiği görülmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin, enerjik ve kendini tamamen işe adanmış kişilere ihtiyacı olduğu gözlemlenmektedir. Söz konusu durum, işe adanmışlık kavramının giderek daha fazla önem kazanmasını sağlamıştır. İşe adanmışlık konusunda, liderin kilit role sahip olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada, lider ve üye arasında gelişen karşılıklı ilişkileri öne çıkaran lider-üye etkileşimine odaklanılmıştır. Lider-üye etkileşiminin, çalışanların işe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışmada ayrıca lider-üye etkileşiminin dört alt boyutunun çalışanların işe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisi de ele alınmıştır. Söz konusu etkinin incelenmesinde, Sosyal Mübadele Kuramı ile Kaynakların Korunması Kuramından yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırmada veriler elektronik ortamda toplanmıştır ve toplamda 242 kişiye ulaşılmıştır. Uygulanan çoklu regresyon analizleri sonucuna göre, çalışanların lider-üye etkileşimi algılarının işe adanmışlık düzeylerini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Gerçekleştirilen analizler doğrultusunda lider-üye etkileşiminin katkı boyutunun işe adanmışlığı pozitif yönde etkilediği; duygusal etkileşim, sadakat ve profesyonel saygı boyutlarının işe adanmışlık üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: liderlik, lider-üye etkileşimi, işe adanmışlık, sosyal mübadele, kaynakların korunması
JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12

**The Relationship Between Employee's Leader-Member Exchange Perception and Work Engagement
and A Research²**

Abstract

An employee's average effort may not be sufficient in today's dynamic, uncertain, and unstable conditions. In this context, it can be stated that organizations need energetic and dedicated employees. Thus, work engagement has received increased attention. It is argued that the leader plays a crucial role on employees' work engagement. This study therefore focuses on the leader-member exchange, which emphasizes the mutual relationships between the leader and the members. The aim of this study was to examine the effect of the leader-member exchange on work engagement. The effect of dimensions of the leader-member exchange on work engagement was also examined. To examine those effects, Social Exchange Theory and Conservation of Resources Theory was used. The data was collected from 242 participants via online surveys. According to the multiple regression analysis results, it was found that the leader-member exchange had a positive effect on work engagement. In addition, it has been determined that the contribution dimension, which is a sub-dimension of leader-member exchange, increases the level of work engagement. However, the effects of professional respect, loyalty and emotional interaction dimensions, which are the other sub-dimensions of leader-member exchange, on the work engagement have not been determined.

Keywords: leadership, leader-member exchange, work engagement, social exchange, conservation of resources theory (COR)

JEL Classification Codes: M10, M12

¹Bu çalışma, sorumlu yazarın "Lider-Üye Etkileşimi ile İşe Adanmışlık İlişkisi ve Bir Araştırma" adlı tez çalışmasından türetilmiştir.

² Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 25.01.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 18.09.2022

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Günaydin, C. ve Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2023). Lider-üye etkileşimi algısı ve işe adanmışlık ilişkisi ile ilgili bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 185-208. doi: 10.18074/ckuiibfd.1062564.

1. Giriş

Günümüzde işletmelerin, çalışanlarından proaktif davranışlar sergilemelerini, gerektiğinde inisiyatif almalarını ve yüksek iş performansı göstermelerini bekledikleri görülmektedir. Günümüzün dinamik, belirsizliğe ve değişime açık iş ortamında ortalama bir çaba göstermesinin yetersiz olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin, çalışırken enerjik olan ve kendini tamamen işine adanmış çalışanlara ihtiyaç duydukları belirtilmektedir (Bakker ve Leiter, 2010, s.181). İşe adanmış çalışanlar, işlerini yaparken tamamen konsantre olabilmekte ve mutlu bir şekilde kendilerini işlerine verebilmektedirler (Ghadi, Fernando ve Caputi, 2013, s.536). Yapılan ampirik çalışmalarda işe adanmışlık düzeyleri yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek performans gösterdikleri ve rol ötesine geçen davranışlar sergileme konusunda daha istekli oldukları tespit edilmiştir (Bakker ve Demerouti, 2008; Bal ve De Lange, 2015). Bu doğrultuda örgütlerin ve liderlerin, çalışanların işe adanmış olmalarını bekledikleri dikkat çekmektedir (Bedarkar ve Pandita, 2014). Söz konusu bağlamda, işe adanmışlığa yol açan faktörler üzerine hatırı sayılır bir literatür oluştuğu görülmektedir. Yapılan ampirik araştırmalarda, işe adanmışlığı etkileyen faktörlerin dört başlık altında incelendiği dikkat çekmektedir. Bu başlıklar; işin kendisi, bireysel faktörler, çalışma ortamı ve liderlik olarak sıralanmaktadır (Anitha, 2014). Çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artırma noktasında liderlerin kilit bir rol oynadıkları ifade edilmektedir. Çalışanlara açık, net ve ikna edici bir vizyon çizen, onlara ilham veren ve gerekli motivasyonu sağlayan, çalışanların ihtiyaç, beklenti ve isteklerini önemseyen liderlerin, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artırabileceği düşünülmektedir (Schaufeli, 2012, s.6).

Literatür incelendiğinde, geleneksel liderlik kuramlarının lider ve üyeleri arasındaki ikili etkileşimleri ele alma konusunda eksik kaldığı görülmektedir. Lider-üye etkileşiminde ise lider ve üyeleri arasındaki ikili ilişkilerin önemine ve kalitesine odaklanılmaktadır. Literatürde, lider-üye etkileşiminin iş performansı, iş tatmini, örgüte bağlılık, örgüt iklimi, yenilikçilik, örgütsel davranış ve örgütsel adalet algısı üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Ancak lider-üye etkileşimini işe adanmışlıkla ilişkilendiren sınırlı sayıda araştırma yapıldığı gözlemlenmektedir (Patnaik ve Dubey, 2019). Literatürde sınırlı sayıda araştırmada ele alınan işe adanmışlıkta lider-üye etkileşiminin rolüne odaklanması, bu çalışmanın taşıdığı önemi göstermektedir. Halbuki, liderler açısından da işe adanmış kişilerle çalışmak önem taşımakta ve bu durum örgütün performansına da katkıda bulunmaktadır (Breevart, Bakker, Demerouti ve Van den Heuvel, 2015). Buna göre liderle çalışanlar arasındaki yüksek kaliteli ilişkilerin, çalışanların işlerine olan adanmışlığını olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülmektedir. Söz konusu önerme doğrultusunda bu çalışmada, lider-üye etkileşiminin işe adanmışlık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu etkinin incelenmesinde, Sosyal Mübadele Kuramı ile Kaynakların Korunması Kuramından yararlanılmıştır. Literatürde sınırlı sayıda araştırmada ele alınan işe

adanmışlıkta lider-üye etkileşiminin rolüne odaklanması, bu çalışmanın taşıdığı önemi göstermektedir.

Bu çalışmada, özel sektörde beyaz yakalı olarak çalışanların işe adanmışlık düzeyleri üzerinde lider-üye etkileşiminin etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle lider-üye etkileşimi ve işe adanmışlık kavramları ele alınmış, kavramlar arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonraki aşamada, özel sektörde beyaz yakalı olarak çalışanlardan toplanan verilerin istatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgu ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2.Literatür İncelemesi

2.1.Lider-Üye Etkileşimi

Başlangıçta Dikey İkili Bağlantı Kuramı olarak adlandırılan kuram, liderlik çalışmalarına yeni bir yaklaşım getirmiştir (Dienesch ve Liden, 1986). İlerleyen dönemlerde Lider-Üye Etkileşimi Kuramı şeklinde ifade edilen kuram, lider ile üye arasındaki ikili ilişkilere odaklanması yönüyle diğer liderlik kuramlarından ayrılmaktadır (Gerstner ve Day, 1997).

Geleneksel liderlik kuramlarında, liderin tüm üyelere aynı veya benzer düzeyde davrandığı varsayılmıştır (Bauer ve Green, 1996). Bununla birlikte geleneksel liderlik kuramlarında, liderlerin tüm takipçilerine aynı veya benzer şekilde davrandığı, takipçilerin de buna göre karşılık verdiği belirtilmektedir. Bir başka ifadeyle, geleneksel liderlik kuramlarında, meydana gelen bir durum karşısında liderin tüm takipçilerine karşı aynı şekilde muamele edeceği varsayılmaktadır (Dansereau, Graen ve Haga 1975). Buna karşın, Lider-Üye Etkileşimi Kuramında lider, her üyesi ile farklı düzeyde ilişki geliştirmektedir. Liderin bazı üyelerle yüksek kaliteli, bazı üyelerle ise düşük kaliteli ilişkiler kurduğu öne sürülmektedir (Matta, Scott, Koopman ve Conlon, 2015, s.1686). Liderin farklı düzeyde ilişkiler kurmasının en temel nedeni, yaşadığı kaynak ve zaman kısıtlarına bağlı olarak inandığı ve güvendiği astlarla daha yakın ilişki kurmayı tercih etmesi şeklinde açıklanmaktadır (Gündüz Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014, s.37). Bununla birlikte, liderin mümkün olduğu kadar fazla sayıda çalışan ile yüksek kaliteli ilişki geliştirmesi önerilmektedir (Yukl, O'Donnell ve Taber, 2009, s.290). Lider-üye etkileşimini diğer liderlik kuramlarından ayıran bir diğer farkın, geleneksel liderlik kuramlarında liderden takipçiye doğru tek yönlü bir iletişim olduğu kabul edildiği; oysa lider-üye etkileşimi kuramına göre takipçilerden de lidere bilgi akışı imkanı bulunmaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1991).

Lideri ile yüksek kaliteli ilişkiler kuran üyeler iç grup olarak adlandırılırken; düşük kaliteli ilişkiler kuran üyeler ise dış grup olarak ifade edilmektedir. İç gruptaki üyeler, kendi rol ve sorumluluklarının gereğini yerine getirmekte ve karşılığında, kendilerine resmi iş sözleşmesi ile vadedilen maddi ve maddi olmayan ödüllerin sunulmasını beklemektedir (Dienesch ve Liden, 1986, s.621). İç grup üyeler, örgüt

tarafından kendilerine atanmış rol ve görevleri ekstra çaba göstererek yerine getirme konusunda kendilerini hazır hissetmektedir. Ayrıca bu grupta yer alan üyelerin, kişisel beklenti, ihtiyaç ve sorunlarıyla lider daha yakından ilgilenmektedir. Böylelikle lider, üyenin potansiyelinin daha fazla farkında olmakta ve üye de liderin kendisinden ne beklediğini daha iyi anlamaktadır (Bolat, 2011). İç gruptaki üyeler, lider desteğine sahip olmakta ve üyeler de liderden gördüğü bu desteğe karşı kendisini borçlu hissetmektedir. Üyeler, kendisinden beklenen performansa ulaşmak için işleriyle daha ilgili olmakta ve daha proaktif davranmaktadır (Liao, Zhou, Guo ve Li, 2019, s.1820).

Dış grupta kalan üyeler ise iç gruptaki üyelerden farklı olarak lider ile yalnızca resmi iş ilişkisi geliştirebilmektedir. Bu gruptaki üyeler, kendi rol ve sorumluluklarının gereğini yerine getirmekte ve karşılığında kendilerine resmi iş sözleşmesi ile vadedilen maddi ve maddi olmayan ödüllerin sunulmasını beklemektedir (Bauer ve Green, 1996). Söz konusu bağlamda, lider ile dış grup üyeler arasındaki iletişimin yalnızca iş ilişkisi düzeyinde kaldığı, üyenin kişisel beklenti, ihtiyaç ve sorunlarıyla liderin çok ilgilenmediği ifade edilebilir (Lunenberg, 2010).

Literatür incelendiğinde, lider-üye etkileşiminin dört alt boyutunun katkı, sadakat, duygusal etkileşim ve profesyonel saygı olduğu görülmektedir (Liden ve Maslyn, 1998, s.45). Katkı boyutu, lider ile üye arasındaki karşılıklı etkileşim sürecinde, açıkça belirlenmiş veya zımni hedeflere ulaşabilmek adına yaptıkları işlerle ilgili faaliyetlerin miktarını ve kalitesini ifade etmektedir. (Dienesch ve Liden, s.1986,624). Katkı boyutu, üyenin resmi iş sözleşmesinde olmamasına rağmen daha fazla çaba göstermesi ve daha fazla sorumluluk alarak hareket etmesi sayesinde liderin de üyeye daha fazla çaba ve sorumluluk almasını teşvik edecek şekilde kaynak, zaman, ilgi ve destek göstermesi ile açıklanabilir. (Liden ve Maslyn, 1998,50). Liderlerinden aldıkları destek ile daha fazla çaba gösteren çalışanların katkıları yükselmekte ve işlerine olan bağlılıkları da artmaktadır (Greguras ve Ford, 2006, s.457).

Sadakat boyutu, lider ile üyenin ilişkilerinin gelişiminde ve kalitesinde oldukça önemli görülmektedir. Sadakat, liderin üyeye yükleyeceği görev ve sorumluluklarda göz önünde bulunduracağı faktörlerin başında gelmektedir (Bauer ve Green, 1996, s.1541). Sadakat, tarafların dışarıdan gelecek herhangi bir tehdide karşı birbirlerini koruma derecesine işaret etmektedir (Liden ve Maslyn, 1998, s.46). Sadakatin yüksek olması, üyenin uzun vadeli gelişimi ile de yakından ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderin üyeye olan ilişkisini devam ettirmesi, üyenin uzun vadeli gelişimi için gerekli olan fırsat, kaynak, eğitim, destek gibi faktörlerden yararlanacağı konusunda bir güvence oluşturabilmektedir (Dienesch ve Liden, 1986, s.625).

Duygusal etkileşim boyutu, lider ile üye arasındaki etkileşimde, tarafların işleri hakkında sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerinden çok birbirlerine karşı

duydukları yakınlığı ifade etmektedir. Bir başka deyişle, tarafların mesleki başarısından çok, birbirini sevmesi olarak açıklanabilir (Dienesch ve Liden, 1986, s.625). Duygusal etkileşim boyutunun diğer boyutlara kıyasla daha az önemli olduğu düşünülebilir. Ancak işlevsiz olduğu çıkarımında da bulunulmamalıdır. Örneğin; lider ve üye birbirlerini severlerse daha yakın bir iş ilişkisi içerisinde olmak isteyebilirler. Arkadaşlıkların genellikle iş ortamında sergilenen davranışlardan ve etkileşimlerden meydana gelmesi bu çıkarımı desteklemektedir (Liden ve Maslyn, 1998, s.46).

Profesyonel saygı, taraflardan birinin işiyle ilgili yeteneklerinin, itibarının ve bilgilerinin karşı tarafın gözünde saygıdeğer bir konumda olması şeklinde ifade edilebilir. Bir tarafın diğer tarafı saygıdeğer görmesinde, kişilerin deneyimleri, örgüt içinde veya başka bir örgütte elde etmiş oldukları başarılar, kazandıkları ödüller, sahip olunan imaj gibi faktörler etkili olmaktadır. Lider ve üyenin birbirlerine karşı olan saygısı birlikte çalıştıkları süreçte gelişebileceği gibi henüz birlikte çalışmadıkları dönemlerde de ortaya çıkmaya başlayabilir (Liden ve Maslyn, 1998, s.50).

2.2.İşe Adanmışlık

Kahn'a (1990) göre işe adanmışlık, kişinin yapmakta olduğu işe hazır olmasını ifade etmektedir. İşe hazır olma, kişinin fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan kendisinden beklenenleri yapabilmesi için uygun durumda bulunması şeklinde açıklanmaktadır. Buna göre, işe adanmışlığın iki yönü dikkati çekmektedir. Bunlardan birincisi işe adanmışlığın çalışma koşullarına yönelik bir tutum olmaktan çok iş görevlerinin yerine getirilmesi sırasındaki çalışan davranışına yöneliktir. İkinci olarak, işe adanmışlık kişilerin zaman, emek, çaba, duygu gibi kişisel kaynaklarının işe yansıtılmasını beraberinde getirmektedir (Kahn, 1990; akt.Radstaak ve Hennes, 2017).

Kahn (1990)'a göre çalışanların fiziksel adanmışlıkları, sahip oldukları enerjiyi büyük oranda işi için tüketmeye gönüllü olmasını; duygusal adanmışlık, işini heves ve şevkle yapmasını ve son olarak zihinsel adanmışlık ise diğer her şeyi geri planda tutacak kadar kendini işine konsantre etmesini ifade etmektedir (Kahn, 1990; akt. Babcock-Roberson ve Strickland, 2010).

Schaufeli ve arkadaşları (2002) ise işe adanmışlığı canlılık, özveri, işe kendini verme ile ortaya çıkan ve işe dair olumlu, tatmin eden zihinsel bir durum şeklinde açıklamışlardır. Bununla birlikte işe adanmışlığın kısa süreli bir durum olmaktan ziyade uzun vadeli bir süreç olduğunu da belirtmişlerdir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002, s.74). İşe adanmışlıkla ilgili tanımlar dikkate alındığında, çalışanın işine tutkuyla bağlı olduğu, işini olabilecek en iyi şekilde yapmak için çabaladığı, kendini ve işini daha iyi hale getirmek için gereken çaba, enerji ve motivasyona sahip olduğu, hem zihinsel hem duygusal hem de fiziksel olarak yeni görevler için kendini hazır tuttuğu bir durum şeklinde

açıklanabilmektedir (Kahn, 1990; Schaufeli, v.d., 2002). Bununla birlikte işe adanmışlığın anlık veya dönemsel; herhangi bir nesne, kişi veya olaya yönelik olmadan, kişinin kendi içinden gelen ve süreklilik arz eden bir durum olarak belirtildiği görülmektedir (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006).

Literatür incelendiğinde, işe adanmışlığın üç alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Söz konusu alt boyutlar, dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma şeklinde sıralanmaktadır (Fletcher, 2016, s.6). Dinçlik, kişinin işin tüm zorluklarına karşın görevini yapmaya kararlı ve hazır olması olarak açıklanmaktadır (Schaufeli, v.d., 2002, s.74). Kişinin kendini fiziksel açıdan güçlü, duygusal açıdan enerjik ve bilişsel açıdan canlı olması, işe adanmışlığın dinçlik boyutunu ifade etmektedir (Shraga ve Shirom, 2009, s.272).

Kendini adama boyutu, kişinin işine değer atfetmesi ve işin kendisinden gurur duyması, kendini kanıtlayabileceği ve meydan okuyabileceği bir işi olduğunu düşünmesi, işini coşkulu bir ruh hali ile yapıyor olması gibi davranışlarla açıklanmaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015, s.6). Kendini adama boyutu, işe adanmışlığı duygusal anlamda açıklayan bir boyut olmakla birlikte kişinin rol ötesi davranışlara ne kadar gönüllü olduğunu da göstermektedir (Schaufeli, v.d., 2002, s.74). İşine karşı yüksek adanmışlık hisseden çalışanların daha fazla motive oldukları ve işlerini iş hayatları dışında da anlamlı ve önemli buldukları belirtilmektedir (Sulaiman ve Zahoni, 2016, s.672).

İşe adanmışlığın üçüncü boyutu olan yoğunlaşma, kişinin tamamen konsantre olarak kendini işine derinlemesine vermesini şeklinde açıklanmaktadır. Buna göre işe yoğunlaşma, çalışırken zamanın akıp gitmesi ve kişinin işten kopmadan uzun süre çalışabilmesi anlamına da gelmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015, s.6). Kişilerin, çalışma ortamında zihinsel açıdan sağlıklı olmaları, düşündüklerini uygulamaya geçebilecek zihin-beden koordinasyonu sağlayabilmeleri, uzun çalışma süreleri boyunca odaklanma sorunu yaşamamaları ve kendilerini işlerine verebilmeleri vb. yoğunlaşmaya örnek olarak gösterilebilir (Schaufeli, v.d., 2002, s.75).

İşletmelerin yüksek performans gösterebilmeleri için çalışanlarının enerjik, dinç, zihinsel olarak sağlam, kendini işine adanmış, ekstra görev ve sorumluluklardan kaçınmayan, kendini ve sorumlu olduğu işleri geliştirmek için istekli olan bir yapıda olması önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışanların işe adanmışlıklarını etkileyen faktörleri tespit edebilmek için çeşitli ampirik araştırmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Söz konusu araştırmalarda, işe adanmışlık üzerinde etkili olan başlıca faktörlerin işin kendisi, bireysel faktörler, çalışma ortamı ve liderlik olduğu tespit edilmiştir (Wildermuth ve Pauken, 2008). Ancak işe adanmışlığı etkileyen diğer faktörlere kıyasla liderliği işe adanmışlıkla ilişkilendiren sınırlı sayıda araştırma yapıldığı dikkat çekmektedir (Patnaik ve Dubey, 2019). Halbuki çalışanların, resmi iş sözleşmelerinden kaynaklanan görev ve sorumlulukların ötesine geçmelerini, işlerini yaparken enerjik, coşkulu, mutlu ve

istekli olmalarını sağlayan işe adanmışlık, liderler açısından da önem taşıyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşlerine adanmış çalışanların, zorluklar karşısında daha mücadeleci oldukları, yeni görev ve sorumluluklar üstlenmekten kaçınmadıkları, işlerinde daha özenli ve dikkatli oldukları göz önüne alındığında (Leiter & Bakker, 2010:2), kendilerini işlerine adayan kişilerle çalışmanın lidere de yarar sağlayacağı belirtilebilir (Bedarkar ve Pandita, 2014, s.107). Bu doğrultuda liderle üye arasındaki karşılıklı etkileşimleri dikkate alan lider-üye etkileşiminin, çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisinin incelenmeye değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3. Lider-Üye Etkileşimi İşe Adanmışlık İlişkisi

Lider ile üye arasındaki etkileşimin kalitesi, çalışanların işe adanmışlıklarını teşvik eden bir öncül olarak görülmektedir. Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi, lider ile üye arasında daha fazla birlikte zaman geçirme, daha fazla destek, övgü gibi ödülleri beraberinde getirebilmektedir. Bu da kişinin işe adanmışlık düzeyini artırıcı bir etkide bulunabilir. Ayrıca liderin kendisine sunduğu destek sayesinde kişi kendini psikolojik olarak daha güvenli hissedebilmektedir (Radstaak ve Hennes, 2017).

Lider-üye etkileşiminin, işe adanmışlık üzerindeki etkisini incelemede gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda iki kuramdan yararlanabileceği düşünülmüştür. Bu kuramlar, Sosyal Mübadele Kuramı ile Kaynakların Korunması Kuramıdır.

Sosyal Mübadele Kuramına göre kişiler arası ilişkiler, fayda-maliyet temelinde kurulmakta ve geliştirilmektedir (Bolat, 2011, s.68). Çalışanın veya liderin karşı tarafla bir mübadelede bulunması, katlandığı sosyal maliyetten daha fazla katkı/ödül alabileceği şeklinde bir beklentiye sahip olmasına bağlanmaktadır. Blau'ya (1964) göre kişi bir iyilik yaptığında, iyilik yaptığı kişiden bir karşılık alacağı beklentisine girmektedir. Bu karşılığın, ne zaman ve nasıl olacağı belirsiz olmakla birlikte tatmin edici bir dönüş olması beklenmektedir (Wayne, Shore ve Liden, 1997). Sosyal Mübadele Kuramına göre çalışanların örgütün bir temsilcisi olarak algıladıkları liderleri ile geliştirdikleri yüksek kaliteli ilişkilerin karşılığında işe yönelik daha yüksek bağlılık ve çaba gösterecekleri ve hatta rol ötesi davranışlar sergileyebilecekleri belirtilmektedir (DeConinck ve Johnson, 2009, s.336). Çalışanların liderleri ile geliştirdikleri bu yüksek kaliteli ilişkilerin, işe adanmışlığı artırmada da etkili olabileceği öne sürülmektedir (Garg ve Dhar, 2017, s.246).

Lider-üye etkileşiminin, işe adanmışlık üzerindeki etkisini incelemede yararlanabilecek bir diğer kuram ise Kaynakların Korunması Kuramıdır. Kaynakların Korunması Kuramına göre örgütte kaynakların dağıtım gücünü elinde tutan liderler, sahip oldukları kişisel, duygusal ve fiziksel kaynakları astlarına seçici bir şekilde dağıtmaktadırlar. Çalışanlarsa örgütte kendilerinden beklenen görev ve rolleri yerine getirebilmek için kendi zamanlarını, duygusal ve fiziksel kaynaklarını

tüketmektedirler (Harris, Wheeler ve Kacmar, 2011, s.273). Çalışanlar, tükettikleri bu kaynakların karşılığında liderlerinden destek görerek değerli kaynakları (örneğin; liderin takdiri, ödüllendirmesi vb.) kazanmayı amaçlamaktadırlar. Liderle yüksek kaliteli ilişkilere sahip olan çalışanların, iş taleplerini karşılamada daha başarılı olacakları düşünülmektedir (Knight, Patterson ve Dawson, 2017, s.794). Bu bağlamda lider-üye etkileşiminin işe adanmışlığı olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülebilir (Venz, Pundt ve Sonnentag, 2017, s.27). Gerek Sosyal Mübadele Kuramı gerekse Kaynakların Korunması Kuramının önermeleri doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H1: Çalışanların lider-üye etkileşimi algısı, işe adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

Katkı boyutu, üyenin resmi iş sözleşmesinde olmamasına rağmen daha fazla çaba göstermesi ve daha fazla sorumluluk alarak hareket etmesi sayesinde liderin de üyeye daha fazla çaba ve sorumluluk almasını teşvik edecek şekilde kaynak, zaman, ilgi ve destek göstermesi ile açıklanmaktadır (Liden ve Maslyn, 1998, s.50). Lider, diğer çalışanlardan daha yüksek potansiyele sahip olduğunu düşündüğü çalışanları belirlemekte ve bu çalışanlara daha olumlu davranmaktadır. Sosyal Mübadele Kuramı açısından incelendiğinde, liderin kendisine karşı olumlu davranış ve katkı içinde bulunduğunu gören çalışanın, karşılık verme çabası içine girerek daha fazla sorumluluk almak isteyeceği, örgüte ve liderine katkı sağlamaya yöneleceği ileri sürülebilir (Eisenberger ve diğerleri, 2014, s.635). Kaynakların Korunması Kuramı açısından incelendiğinde ise kaynaklara daha fazla sahip olan çalışanların, bu kaynaklara sahip olmaya devam edebilmek için bir çaba içerisine girecekleri ifade edilmektedir (Bickerton, Miner, Dowson ve Griffin, 2014, s.374). Bu doğrultuda daha fazla çaba ve sorumluluk almasını teşvik edecek şekilde kendisine kaynak, zaman, ilgi ve destek gösteren bir lideri olan çalışanın, bu kaynaklarını korumak ve hatta daha fazlasına sahip olabilmek için işine olan adanmışlığını arttırması beklenebilir. Gerek Sosyal Mübadele Kuramı gerekse Kaynakların Korunması Kuramının önermeleri doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H2: Liderin üyeye katkısı, işe adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

Sadakat, lider ile üyenin dışarıdan gelecek herhangi bir eleştiri veya tehdide karşı birbirlerini koruma derecesine işaret etmektedir (Liden ve Maslyn, 1998, s.46). Sosyal Mübadele Kuramı açısından incelendiğinde, liderin kendisini olası bir eleştiri veya tehdide karşı savunması karşılığında üyenin de işe adanmışlığını arttırarak liderin kendisini savunmasına karşılık vermesi beklenmektedir. Kaynakların Korunması Kuramı açısından incelendiğinde ise üyenin diğerlerinin muhtemel saldırı veya eleştirilerinden kendisini korumak ve sahip olduğu kaynakları hak ettiğini lidere gösterebilmek için işe adanmışlığını arttırma yönüne gidebileceği öne sürülebilir.

Gerek Sosyal Mübadele Kuramı gerekse Kaynakların Korunması Kuramının önermeleri doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H3: Liderle üye arasındaki sadakat, işe adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

Duygusal etkileşim boyutu, lider ile üyenin birbirlerine karşı duydukları sevgi, sempati ve yakınlığı vurgulamaktadır. (Dienesch ve Liden, 1986, s.625). Lider ile üyenin birbirlerine karşı sevgi ve sempati beslemeleri, taraflar arasında samimi ilişkiler kurulmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte, taraflar birbirlerinin iş dışındaki sorunları hakkında da fikir sahibi olabilmektedir. (Dienesch ve Liden, 1986, s.625). Sosyal Mübadele Kuramı açısından incelendiğinde, lideri ile karşılıklı sevgiye dayanan ilişkiler kuran çalışanların bu karşılıklı sevginin doğrultusunda kendilerini işlerine daha istekli olarak adanmaları ve liderin bazı konulardaki iş yükünü azaltmaları beklenebilir (Yukl, 2010, s.235-236). Kaynakların Korunması Kuramı açısından bakıldığında ise lider ile gerek işte gerek iş dışında yakın ilişki kurulması sonucunda çalışanlar, kendi kişisel gelişimleri ve kariyerleri açısından daha fazla fırsatla karşılaşabileceklerdir. Bu fırsatları veya kaynakları korumak isteyen çalışanların kendilerini işlerine daha fazla adanmaları beklenebilir. Gerek Sosyal Mübadele Kuramı gerekse Kaynakların Korunması Kuramının önermeleri doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H4: Liderle üye arasındaki duygusal etkileşim, işe adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

Profesyonel saygı, taraflardan birinin işiyle ilgili yeteneklerinin, itibarının ve bilgilerinin karşı tarafın gözünde saygıdeğer bir konumda olması şeklinde ifade edilebilir. Bir tarafın diğer tarafı saygıdeğer görmesinde, deneyim, örgüt içinde veya başka bir örgütte elde ettiği başarılar, ödüller, saygın bir imaj gibi faktörler etkili olmaktadır. Çalışanın görevlerini yerine getirirken yaşadığı zorluklarda liderin tecrübesinden ve bilgisinden faydalanabilmesi, liderin çalışanın terfisi için etkili bir referans olabilmesi, çalışanın yetkinliklerini geliştirebilecek bir konumda olması vb. profesyonel saygıyı besleyen unsurlar olarak sayılabilir (Liden ve Maslyn, 1998, s.50). Sosyal Mübadele Kuramı açısından incelendiğinde, söz konusu unsurlardan fayda sağlayan çalışanın bunun karşılığını vermek için işe adanmışlığını arttırması beklenebilir. Kaynakların Korunması Kuramı açısından incelendiğinde, çalışanın profesyonel anlamda saygın bir liderle çalışmasının kendisine getireceği kaynakları koruyabilmek amacıyla kendisini işine daha çok adayacağı öne sürülebilir. Gerek Sosyal Mübadele Kuramı gerekse Kaynakların Korunması Kuramının önermeleri doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H5: Üyenin lidere olan profesyonel saygısı, işe adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırmanın Uygulama Alanı

Araştırmanın veri toplama sürecinde kartopu örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Kartopu örnekleme yönteminde, araştırmanın konusuyla ilgili

kişiler seçilmekte ve seçilen kişiler aracılığıyla diğer katılımcılar da araştırma kapsamına dahil edilmektedir (Biernacki ve Waldorf, 1981). Araştırma kapsamında, özel sektörde görev yapmakta olan beyaz yakalı çalışanlardan veri toplanmıştır. Veri toplamada kullanılan anket formu, çevrim içi olarak hazırlanmıştır. Anket formu katılımcılara dağıtımına başlamadan önce etik kurul onayı İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan alınmıştır. Araştırmacılar tarafından, özel sektörde beyaz yakalı olarak çalıştığı bilinen 50 kişiye anket formunun linki e-posta üzerinden iletilmiş ve iletilen bu anket formunun linkini özel sektörde çalışan tanıdıkları beyaz yakalı çalışanlara iletmeleri istenmiştir. Araştırma kapsamında 242 kişiye ulaşılmış ve değerlendirmeye 242 adet anket formu alınmıştır. Araştırmaya ilişkin veriler 2021 yılı içerisinde mart ve nisan aylarında toplanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin yaş ortalaması 7,854 standart sapma ile 30,26'dır ve katılımcıların yaşları 19 ila 59 arasında değişmektedir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasını (%68,2) kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların örgütsel kıdemlerinin ortalamaları 4,96, toplam kıdemlerinin ortalamaları 7,55'dir. Örgütsel kıdemleri 1 ila 34 arasında değişmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde üniversite mezunları %61,6 ile ilk sırada yer almaktadır. Lisansüstü düzeyde mezun olanların oranı %32,6 iken, lise mezunu olan katılımcılar ise %5,8 ile son sırada bulunmaktadır.

3.2. Ölçüm Araçları

3.2.1. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği

Araştırmaya katılan çalışanların liderlerine ilişkin lider-üye etkileşimi algılarını tespit etmek için Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen, on iki ifade ve dört alt boyuttan oluşan lider-üye etkileşimi ölçeğinin Baş, Keskin ve Mert (2010)'in Türkçeye uyarlamış oldukları ölçekten yararlanılmıştır. Söz konusu ölçekte yer alan dört boyut üçer ifade ile ölçülmektedir. Katılımcılar, kendilerine yöneltilen lider-üye etkileşimi algılarını ölçen ifadelere 5'li likert ölçeğine göre yanıtlar vermiştir. Katılımcıların "kesinlikle katılmıyorum" yanıtı 1, "kesinlikle katılıyorum" cevabı ise 5 puan olarak değerlendirilmiştir.

3.2.2. İşe Adanmışlık Ölçeği

Araştırmaya katılan çalışanların, işe adanmışlık düzeylerini tespit etmek amacıyla, Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Söz konusu ölçeğin kısa ve Türkçe versiyonuna Schaufeli'nin kendi web sitesinden ulaşılmıştır. Ölçekte dokuz ifade ve üç boyut yer almaktadır. Her bir boyut üçer ifade ile ölçülmektedir. Katılımcılar, işe adanmışlık düzeylerine ilişkin sorulan ifadelerle 5'li likert ölçeğine göre yanıt vermişlerdir. "Kesinlikle katılmıyorum yanıtı 1, "kesinlikle katılıyorum" cevabı ise 5 puan olarak değerlendirilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan çalışmada ortaya konan hipotezlerin sınanmasından önce, yararlanılan ölçeklerin faktör yapılarının belirlenmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle lider-üye etkileşimi ölçeğini oluşturan on iki ifade varimax yöntemi ile açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulamak için uygun olup olmadığını saptamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğinden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olup olmadığını tespit etmek içinse Barlett küresellik testinden (Barlett test of sphericity) yararlanılmıştır (Sharma, 1996). Lider-üye etkileşimi ölçeğinin KMO istatistiği 0,928'dir ($>0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutulabilmesi için uygun olduğu görülmektedir. Barlett küresellik testi ki-kare test istatistiği anlamlı bulunmuştur ($p=0,00<0,01$). Ölçeğin faktör sayısını belirlerken özdeğerlerin (eigenvalue) 1'den büyük olması kuralı dikkate alınmıştır. Buna ek olarak, özdeğerlerin dağılım grafiği de irdelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte özdeğerleri 1'den büyük olan dört faktör tespit edilmiştir. Buna göre, orijinal ölçekte olduğu gibi dört boyuttan oluştuğu görülmüştür. Boyutların cronbach α değerleri, ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir. Sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Lider-Üye Etkileşimi Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemi ile Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Duygusal Etkileşim	Sadakat	Katkı	Profesyonel Saygı
L-ÜE1	0,79			
L-ÜE2	0,77			
L-ÜE3	0,66			
L-ÜE4		0,82		
L-ÜE5		0,81		
L-ÜE6		0,80		
L-ÜE7			0,77	
L-ÜE8			0,86	
L-ÜE9			0,66	
L-ÜE10				0,87
L-ÜE11				0,82
L-ÜE12				0,80
Cronbach α	0,95	0,94	0,88	0,96

KMO= 0,928; Barlett Testi Ki Kare= 3332,344; Serbestlik Derecesi= 66; $p<0,001$; Açıklanan Toplam Varyans=% 88,823

İşe adanmışlık ölçeği, açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İşe adanmışlık ölçeğinin KMO istatistiği 0,911'dir ($>0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör

analizine tabi tutulabilmesi için uygun olduğu görülmektedir. Barlett küresellik testi ki-kare test istatistiği anlamlıdır ($p=0,00<0,01$). Ölçeğin faktör sayısını belirlerken özdeğerlerin 1'den büyük olması kuralına dikkat edilmiş ve aynı zamanda özdeğerlerin dağılım grafiği de irdelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları yararlanan ölçekte özdeğerleri 1'den büyük olan bir faktör bulunduğunu göstermektedir. Buna göre ölçeğin tek boyutta toplandığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde, ölçeğin orijinalinde üç boyut altında ele alındığı, ancak ölçeği geliştiren yazarlar tarafından kısaltılmış versiyonun, üç alt boyutunun birbiriyle oldukça ilişkili olduğu ve tek boyut halinde ele alınabileceğinin belirtildiği görülmektedir (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006, s.709). Gerek faktör analizi sonuçları, gerek ilgili literatür doğrultusunda ölçek tek boyut halinde ele alınmıştır. Ölçeğin Cronbach α değeri 0,94 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	İşe Adanmışlık
İA1	0,88
İA2	0,91
İA3	0,86
İA4	0,91
İA5	0,90
İA6	0,86
İA7	0,80
İA8	0,67
İA9	0,68
Cronbach α	0,94

KMO= 0,911; Barlett Testi Ki-Kare = 2065,934; Serbestlik Derecesi = 36 $p< 0,01$; Açıklanan Toplam Varyans = % 69,574 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin normal dağılıp dağıtılmadığının anlaşılması için bağımsız ve bağımlı değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Verilerin Normallik Dağılımı

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Lider-Üye Etkileşimi	-0,012	-1,150
İşe Adanmışlık	-0,370	-0,635

Tabachnick, Fidell ve Ullman (2007)'a göre skewness ve kurtosis değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değer almalıdır. Tablo 3 incelendiğinde bu kriterin sağlandığı görülmektedir.

4.2. Hipotez Testleri

Çalışmada öne sürülen hipotezlerin sınanmasında çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analizler uygulanmadan önce, regresyon analizinin uygulanabilmesi için gerekli varsayımlar olan normallik, varyansların homojenliği ve doğrusallık varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı irdelenmiştir. Değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Korelasyon Analizi

Değişken	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5
1 LÜE	3,18	1,18	-				
2 Duygusal Etkileşim	3,08	1,38	0,92**	-			
3 Sadakat	2,95	1,31	0,88**	0,78**	-		
4 Katkı	3,27	1,25	0,87**	0,73**	0,69**	-	
5 Profesyonel Saygı	3,43	1,37	0,88**	0,77**	0,68**	0,68**	-
6 İşe Adanmışlık	3,41	1,05	0,60**	0,54**	0,51**	0,62**	0,48**

N:242 **p<0,001, LÜE: Lider üye etkileşimi

Lider-üye etkileşiminin işe adanmışlık üzerindeki etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca Durbin-Watson istatistiği ve VIF değerleri kontrol edilmiştir. Durbin-Watson istatistiği 1,904 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Araştırma Değişkenleri ile İlgili Çoklu Regresyon Analizi (Bağımlı Değişken: İşe Adanmışlık)

Değişkenler	Standart β Katsayısı	t	p	VIF
Duygusal Etkileşim	0,114	1,171	0,243	3,768
Katkı	0,464	5,869	0,000	2,476
Profesyonel Saygı	0,026	0,318	0,751	2,661
Sadakat	0,079	0,935	0,351	2,824

F= 39,733 p<0,005 Durbin-Watson=1,904 Düzeltilmiş R² =0,391

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre lider-üye etkileşiminin 'katkı' boyutunun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,464$; p<0,005). Lider-üye etkileşiminin diğer alt boyutları olan

‘duygusal etkileşim’ boyutunun ($\beta=0,114$; $p<0,243$), ‘profesyonel saygı’ boyutunun ($\beta=0,026$; $p<0,751$) ve ‘sadakat’ boyutunun ($\beta=0,079$; $p<0,351$) ise işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre H1 ve H2 hipotezlerinin desteklendiği görülürken; H3, H4 ve H5 hipotezlerinin desteklenmediği tespit edilmiştir.

5.Sonuç ve Tartışma

Çalışanlar, işletme hedeflerine yönelik olarak kendilerinden beklenenleri yerine getirmeleri karşılığında işletmeden birtakım kazançlar beklemektedir. Bu beklentilerin karşılanması halinde çalışanların daha fazla sorumluluk almaları, kendilerini yeni görevlere hazır tutmaları, çalışırken daha dinç ve enerjik olmaları gibi tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Saks, 2006). Bu bağlamda, işletme adına hareket eden liderlerin uygulama ve davranışlarının, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. İç grup olarak ifade edilen liderin yakın ilişki kurduğu çalışanlar, dış grupta yer alan çalışanlara kıyasla görev çeşitliliği, liderle doğrudan iletişim, daha fazla ve öncelikli olarak kaynaklara erişim gibi konularda daha avantajlı olmaktadır. Bu durum, iç grupta yer alan çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artırabilmektedir (Burch ve Guarana, 2014). İşe adanmış çalışanların diğerlerine kıyasla daha enerjik ve hevesli olmaları, liderleri ile daha yakın ilişkiler geliştirmelerini sağlayabilmektedir (Radstaak ve Hennes, 2017).

Araştırmada elde edilen bulgular, lider-üye etkileşiminin işe adanmışlığı pozitif yönde ve kısmen etkilediğini göstermektedir. Söz konusu bulgu, Sosyal Mübadele Kuramı bağlamında değerlendirilebilir. Sosyal Mübadele Kuramına göre çalışanların liderlerinden destek görmelerinin karşılığında işe yönelik daha yüksek bağlılık ve çaba gösterecekleri ve hatta rol ötesi davranışlar sergileyebilecekleri ileri sürülmektedir (DeConinck ve Johnson, 2009, s.336). Çalışanların liderlerinden aldıkları bu desteğin, işe adanmışlığı artırmada da etkili olabileceği ifade edilmektedir (Garg ve Dhar, 2017, s.246). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgunun ilgili literatür ile de örtüştüğü belirtilebilir (Örneğin; Adil ve Awais, 2016; Bederkar ve Pandita, 2014; Breewart, vd., 2015; Meng, vd., 2017).

Araştırma sonucunda lider-üye etkileşiminin katkı boyutunun işe adanmışlığı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu doğrultuda katkı boyutunun işe adanmışlığı pozitif yönde etkilemesi, Sosyal Mübadele Kuramı ve Kaynakların Korunması Kuramı ile açıklanabilir. Sosyal Mübadele Kuramı bağlamında, liderin üyeye daha fazla kaynak, zaman, ilgi ve destek sunması karşılığında, üyenin de işe adanmışlığını yükselttiği ileri sürülebilir. Kaynakların Korunması Kuramı açısından ele alındığında, liderinden katkı boyutu altında destek gören üyenin erişim imkanı bulduğu kaynakları korumak ve daha fazla kaynağa sahip olmak amacıyla daha fazla çaba göstermesiyle işe adanmışlığının daha yüksek düzeyde ortaya çıktığı belirtilebilir.

Yapılan analizler sonucunda, lider-üye etkileşiminin diğer alt boyutları olan duygusal etkileşim, profesyonel saygı ve sadakatin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda lider ile üye arasındaki karşılıklı sevginin, liderin üyeye gösterdiği korumacı tavrın ve üyenin lideri saygıdeğer bulmasının üyenin işe adanmışlığını doğrudan etkilemediği belirtilebilir. Söz konusu bulgular, çalışmanın hipotezlerini açıklamada kullanılan Sosyal Mübadele Kuramı ile Kaynakların Korunması Kuramı açısından ilgi çekici bulunsa da lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti (örn; Rodwell, Williams ve Gulyas, 2017), örgütsel vatandaşlık davranışı (örn; Goertzen, 2007) gibi farklı değişkenler üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Bu doğrultuda ileride yapılacak çalışmalarda, lider-üye etkileşiminin söz konusu alt boyutlarına odaklanılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada elde edilen bulguların birtakım kısıtların çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Buna göre lider-üye etkileşiminin, sadece çalışanların algıları açısından ele alınması, yapılan çalışmada en önemli kısıtlardan birini oluşturmaktadır. Çalışmada boylamsal araştırma yöntemi yerine kesitsel araştırma yönteminin benimsenmiş olması, çalışmanın kısıtlarından bir diğerini oluşturmaktadır. Verilerin toplama sürecinde, kartopu örnekleme yönteminden yararlanılması, yalnızca araştırmacının ve katılımcıların ulaşabildikleri kişilerin çalışmaya dahil edilebilmesi çalışmanın kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, çalışanların işe adanmışlıkları üzerinde lider-üye etkileşiminin etkisi incelenmesi amaçlandığı için işe adanmışlığı etkileyen diğer değişkenler kapsam dışında bırakılması ise araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır.

Çalışmanın hem literatüre hem uygulamaya katkı sunduğu düşünülmektedir. İlgili literatürde sınırlı sayıda ampirik çalışmada ele alınmış olan lider-üye etkileşiminin işe adanmışlık üzerindeki etkisini incelemiş olması, bu çalışmanın literatüre sunduğu katkılardan birini oluşturmaktadır. Çalışmada, lider-üye etkileşiminin işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. İşe adanmışlığı yüksek olan çalışanların düşük olan çalışanlara kıyasla daha yüksek performans göstermeye ve rol ötesine geçen davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinde lider ile üyenin kurmuş olduğu yüksek kaliteli bir etkileşimin rol oynadığının bilinmesi işletmelere ve yöneticilere ışık tutabilir. Liderle üye arasındaki yüksek kaliteli ilişkiler sonucu artan işe adanmışlığın liderin de performansını olumlu yönde etkileyebileceği göz önüne alındığında, liderlere özellikle düşük kaliteli ilişki kurduğu üyelerinin daha fazla farkına vararak onların sorunlarını ve beklentilerini de göz önünde bulundurmaları önerilebilir. Özellikle katkı boyutunun işe adanmışlık üzerindeki etkisinin anlamlı çıkması göz önünde bulundurulduğunda, liderlerin üyelerine katkıda bulunmalarının üzerinde durmaları vurgulanabilir. Katkı boyutu, liderin ve üyenin ortak amaçlarına hizmet eden faaliyetlerin kalitesine vurgu yapmaktadır (Dienesch & Liden, 1986). Genel örgüt hedeflerine ulaşılmasında daha fazla

katkıda bulunabilecek çalışanlara daha fazla kaynak ve zaman ayırarak onların kişisel gelişimlerine yönelik ve bireysel beklentilerini tatmin edecek ödüllerin liderler tarafından adil olarak dağıtılması önerilebilir. Bununla birlikte, hem liderin hem de çalışanın karşılıklı mübadele ilişkisini devam ettirme yönünde davranış ve tutum geliştirmelerinin faydalı olacağı düşünülmektedir. İşe adanmışlığın iş performansı, rol ötesi davranışlar sergileme gibi önemli hususlar üzerinde etkili olduğu dikkate alındığında, lider ile düşük kaliteli ilişkisi olan üyelerin de kendilerini işlerine adanmaları için gerekli ortamın oluşturulması gerektiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin, işe alım veya terfi süreçlerinde, yönetici seçerken sadece teknik uzmanlığa odaklanmaktan ziyade liderlik becerilerine de dikkat etmeleri gerektiği ileri sürülebilir. Benzer şekilde, lider pozisyonuna getirilen yöneticilerin bu yönlerini geliştirmeleri için çalıştıkları işletmelerin uygulayacağı çeşitli eğitim programlarına tabi tutulmaları gerektiği de düşünülmektedir. Bunun yanı sıra liderlerin aktif dinleme ve empati kurma gibi yetenekleri geliştirmesi önerilebilir. Liderlerin geribildirim sırasında yapıcı bir tutuma sahip olması da çalışma sonunda yapılabilecek öneriler arasındadır.

Kaynakça

- Adil, M. S., ve Awais, A. (2016). Effects of leader-member exchange, interpersonal relationship, individual feeling of energy and creative work involvement towards turnover intention: a path analysis using structural equation modeling. *Asian Academy of Management Journal*, 21(2), 99-133.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313-326.
- Bakker, A. B. ve Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. içinde A. B. Bakker & M. P. Leiter (Ed.), *Work Engagement: A handbook of Essential Theory and Research* (s. 181–196). Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2018). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26, 321-331.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bal, P.M. ve De Lange A.H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan:

- A multisample study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 88, 126–154.
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider üye etkileşimi (lüe) modeli ve ölçme aracının türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013-1039.
- Bauer, T. N. ve Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *The Academy of Management Journal*, 1538-1567.
- Bedarkar, M. ve Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Bickerton, G., Miner, M., Dowson, M. ve Griffin, B. (2014). Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three-wave longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 370-391.
- Biernacki, P. ve Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163.
- Bolat, O. İ. (2011). Lider üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 63-80.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Van den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770.
- Burch, T. C. ve Guarana, C. L. (2014). The comparative influences of transformational leadership and leader-member exchange on follower engagement. *Journal of Leadership Studies*, 8(3), 6-25.
- Chaurasia, S. ve Shukla, A. (2013). The influence of leader-member exchange relations on employee engagement and work role performance. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 465-493.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014). Lider-üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 35-58.
- Dansereau, F. Graen, G. ve Haga, W.J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations a longitudinal investigations of the role making process. *Organizational Behavior And Human Performance*, 13(1), 46-78.

- DeConinck, J. B. ve Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(4), 333-350.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *The Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L. ve Ferris, G. R. (2012). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management*, 38(6), 1715-1759.
- Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzalez-Morales, M. G., Wickham, R. E. ve Buffardi, L. C. (2014). The supervisor pos-lmx-subordinate pos chain: moderation by reciprocation wariness and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 635-656.
- Fletcher, L. (2016). Training perceptions, engagement, and performance: comparing work engagement and personal role engagement. *Human Resoure Development International*, 19(1), 4-26.
- Garg, S. ve Dhar, R. (2017). Employee service innovative behavior: the roles of leader-member exchange (lmx), work engagement, and job autonomy. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242-258.
- Gerstner, C. R. ve Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Ghadi, M.Y., Fernando, M. ve Caputi, P. (2013), Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work, *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 1-34
- Goldberg, C., & McKay, P. F. 2015. Diversity and lmx development. İçinde T. N. Bauer & B. Erdogan (Ed.), *The Oxford handbook of leader-member exchange*: (s. 381–396). Oxford, U.K.: Oxford University Press.

- Goertzen, B. (2007). Dimensions Leader-Member exchange: An examination of outcomes. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teaching*, 3(1), 32-39.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1991). The transformation of professionals into selfmanaging and partially self-designing contributors: Toward a theory of leadership-making. *Management Department Faculty Publications*, 1(1), 25-39.
- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (lmx) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Greguras, G. J. ve Ford, J. M. (2006). An examination of the multidimensionality of supervisor and subordinate perceptions of leader-member exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 433-465.
- Gutermann, D., Lehmann-Willenbrock, N., Boer, D., Born, M. ve Voelpel, S. C. (2017). How leaders affect followers' work engagement and performance: integrating leader-member exchange and crossover theory. *British Journal of Management*, 28, 299-314.
- Harris, K., Wheeler, A. ve Kacmar, K. (2011). The mediating role of organizational job embeddedness in the lmx-outcomes relationships. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 271-281.
- Ilies, R., Nahrgang, J. D. ve Morgeson, F. P. (2007). Leader-member exchange and citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 269-277.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Knight, C., Patterson, M. ve Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 792-812.
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., ve Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the job demands-resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243-255.
- Lebron, M., Tabak, F., Shkoler, O. ve Rabenu, E. (2018). Counterproductive work behaviors toward organization and leader-member exchange: The mediating

- roles of emotional exhaustion and work engagement. *Organization Management Journal*, 15(4), 159-173.
- Leither, M. P. ve Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction, A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed.), İçinde: *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (s. 1–9), London: Psychology Press.
- Li, X., Sanders, K. ve Frenkel, S. (2012). How leader-member exchange, work engagement and hrm consistency explain chinese luxury hotel employees' job performance. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1059-1066.
- Liao, S., Zhou, X., Guo, Z. ve Li, Z. (2019). How does leader narcissism influence employee voice: the attribution of leader impression management and leader-member exchange. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1819-1832.
- Liden, R. C. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Liden, R. C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Lunenburg, F. C. (2010). Leader-member exchange theory: Another perspective on the leadership process. *International Journal of Management, Business and Administration*, 13(1), 1-5.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A. ve Egitropaki, O. (2016). Leader-member exchange (lmx) and performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 69, 67-121.
- Matta, F. K., Scott, B. A., Koopman, J. ve Conlon, D. E. (2015). Does seeing "eye to eye" affect work engagement and organizational citizenship behavior? A role theory perspective on lmx agreement. *The Academy of Management*, 58(6), 1686-1708.
- Meng, Y., Tan, J., ve Li, J. (2017). Abusive supervision by academic supervisors and postgraduate research students' creativity: The mediating role of leader-member exchange and intrinsic motivation. *International Journal of Leadership in Education*, 20(5), 605-617.

- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Patnaik, A., ve Dubey, R. (2019). Impact of leadership on employee engagement and intent to stay. *International Journal of Leadership*, 7(2), 58-66.
- Radstaak, M., & Hennes, A. (2017). Leader-member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting. *SA journal of industrial psychology*, 43(1), 1-11.
- Rodwell, J., McWilliams, J., ve Gulyas, A. (2017). The impact of characteristics of nurses' relationships with their supervisor, engagement and trust, on performance behaviours and intent to quit. *Journal of advanced nursing*, 73(1), 190-200.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 3-10.
- Sepdiningtyas, R. ve Santoso, C. (2017). The influence of leader-member exchange on individual performance: the roles of work engagement as a mediating variable and co-workers support as a moderating variable. *Review of Integrative Business & Economics Research*, 6(4), 285-305.
- Shraga, O. ve Shirom, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations*, 62(2), 271-291.
- Sulaiman, W. ve Zahoni, N. A. (2016). Validation of the utrecht work engagement scale (uwes) in the malaysian context. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(6), 672-676.
- Venz, L., Pundt, A. ve Sonnentah, S. (2017). What matters for work engagement? A diary study on resources and the benefits of selective optimization with compensation for state work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 26-38.

- Wayne, S. J. ve Green, S. A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. *Human Relations*, 46(12), 1431-1440.
- Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Sparrowe, R. T. (1994). Developing leader-member exchanges: The influence of gender and ingratiation. *American Behavioral Scientist*, 37(5), 697-714.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wildermuth, C. S. ve Pauken, P. D. (2008). A perfect match: Decoding employee engagement - part 1: Engaging cultures and leaders. *Industrial and Commercial Training*, 40(3), 122-128.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson.
- Yukl, G., O'Donnell, M. ve Taber, T. (2009). Influence of leader behaviors on the leader-member exchange relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 289-299.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.

Etik Beyanı: Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 08.03.2021 tarih ve 03 sayılı toplantısı ile onay alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

A Study on the Relationship between Employee's Leader-Member Exchange Perception and Work Engagement

Extended Abstract

1. Introduction

Employees who are engaged in their work can concentrate fully while doing their work and can happily dedicate themselves to their work (Ghadi, Fernando, & Caputi, 2013, p.536). In several empirical studies, it has been determined that employees with a high level of work engagement have higher performance and are more likely to show extra role behaviors compared to other employees (Bakker & Demerouti, 2008; Bal & De Lange, 2015). The factors affecting work engagement are grouped under four topics. These are; job, individual factors, work environment, and leadership (Anitha, 2014).

It is stated that leaders have a key role in increasing the level of work engagement of employees. It is thought that leaders, who inspire and motivate employees and care about their needs, expectations, and wishes, can increase the level of work engagement of employees (Schaufeli, 2012, p.6). It is important for leaders to work with dedicated people since it contributes to the performance of the organization (Breevaart, Bakker, Demerouti, & Van den Heuvel, 2015).

It is thought that the Leader-Member Exchange (LMX) has an effect on the level of work engagement of the employees. It is stated that high-quality relations between the leader and the employees can positively affect the engagement of the employees in their work.

In this study, Social Exchange Theory and Conservation of Resource Theory were used to explain the effect of leader-member exchange on work engagement. According to LMX, in-group members feel ready to fulfill the roles and tasks assigned to them by the organization with extra effort. The members in the in-group have the support of the leader and the members feel grateful for this support from the leader. However, the members of the out-group only complete their own tasks and do not make any extra effort.

H1: Employees' perception of leader-member exchange positively affects work engagement.

H2: The contribution of the leader to the member positively affects work engagement.

H3: Loyalty between the leader and the member positively affects work engagement.

H4: The emotional interaction between the leader and the member positively affects work engagement.

H5: The member's professional respect for the leader positively affects the work commitment.

2. Method

In this study, it is aimed to determine the effect of leader-member exchange on work engagement. For this purpose, the data were collected from white-collar employees in the private sector by using the survey method. The LMX scale was used to measure the leader-member exchange. There are 12 items in the scale. The original scale was developed by Liden and Maslyn (1998). The Turkish version of the scale was adapted by Baş, Keskin, and Mert (2010). The work engagement scale was used to measure the level of job engagement. The scale was developed by Schaufeli, Bakker, and

Salanova (2006). The short and Turkish version of the scale was obtained from Schaufeli's own website. A 5-point Likert Scale was used in the study. Within the scope of the research, data were collected from white-collar employees working in private sector. Snowball sampling method was used in the data collection process of the research.

3.Results and Discussion

In this study, the effect of leader-member exchange on work engagement was examined. As a result of the analysis, it was determined that the leader-member exchange positively affects work engagement. In addition, it has been determined that the contribution dimension, which is a sub-dimension of leader-member interaction, increases the level of work engagement. However, the effects of professional respect, loyalty and emotional interaction dimensions, which are the other sub-dimensions of leader-member interaction, on the level of work engagement have not been determined.

4. Conclusion

Engaged employees, who are more energetic and enthusiastic compared to others, can develop closer relationships with their leaders (Radstaak & Hennes, 2017). Engaged employees are willing to put in the extra effort, which makes them valuable to the organization. Therefore, it has become an important issue to increase the level of engagement in employees to work. In the study, it was revealed that high-quality LMX increases the level of work engagement of the employees.

According to the Social Exchange Theory, it is stated that employees will increase their commitment to work and even exhibit extra-role behavior in return for the quality relations they develop with their leaders whom they perceive as the representatives of the organization (DeConinck and Johnson, 2009, p.336).

According to the Conservation of Resources Theory, leaders who have the power to use the resources of the organization selectively allocate their personal, emotional, and physical resources to their subordinates. Employees, on the other hand, consume their own time, emotional and physical resources in order to fulfill the duties and roles expected of them in the organization. Employees aim to gain valuable resources (for example, the leader's appreciation, reward, etc.) by receiving support from their leaders in return for these resources they consume.

As the limitations of this research; it can be stated that the research was carried out only in private sector enterprises operating in Istanbul and a limited number of surveys were applied. In future studies, as a suggestion to researchers, it may be suggested to include other variables that may have an impact on work engagement and to include employees from different sectors.

Araştırma Makalesi

**Is Tourism Convergence Valid in Turkey? Evidence from
Furuoka Unit Root Test**

Ceren PEHLİVAN,

Corresponding Author, Independent Researcher
pehlivanceren2@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5632-2955

Gökhan KONAT

Abant İzzet Baysal University, Department of Econometrics
gokhan.konat@inonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0964-7893

Ayşegül HAN

PHD Student, İnönü University, Department of Econometrics,
aysegullhann@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3390-2129

Ferhat ÖZBAY

Isparta University of Applied Sciences, Department of Banking and Insurance
ferhatozbay@isparta.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7756-3835

Abstract

The positive effects of tourism on the economy are gradually increasing. Turkey has a critical position in the tourism sector, and its main policy in this area is to increase its income. This study purpose of testing the validity of the convergence hypothesis for the countries located in different continents of the world in Turkey's international tourism market. The study covering the years 2000-2020 analyzed eight groups (Africa, America, Asia, Europe, Independent States, OECD, Oceania and non-national) with the data created by the Turkish Statistical Institute (TUIK). The unit root test developed by Furuoka (2017) is used to test the validity of the convergence hypothesis. As a result of this study found model D to be the most appropriate method among the four proposed alternatives. Accordingly, it is seen that the convergence is not valid for Asia, Europe, and Oceania. It is also concluded that convergence is valid for America, OECD, Non-National, Independent States and Africa.

Keywords: Tourism, Turkish Economy, Furuoka Unit Root Test

JEL Classification Codes: Z3, N0, C1

Turizm Yakınsaması Türkiye'de Geçerli mi? Fourier Adf Birim Kök Testinden Kanıtlar

Öz

Turizmin ekonomide gösterdiği olumlu etkiler giderek artmaktadır. Turizm sektöründe önemli bir konumda olan Türkiye, bu sektörden elde ettiği gelirleri giderek artırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla çalışmada, Türkiye'nin uluslararası turizm piyasasında dünyanın farklı kıtalarında yer alan ülkeler için yakınsama hipotezinin geçerliliği sınanmıştır. 2000-2020 yıllarını kapsayan çalışmada TUIK tarafından oluşturulan 8 grup (Afrika, Amerika, Asya, Avrupa, Bağımsız Devletler, OECD, Okyanusya ve Milliyetsiz) üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Yakınsama hipotezinin geçerliliğini test etmek için Furuoka (2017) tarafından geliştirilen birim kök testi kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda önerilen dört alternatif arasından D modeli en uygun yöntem olarak bulunmuştur. Buna göre yakınsamanın Asya, Avrupa ve Okyanusya için geçerli olmadığı görülmüştür. Yakınsamanın Amerika, OECD, Ulusal Olmayan, Bağımsız Devletler ve Afrika için de geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Türkiye Ekonomisi, Furuoka Birim Kök Testi

JEL Sınıflandırma Kodları: Z3, N0, C1

Received (Geliş Tarihi): 18.08.2022 – Accepted (Kabul Edilme Tarihi): 15.03.2023

Cite this paper/Atıfta bulunmak için:

Pehlivan, C., Konat, G., Han, A. ve Özbay F. (2023). Is tourism convergence valid in Turkey? Evidence from Furuoka unit root test. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 209-229. doi: 10.18074/ckuibfd.1163938.

1. Introduction

The tourism sector is vital in the development of countries. It is an essential development component for developed and developing countries and has an important place for Turkey. Turkey's location and environmental factors put it in a critical position in tourism. Also, the positive reflections of seasonal effects have made Turkey a favorite for both winter and summer tourism

Countries develop some measures and policies to eliminate the differences between regions. Turkey aims to eliminate these differences, especially with its development policies. Programs are created for this purpose and trying to be developed in sectors other than agriculture. Tourism is seen as an important sector for economic development. Tourism contributes to the development of the country's economy thanks to the employment and investment increase it provides and foreign exchange inflows (Gülbahar, 2009, s. 42).

In many nations, tourism activity is considered more substantial economically and socially than production. Tourism has excellent potential as a catalyst for economic growth. Besides, it is a crucial sector at the macroeconomic level (Xhiliola Agaraj, 2009, s. 83). The World Travel and Tourism Council (WTTC) are classified the economic contribution criteria of tourism under four main headings in its report on the Comparison of the Economic Effects of Travel and Tourism. These are formed as; direct economic effects (Direct Travel & Tourism contribution), indirect economic effects (Indirect Travel & Tourism contribution), derived economic effects induced contribution (spending of direct and indirect employees) and total economic effects (Total Travel & Tourism contribution). Its direct economic effects cover areas such as accommodation, transportation, entertainment and transportation. Indirect economic effects; travel and tourism investment expenditures cover the impact of purchases from suppliers. It is seen as the direct and indirect economic contribution derived from the expenses made by the total employment, in other words, caused by all these expenditures. Finally, their total economic contribution is directed to Gross National Product and employment (WTTC Methodology Report, 2020, 3). The benefaction of the tourism sector to GDP for 2019 in Turkey was 10.3%. In the last five years, one out of every four net new jobs has been created by Travel and Tourism. While it has contributed 9.4% to employment, 17.5% of total exports were made up of the expenditures of those coming for tourism (WTTC, 2020).

1.1. Tourism Convergence and Characteristics of the Tourism Sector in Turkey

A convergence analysis reveals the effectiveness of the performance of countries in the tourism sector. The first study on tourism convergence was presented by Narayan (2006). In the study examining whether the tourism markets converge or not, it has been revealed that effective policies applied will increase the volume of tourists coming to the country. The equation for the study is formed as follows:

$$D_{it} = \ln (VA_{t,Turkey}/VA_{it})$$

VA_{it} denotes the visitor arrivals from country i to Turkey at time t . $\ln VA_{t,Turkey}$ shows the total number of visitors coming to Turkey. D_{it} symbolizes the difference observed in the diary of tourist arrivals to the country at time t . With this equation, the convergence characteristics of the tourism sector can be revealed (Narayan, 2006, s. 1155). In his study, Narayan (2006) stated that examining the convergence characteristics of a country's tourism markets would be necessary in two ways. Firstly, the convergence of tourism markets is an essential indicator of the effectiveness of policies to be implemented in tourism markets where there is convergence. Policies to be implemented in markets with convergence may be effective. Therefore, it will be helpful to examine the data of the convergence hypothesis in the selection of countries where policies will be implemented. Secondly, it is crucial to know whether the number of tourists coming from small-volume tourism markets complies with the convergence hypothesis of increasing the number of international tourists by targeting these small-volume markets (Alper and Demiral, 2017, ss. 206-207).

Turkey displays an advantageous structure in terms of tourism. It attracts the attention of tourists due to its four seasons, its historical richness, and the natural structure it preserves. The purpose of the arrival of the tourists coming to Turkey is shown in Table 1.

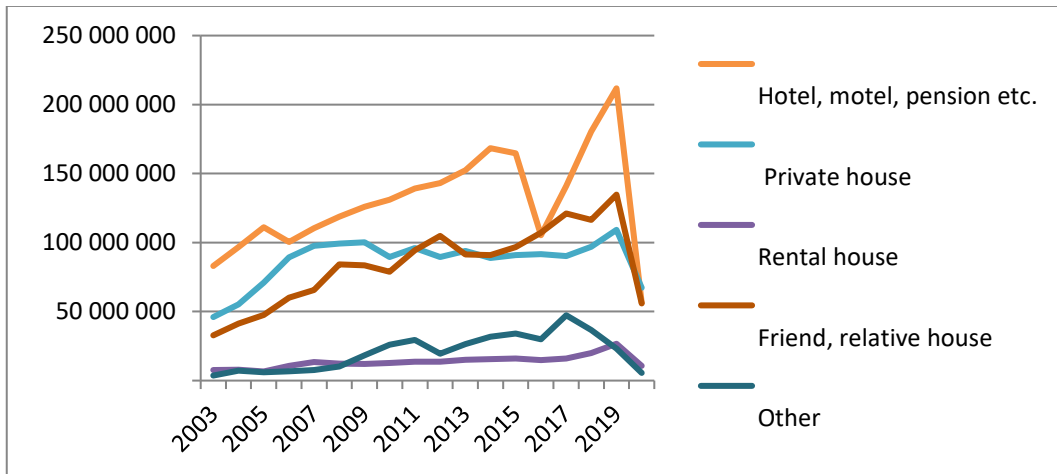
Table 1: Departing Visitors by Purpose of Visit

Years	Travel, entertainment, sportive or cultural activities	Visiting relatives and friends	Education, training (less than a year)	Health or medical reasons	Pilgrimage	Shopping	Transit	Business conferences, meetings, assignments etc.)	Other
				less than a year / Religion /					
2003	8 445 416	2 101 732	79 021	139 971	64 548	997 479	246 648	1 604 905	503 870
2004	10 076 732	2 469 907	144 277	171 994	65 778	1 068 949	168 329	1 928 860	694 943
2005	12 024 521	3 281 111	99 957	220 338	112 308	1 111 088	404 941	2 068 954	757 119
2006	10 328 750	3 836 601	106 250	193 728	125 503	1 166 756	322 343	2 462 609	959 990
2007	13 002 599	4 319 515	149 430	198 554	143 969	1 126 186	38 133	2 347 545	1 299 360
2008	15 031 984	4 864 747	157 464	224 654	99 041	1 074 853	232 571	2 367 268	1 197 768
2009	16 407 366	5 380 786	217 665	201 222	127 815	1 175 900	637 144	1 577 508	1 087 840
2010	17 448 324	5 194 790	176 975	163 252	114 340	1 062 808	769 814	1 723 940	1 130 648
2011	18 602 663	6 058 787	240 583	187 363	106 743	1 101 744	795 916	2 134 624	1 166 273
2012	20 331 030	5 436 739	222 442	216 229	66 401	877 687	38 548	2 158 204	956 250
2013	21 680 347	5 757 757	190 272	267 461	59 076	952 204	36 429	2 333 144	1 154 085
2014	23 904 039	5 979 016	176 324	414 658	83 180	1 058 365	38 698	2 315 225	1 061 792
2015	24 215 399	6 403 696	144 093	360 180	75 908	1 149 973	43 535	2 212 327	1 239 374
2016	15 287 344	7 031 921	101 142	377 384	47 329	1 237 627	29 529	1 810 536	1 231 626
2017	19 389 968	8 436 850	104 904	433 292	27 005	1 505 756	20 591	1 780 820	1 337 588
2018	25 355 412	8 050 784	114 036	551 748	29 072	1 433 776	55 154	1 902 089	1 218 028
2019	29 965 670	8 712 806	135 930	662 087	80 643	1 632 818	94 272	1 850 208	1 074 452
2020	8 244 388	3 867 887	36 370	388 150	11 412	763 999	17 180	625 979	129 207

Source: Turk Stat Departing Visitors Survey

Most of the tourists coming to Turkey have entered due to visits and cultural activities. Under this heading, the highest number of entries was recorded in 2018 with 25 million. The second place was the visit of friends and relatives, and the highest number of entries in this title was in 2019. There was a severe decrease in all titles in 2020 due to the pandemic. However, there has not been a significant change in the reasons for coming to Turkey for foreigners.

In addition to the purpose of their arrival, foreigners, coming to Turkey, also have an important place in their stay preferences. Accommodation options have an impact on employment and investments in the economy. The accommodation preferences of the tourists lead to the determination of the preferences formed by the countries. This situation is visualized in Graph 1.

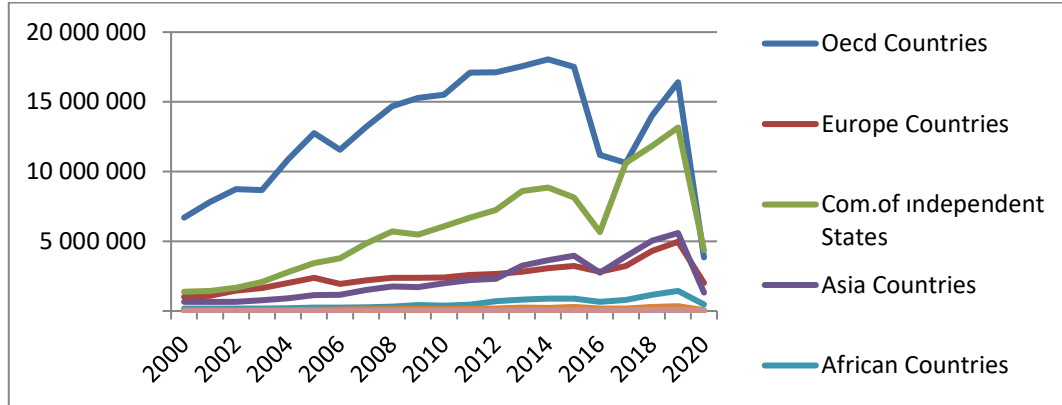


Source: Turk Stat Departing Visitors Survey data were visualized by the authors.

Graph 1: Departing Visitors by Type of Accommodation

Most of the visitors coming to Turkey have chosen hotels and hostels as their accommodation preference. While personal houses are second, this is ranked by rented houses, close and friends' houses. In the last row, the other accommodation title took place. There was a decrease in the hotel title in 2016, but an increase was seen until the 2020 pandemic. While private homes have decreased in the last few years, there has been an increase in rented homes. There has been a proportional increase in the homes of relatives and friends over the years. There was no severe change in the other accommodation options.

The qualifications of foreigners and citizens coming to Turkey have varied over the years. The change in foreigners coming to Turkey from many nationalities and country groups over the years is shown in Graph 2.



Source: General Directorate of Security data were visualized by the authors.

Graph 2: Arriving Foreigners and Citizens

OECD countries took first place among foreigners and citizens coming to Turkey. Until 2015, there was a continuous increase, and although it decreased for a short time afterward, this period was short-term. In this decline, our neighbor developments in Syria led to a decrease in trust in Turkey. Among the foreigners and citizens coming to Turkey, European countries ranked second, Independent States ranked third, and Asian countries ranked fourth. The nationless group took place in the last place.



Source: TUIK data were visualized by the authors.

Graph 3: Travel Revenues (Million\$)

Turkey's travel revenues followed a course until 2016, when the Syrian Civil War began. The war's trust problem reduced the number of tourists visiting the country and decreased incomes. As a result of the measures taken after 2017, revenues increased, but this was valid until the 2020 pandemic period.

Purpose and importance of the study:

- 1.) The main objective of this study: Turkey's effectiveness in the tourism sector's policies investigated.
- 2.) The importance and up-to-dateness of the subject necessitate the research and examination of this subject.
- 3.) In terms of economic contribution, tourism is an essential sector in countries with high environmental impacts, such as Turkey.
- 4.) Sample of the study: The study was conducted by considering all country groups for tourists coming to Turkey without discrimination or restriction.
- 5.) The up-to-dateness of the data and analysis methods.

In this study on Turkey, we tested the validity of the convergence hypothesis. The convergence hypothesis for Turkey has been examined through the Fourier-based Furuoka (2017) Unit Root Test. In order to reflect the purpose and importance of the study correctly, the rest of the study is structured as follows. The following section consists of relevant literature. Chapter 3 presents the econometric methodology. Chapter 4 presents the empirical findings, and the last chapter presents the result.

2. Related Literature

Since the 20th century, many studies examining the importance of tourism on the economy have taken place in the literature. Narayan (2006) developed the convergence hypothesis of tourism markets and pioneered in this field among these studies. Narayan (2006) tested whether there is convergence regarding the number of visitors from Australia's 13 tourist resource markets to Australia. Univariate Lagrange Multiplier (LM) and Panel LM unit root test was performed for the monthly data of the 1991-2003 periods. According to the findings, Narayan (2006) concluded that Australia's tourism markets are converging. Narayan (2007) tested the convergence hypothesis by analyzing the total number of visitors to Fiji and the number of visitors coming to Fiji from eight tourist resource markets between 1970 and 2003 with unit root and cointegration tests. According to the analysis findings obtained in this study, the author concluded that the tourism markets of Fiji converge.

Hooi Lean and Smyth (2008) concluded that Malaysia's ten tourism markets are converging. Lee (2009) tested the convergence of Singapore's 12 main source tourism markets with 2004-2007 data. He concluded that other countries, except for the three countries, are stationary. Abbott, De Vita, and Altinay (2012) tested the stochastic convergence of twenty major tourism markets of Turkey with 1996-2009 data. Their findings from the study concluded that there is no long-term convergence between Turkey and the largest tourist sources. Yılcı and Eris (2012) examined whether they are stationary with the Fourier KPSS unit root test with 1996-2010 data from Turkey's largest 14 tourism markets. According to the

study's findings, the authors concluded that there is convergence in 10 of the 14 markets and no convergence in the other four markets.

Bozkurt and Bahar (2015) conducted a convergence test with Panel unit root analysis with data from the world's most developed nine tourism economies, including Turkey, from 1995-2009. According to the findings they obtained from the study, they concluded that Turkey is in the process of convergence with the USA, France, Spain, and China. Alper and Demiral (2017) aimed to test the convergence hypothesis for Turkey's tourism markets for the 1996-2015 period. The findings obtained from this study concluded that the convergence hypothesis is valid for 6 of the 14 countries considered and that the convergence hypothesis is not valid for 8. Özcan and Erdoğan (2017) concluded that Turkey's 14 largest tourist source markets converged with monthly data for the 1996-2012 period, and 10 of the 14 markets converged, that is, the tourism policies and strategies for these markets were successful. Kaplan, Ozturk, and Gungor (2017) rejected the full convergence null hypothesis according to the data of Turkey's 28 major tourist resource markets for the period 1996-2014 and the club convergence results developed by Phillips and Sul (2007). Katrakilidis et al. (2017) tested whether Greece's 18 tourist resource markets convergence using Panel unit root tests for 1995-2015. According to the findings from the study, they found that the countries (except for Russia) showed signs of convergence at the interruption time points corresponding to the recent crisis years and the Olympic Games.

Topyıldız (2019) used non-linear unit root tests of Leybourne, Newbold, and Vougas (1998), Kapetanios, Shin, and Snell (2003), Sollis (2004), Sollis (2009) and Omay, Emirmahmutoglu, and Hasanov (2017) to compile the convergence hypothesis in Turkey's tourism sector with monthly data from 2008-2018 examined and aimed to determine whether there is any convergence among the 25 countries it deals with in the international tourism sector. According to the findings of this study, in the non-linear unit root tests, the number of tourists from Germany, Belgium, and China is not stationary, and there is no stochastic convergence with these countries, 4 of the 25 countries considered according to the ADF test, which is the linear unit root test and (Austria, China, Saudi Arabia, and Greece), but not with the other 21 countries.

Fendoğlu and Gökçe (2019) examined the stagnation of Turkey's monthly tourism income series covering the period 2012-2019. The findings obtained as a result of the Fourier unit root test show that the monthly data of Turkey for the period of 2012-2019 are stationary. Yalçınkaya and Yazgan (2020) examined the convergence hypothesis with the Fourier unit root tests within the scope of time series analysis by considering the 1996 -2018 period for 97 international tourism markets of Turkey. In line with the study's findings, they concluded that Turkey converges to 53 of the international tourism markets and not to 44 of them.

Pshenichnykh, Yakimenko, and Zhertovskaja (2020) examined the convergence hypothesis for the main countries with tourist flows to Russia. They followed the existing documentation by applying a unit root test between the total number of international tourist arrivals and international tourists from a particular starting market to test the convergence hypothesis. As a result of the study, it is seen that Russia converges in the tourism market in the long term. Konat et al. (2021) examined whether there is convergence for tourism revenues by using the two-regime autoregressive (TAR) model in the test conducted with the non-linear panel unit root test with the annual data of MINT countries for the period 1995-2019. According to the findings obtained from the study, they concluded that the analyzed series was non-linear, and according to the TAR panel unit root test, Mexico was the transition country between the two regimes. The series has been stationary both in the first and the second regimes and in the regimes taken together. While there is relative convergence in the first regime and the regime discussed together, there is absolute convergence in the second regime.

When the studies in the literature are evaluated in aggregate, a country or group of countries are discussed. In this study, unlike the literature, the convergence hypothesis for eight groups (Africa, America, Asia, Europe, Independent States, OECD, Oceania, and Non-Nationals) determined by TUIK according to the nationalities of the individuals was tested with the Furuoka unit root test. The Fourier-based Furuoka unit root test examines the series with four alternative methods. In this context, it is thought that the analysis of eight groups determined by TUIK according to the nationalities of individuals with the Furuoka unit root test will contribute to the literature.

3. Methodology and Data Set

In the study, the validity of the convergence hypothesis was tested for foreigners and citizens entering Turkey. The data of foreigners and citizens who enter covers the period 2000-2020 annually and have been obtained from the official database of TURKSTAT. In this context, analyzes were carried out over eight groups determined by TUIK according to the nationalities of individuals. For the analysis, first, the logarithm of the data belonging to the country groups was taken. Taking the logarithm process, the growth becomes linear when the logarithm of the series exhibiting an exponential growth in level is taken. By taking the logarithm, the variance stabilizes, and the effects of outlier observations decrease (Türe and Akdi, 2005, s. 6). After taking the logarithm of the variables, the Fourier-based unit root test developed by Furuoka (2017) was used to validate the tourism convergence hypothesis. This test examines the quality of the series using four alternative methods. We also present the time paths of the series with the Fourier approximations in Appendix I.

Table 2: Descriptive Statistics

	Africa	America	Asia	Europe	Independent States	OECD	Oceania	Non-National
Mean	12.94	11.66	14.40	14.66	15.39	16.30	6.19	10.22
Median	12.96	11.81	14.37	14.68	15.55	16.39	6.05	10.17
Maximum	14.17	12.74	15.53	15.41	16.39	16.70	8.45	11.47
Minimum	12.05	10.26	13.38	13.82	14.13	15.16	5.14	9.27
Std. Dev.	0.69	0.76	0.68	0.389	0.67	0.39	0.82	0.61
Skewness	0.16	-0.52	-0.00	-0.37	-0.51	-1.29	1.30	0.28
Kurtosis	1.67	2.05	1.83	3.17	2.25	4.47	4.47	2.45
Jarque-Bera	1.63	1.74	1.18	0.52	1.41	7.79	7.87	0.54
Probability	0.44	0.41	0.55	0.77	0.49	0.02**	0.01**	0.76

Descriptive statistics of the variables are given in Table 3. The standard deviation in the table represents the volatility value of the variables. This value has been found most often in America. The skewness value expresses the asymmetric distribution of variables, and this value is found to be skewed to the right for Africa, Oceania, and the Non-Nationals, while it is skewed to the left for America, Asia, Europe, the Independent States, and the OECD. The kurtosis value indicates the tail distribution for variables. While this value is flat for Africa, America, Asia, the Independent States, and non-nationals, it is flat for Europe, the OECD and Oceania. In Jarque-Bera normality analysis, the null hypothesis states that the series has a normal distribution, while the alternative hypothesis states that the series is not normally distributed. Considering the probability values for country groups, it is seen that the null hypothesis is rejected because OECD and Oceania are lower than the significance level, and these country groups do not have a normal distribution. Other country groups were found to have a normal distribution.

3.1. Fourier Based Furuoka (2017) Unit Root Test

Four different econometric methods to analyze data, namely Augmented Dickey-Fuller (ADF) test, Fourier Augmented Dickey-Fuller (FADF) test, Augmented Dickey-Fuller Structural Break (ADF-SB) test, and Fourier Augmented Dickey-Fuller Structural Break (FADF-SB) test has been applied. The first applied test is the ADF test, a standard linear unit root test proposed by Dickey and Fuller (1979). The ADF test takes into account neither non-linear structures nor structural breaks. The second test applied is the FADF test, and it is a non-linear unit root test proposed by Enders and Lee (2012). This test is an improved version of the ADF test. The significance of this test is that it takes into account nonlinearity using the Fourier approximation. The third method is the ADF-SB test, and Perron and Vogelsang (1992). The ADF-SB test takes into account a structural break. The fourth and last statistical method used in this study is the FADF-SB test. This test is an extended version of the FADF test. The significant advantage of this test is that it takes both non-linear structures into account and

structural breakage into account. The null hypothesis for these four tests is defined as follows:

$$y_t = \alpha + y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

where α is the deterministic term and ε_t is the error term. Furuoka (2017) considered the following four alternative hypotheses in his study:

$$y_t = \alpha + \beta t + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$y_t = \alpha + \beta t + \gamma_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \varepsilon_t \quad (3)$$

$$y_t = \alpha + \beta t + \delta DU_t + \theta D(T_B)_t + \varepsilon_t \quad (4)$$

$$y_t = \alpha + \beta t + \gamma_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \delta DU_t + \theta D(T_B)_t + \varepsilon_t \quad (5)$$

Where t is the time trend. β represents the slope parameter for the trend, T is the sample size, γ_1 and γ_2 are the slope parameter (i.e., the Fourier coefficients) for the trigonometric terms, and $\pi = 3.1416$ and k represents the frequency value for the Fourier approximation. δ is the slope parameter of the dummy variable with a structural break, where $t > T_B$, $DU_t = 1$, otherwise 0. When a structural break occurs, the breakpoint is T_B . θ is the slope parameter for $D(T_B)_t$. If $t = T_B$, then takes the value of $D(T_B)_t = 1$, otherwise, it is 0.

As can be seen from all four equations, only the deterministic term and the deterministic trend are added to the ADF test called Model A. In addition to deterministic components, non-linear trigonometric terms are included in the FADF test, called Model B. Dummy variables for structural breaks and a dummy variable for the one-time break are included in the ADF-SB test, called Model C. Finally, these four deterministic components, called Model D, were included in the FADF-SB test. The estimation of these four equations is as follows:

Model A:

$$\Delta y_t = \alpha + \beta t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^p c_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (6)$$

Model B:

$$\Delta y_t = \alpha + \beta t + \gamma_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^p c_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (7)$$

Model C:

$$\Delta y_t = \alpha + \beta t + \delta DU_t + \theta D(T_B)_t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^p c_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (8)$$

Model D:

$$\Delta y_t = \alpha + \beta t + \gamma_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \delta DU_t + \theta D(T_B)_t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^p c_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (9)$$

where ρ is the slope parameter for the dependent variable with lag, c is the slope parameter for the first lagged difference of the dependent variable and p is the lag length.

In these four models, the null hypothesis using the t statistic for $\rho = 0$ is tested. Under the null hypothesis, y_t is a random walk model, so if $\rho = 0$, the series is not stationary if the null hypothesis cannot be rejected. For ease of calculation, the optimal lag length (\tilde{p}) is taken as one for the four models, and the maximum frequency (k_{max}) for Model B and Model D is taken as two. The FADF test method selected the optimal frequency (\tilde{k}) in Model B by minimizing the residual sum of squares in the equation (Enders and Lee, 2012, 196-199). The optimal break position ($\tilde{\lambda}$) in Model C has been chosen by minimizing the ADF-SB statistic τ_{DFs} . The breaking position is calculated as follows:

$$\lambda = \frac{T_B}{T} \quad (10)$$

The optimal breaking position is chosen endogenously. Model D represents the FADF-SB procedure. In the FADF-SB procedure, it is crucial to consider the FADF-SB statistic (τ_{DFs}). It is sensitive to both breaking position (λ) and frequency (k). Furuoka (2017) uses the standard F test proposed by Enders and Lee (2012) to select the most suitable model among four alternative models. F-statistic is as follows:

$$F = \frac{(SSR_0 - SSR_1)/q}{SSR_1/(T-s)} \quad (11)$$

where SSR_1 represents the residual sum of squares from the unrestricted model, SSR_0 represents the residual sum of squares from the restricted model, q is the number of restrictions, and s is the number of parameters in the unrestricted model.

4. Empirical Results

The validity of the convergence hypothesis for foreigners and citizens entering Turkey has been tested with the unit root test proposed by Furuoka (2017). The fact that the studied variable is stationary indicates that the convergence hypothesis is valid; the unit root indicates that the convergence hypothesis is not valid. Fourier-based unit root test results are presented in the tables below.

Table 3: Furuoka (2017) Unit Root Test Results

		Critical Values		
		%1	%5	%10
Africa				
ADF (ADF test Model A, τ_{DF} statistics)	-2.73	-4.17	-3.48	-3.19
FADF (Fourier ADF test Model B, τ_{FDF} statistics)	-2.59[1]	-5.13	-4.44	-4.10
F1 statistics (Model A versus Model B)	2.14	14.05	10.21	8.81
ADF-Structural Break (ADF-SB) test: Model C τ_{DFS} statistics	-4.22** (2011,0.57)	-4.51	-3.74	-3.42
F2 statistic (Model A versus Model C)	4.67*	8.29	5.23	4.10
Fourier ADF-Structural Break (FADF-SB) test: Model D τ_{DFS} statistics	-5.29[1]** (2019,0.95)	-5.45	-4.70	-4.32
F3 statistic (Model A versus Model D)	6.91	9.56	6.49	5.71
F4 statistic (Model B versus Model D)	9.31	8.18	5.32	4.09
F5 statistic (Model C versus Model D)	13.7	10.90	7.79	6.36
America				
Critical Values				
		%1	%5	%10
ADF (ADF test Model A, τ_{DF} statistics)	-2.73	-4.17	-3.48	-3.19
FADF (Fourier ADF test Model B, τ_{FDF} statistics)	-4.62[1]**	-5.13	-4.44	-4.10
F1 statistics (Model A versus Model B)	7.41	14.05	10.21	8.81
ADF-Structural Break (ADF-SB) test: Model C τ_{DFS} statistics	-4.84*** (2005,0.28)	-4.56	-3.86	-3.51
F2 statistic (Model A versus Model C)	17.9	8.69	5.74	4.39
Fourier ADF-Structural Break (FADF-SB) test: Model D τ_{DFS} statistics	-7.03[1]*** (2005,0.28)	-5.45	-4.70	-4.36
F3 statistic (Model A versus Model D)	19.2***	9.39	6.91	5.66
F4 statistic (Model B versus Model D)	16.1***	8.15	5.14	3.88
F5 statistic (Model C versus Model D)	21.3***	10.76	7.41	6.03
Asia				
Critical Values				
		%1	%5	%10
ADF (ADF test Model A, τ_{DF} statistics)	-2.20	-4.17	-3.48	-3.19
FADF (Fourier ADF test Model B, τ_{FDF} statistics)	-3.02[2]	-4.85	-4.14	-3.75
F1 statistics (Model A versus Model B)	3.62	10.38	6.89	5.24
ADF-Structural Break (ADF-SB) test: Model C τ_{DFS} statistics	-3.51 (2012,0.61)	-4.55	-3.85	-3.51
F2 statistic (Model A versus Model C)	4.58*	8.41	5.50	4.24
Fourier ADF-Structural Break (FADF-SB) test: Model D τ_{DFS} statistics	-3.71[2] (2019,0.95)	-5.24	-4.52	-4.15

Table 3: Furuoka (2017) Unit Root Test Results (Cont.)

F3 statistic (Model A versus Model D)	7.88**	8.14	5.71	4.71
F4 statistic (Model B versus Model D)	8.52**	10.87	6.91	5.44
F5 statistic (Model C versus Model D)	3.27	9.24	6.29	5.00
Europe		Critical Values		
		%1	%5	%10
ADF (ADF test Model A, τ_{DF} statistics)	0.005	-4.17	-3.48	-3.19
FADF (Fourier ADF test Model B, τ_{FDF} statistics)	-3.77[1]	-5.13	-4.44	-4.10
F1 statistics (Model A versus Model B)	17.3***	14.05	10.21	8.81
ADF-Structural Break (ADF-SB) test: Model C τ_{DFS} statistics	-1.55 (2015,0.76)	-4.55	-3.85	-3.42
F2 statistic (Model A versus Model C)	3.65	8.41	5.50	4.24
Fourier ADF-Structural Break (FADF-SB) test: Model D τ_{DFS} statistics	-3.86[1] (2015,0.76)	-5.39	-4.70	-4.36
F3 statistic (Model A versus Model D)	8.89**	9.27	6.92	5.79
F4 statistic (Model B versus Model D)	0.852	9.00	5.54	4.21
F5 statistic (Model C versus Model D)	7.03*	10.68	7.70	6.32
Independent States		Critical Values		
		%1	%5	%10
ADF (ADF test Model A, τ_{DF} statistics)	-2.88	-4.17	-3.48	-3.19
FADF (Fourier ADF test Model B, τ_{FDF} statistics)	-5.28[1]***	-5.13	-4.44	-4.10
F1 statistics (Model A versus Model B)	8.52	14.05	10.21	8.81
ADF-Structural Break (ADF-SB) test: Model C τ_{DFS} statistics	-3.68* (2005,0.28)	-4.56	-3.86	-3.51
F2 statistic (Model A versus Model C)	2.47	8.69	5.74	4.39
Fourier ADF-Structural Break (FADF-SB) test: Model D τ_{DFS} statistics	-8.73[2]*** (2015,0.76)	-5.37	-4.49	-4.10
F3 statistic (Model A versus Model D)	18.1***	8.00	5.67	4.60
F4 statistic (Model B versus Model D)	13.5***	10.31	6.64	5.14
F5 statistic (Model C versus Model D)	34.6***	9.13	6.05	4.84
OECD		Critical Values		
		%1	%5	%10
ADF (ADF test Model A, τ_{DF} statistics)	-0.895	-4.17	-3.48	-3.19
FADF (Fourier ADF test Model B, τ_{FDF} statistics)	-5.49[1]***	-5.13	-4.44	-4.10
F1 statistics (Model A versus Model B)	17.7***	14.05	10.21	8.81
ADF-Structural Break (ADF-SB) test: Model C τ_{DFS} statistics	-5.77*** (2016,0.81)	-4.48	-3.85	-3.51

Table 3: Furuoka (2017) Unit Root Test Results (Cont.)

F2 statistic (Model A versus Model C)	22.1***	8.42	5.20	4.03
Fourier ADF-Structural Break (FADF-SB) test: Model D τ_{FDFS} statistics	-10.9[1]*** (2016,0.81)	-5.45	-4.70	-4.32
F3 statistic (Model A versus Model D)	42.5***	9.56	6.49	5.71
F4 statistic (Model B versus Model D)	20.8***	8.18	5.32	4.09
F5 statistic (Model C versus Model D)	60.1***	10.90	7.79	6.36
Oceania		Critical Values		
		%1	%5	%10
ADF (ADF test Model A, τ_{DF} statistics)	-2.03	-4.17	-3.48	-3.19
FADF (Fourier ADF test Model B, τ_{FDF} statistics)	-2.87[2]	-4.85	-4.14	-3.75
F1 statistics (Model A versus Model B)	5.82**	8.29	5.23	4.10
ADF-Structural Break (ADF-SB) test: Model C τ_{DFS} statistics	-3.55* (2009,0.47)	-4.51	-3.85	-3.48
F2 statistic (Model A versus Model C)	5.65	10.38	6.89	5.24
Fourier ADF-Structural Break (FADF-SB) test: Model D τ_{FDFS} statistics	-4.19[1] (2009,0.47)	-5.44	-4.70	-4.36
F3 statistic (Model A versus Model D)	9.40**	9.41	6.89	5.80
F4 statistic (Model B versus Model D)	7.75**	8.77	5.49	4.11
F5 statistic (Model C versus Model D)	17.9***	10.84	7.90	6.57
Non-National		Critical Values		
		%1	%5	%10
ADF (ADF test Model A, τ_{DF} statistics)	-1.20	-4.17	-3.48	-3.19
FADF (Fourier ADF test Model B, τ_{FDF} statistics)	-4.26[1]*	-5.13	-4.44	-4.10
F1 statistics (Model A versus Model B)	10.3*	14.05	10.21	8.81
ADF-Structural Break (ADF-SB) test: Model C τ_{DFS} statistics	-3.04 (2006,0.33)	-4.56	-3.86	-3.51
F2 statistic (Model A versus Model C)	5.62*	8.69	5.74	4.39
Fourier ADF-Structural Break (FADF-SB) test: Model D τ_{FDFS} statistics	-6.77[1]*** (2014,0.71)	-5.39	-4.70	-4.36
F3 statistic (Model A versus Model D)	15.5***	9.27	6.92	5.79
F4 statistic (Model B versus Model D)	9.28***	9.00	5.54	4.21
F5 statistic (Model C versus Model D)	31.0***	10.68	7.70	6.32

Note: Numbers in square brackets indicate the optimum frequency. Numbers in parentheses indicate the breaking point (TB) and the break position (λ). ***, ** and * indicate the significance level at 1%, 5% and 10% levels, respectively.

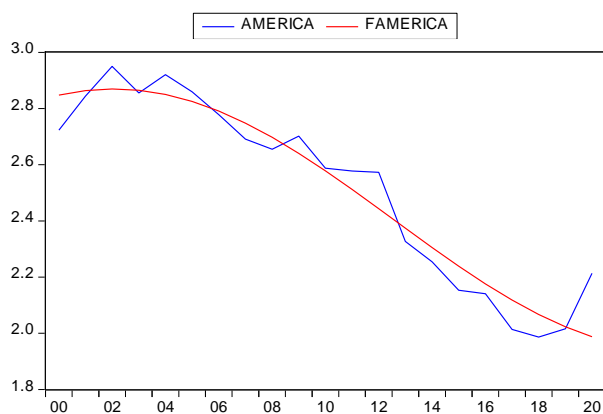
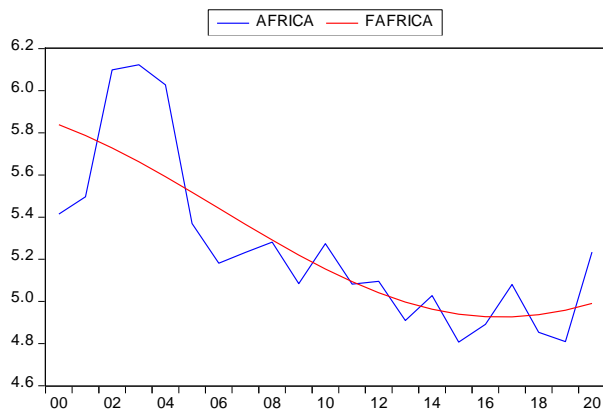
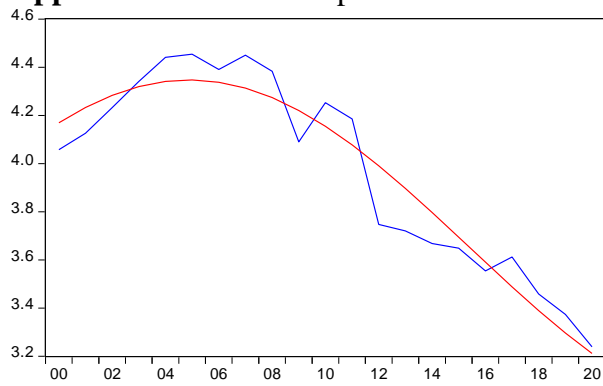
According to the results obtained from the traditional ADF unit root tests, it seems that there is no convergence. According to the FADF test, it is seen that the convergence is valid for America, the OECD, non-nationals and independent states. According to the ADF-SB test, it is seen that the convergence is valid for Africa, America, the Index states, the OECD, Oceania. For the FADF-SB test results, it is seen that the convergence is not valid for Asia, Europe, and Oceania. The F-test results showed that the FADF-SB test, in other words Model D, is the most suitable method among the four proposed alternatives.

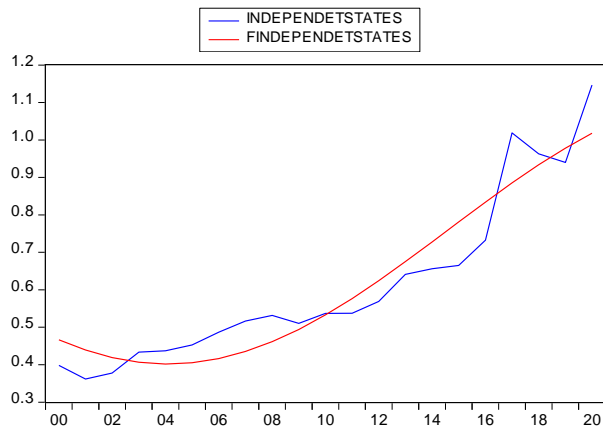
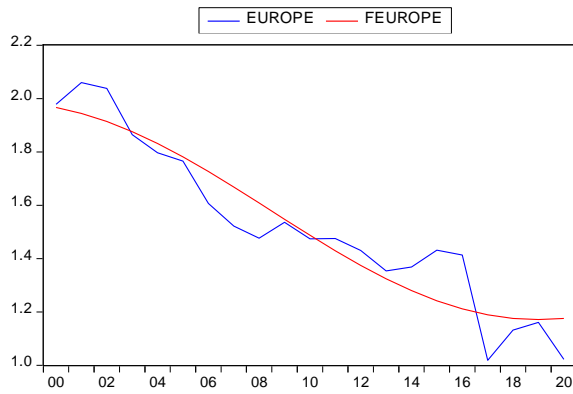
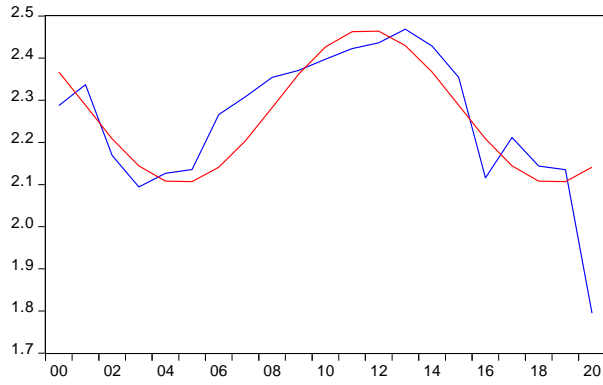
5. Conclusion

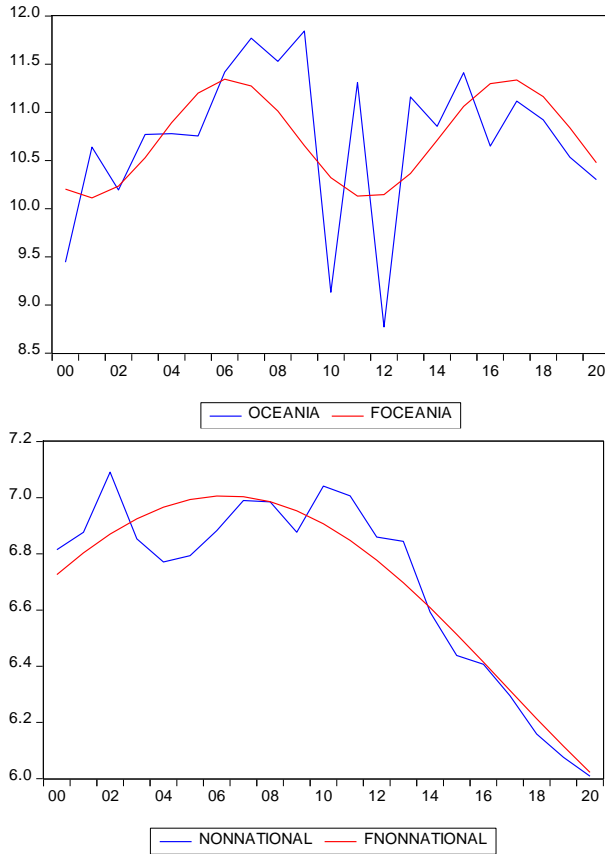
Developments in the tourism sector and increasing demand have made it necessary for countries to develop strategies to attract more tourists from the tourism markets. Turkey occupies an important position in the world in terms of tourism. Developments of the tourism sector in the country's development have made it necessary to examine this issue. In this study, the validity of the convergence hypothesis was tested for foreigners and citizens entering the country in Turkey, which has an important place in the world in tourism. The data of the foreigners and citizens who enter annually covers the period 2000-2020 and has been obtained from the official database of TUIK. In this context, analysis was carried out over eight groups (Africa, America, Asia, Europe, Independent States, OECD, Oceania, and Non-Nationality) determined by TUIK according to the nationalities of individuals. For the analysis, first, the logarithm of the data belonging to the country groups was taken. Taking the logarithm process, the growth becomes linear when the logarithm of the series exhibiting an exponential growth in level is taken. After taking the logarithm of the variables, the Fourier-based unit root test developed by Furuoka (2017) was used to validate the tourism convergence hypothesis. This test examines the quality of the series using four alternative methods. According to the result of the unit root test developed by Furuoka (2017), which was used to test the validity of the convergence hypothesis, it was found that Model D is the most suitable method among the four proposed alternatives. Accordingly, it is seen that convergence is not valid for Asia, Europe, and Oceania, while it is concluded that convergence is valid for America, the OECD, non-national, independent states and Africa. It reveals that the convergence of the policies implemented in Turkey and the current tourism policies followed in international tourism markets is relatively valid. In this context, Turkey needs to keep up with meeting the changing demand in the world. Tourism should be transformed into a structure that covers not only certain periods but also all areas. It is expected that incentives and investments to be provided to tourism will contribute to the development of this sector. For this purpose, policies that will contribute to the development of the tourism sector should be implemented. Turkey displays an advantageous structure in terms of tourism. It attracts the attention of tourists due to its four seasons, its historical richness, and the natural structure it preserves. Tourism should be developed to

cover many areas. Also, tourists should be encouraged to come to Turkey, and holiday programs should be made attractive. In this context, the promotion of Turkey should be created within the framework of the right policies.

Appendix I: Relative output and the Fourier functions







References

- Abbott, A., De Vita, G., & Altinay, L. (2012). Revisiting the convergence hypothesis for tourism markets: Evidence from Turkey using the pairwise approach. *Tourism Management*, 33(3), 537–544. <https://doi.org/10.1016/J.TOURMAN.2011.06.003>
- Alper, A. E., & Demiral, M. (2017). Türkiye'nin Turizm Piyasaları İçin Yakınsama Hipotezinin Testi: Fourier Durağanlık Analizi Bulguları. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4), 205–213. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.334736>
- Bozkurt, K., & Bahar, O. (2015). Turizm Gelirlerine Yönelik Bir Yakınsama Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 15.
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Journal of the American Statistical Association*, 74(366a), 427–431. <https://doi.org/10.1080/01621459.1979.10482531>

- Enders, W., & Lee, J. (2012). The flexible Fourier form and Dickey–Fuller type unit root tests. *Economics Letters*, *117*(1), 196–199. <https://doi.org/10.1016/J.ECONLET.2012.04.081>
- Fendoğlu, E., & Gökçe, E. C. (2019). Türkiye'nin Turizm Geliri Serisinin Durağanlığı: Fourier KPSS Durağanlık Testi. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, *31*, 17–28. <https://doi.org/10.26650/ekoist.2019.31.0020>
- Furuoka, F. (2017). A new approach to testing unemployment hysteresis. *Empirical Economics*, *53*(3), 1253–1280. <https://doi.org/10.1007/S00181-016-1164-7/TABLES/10>
- Gülbahar, O. (2009). Turizmin Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarını Gidermedeki Rolü (Türkiye Örneği). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *23*(1), 19-47.
- Hooi Lean, H., & Smyth, R. (2008). Are Malaysia's tourism markets converging? Evidence from univariate and panel unit root tests with structural breaks. *Tourism Economics*, *14*(1), 97–112.
- Kapetanios, G., Shin, Y., & Snell, A. (2003). Testing for a unit root in the nonlinear STAR framework. *Journal of Econometrics*, *112*(2), 359–379. [https://doi.org/10.1016/S0304-4076\(02\)00202-6](https://doi.org/10.1016/S0304-4076(02)00202-6)
- Kaplan, F., Öztürk, E., & Güngör, Ş. (2017). Is the Club Convergence Hypothesis Valid for Turkey Tourism Market. *Research in Applied Economics*, *9*(3), 24. <https://doi.org/10.5296/rae.v9i3.11334>
- Katrakilidis, C., Konteos, G., Sariannidis, N., & Manolidou, C. (2017). Investigation of Convergence in the Tourist Markets of Greece. *European Research Studies Journal*, *XX*, 707–729.
- Konat, G., Han, A., Gör, A., İzzet, B. A., Üniversitesi, B., Bölümü, E., Bolu, T., Öğrencisi, D., Üniversitesi, İ., & Malatya, T. (2021). Mıntı Ülkeleri İçin Turizm Gelirlerinin Yakınsaması: Doğrusal Olmayan Panel Birim Kök Testi Bulguları. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *21*(1), 53–65.
- Lee, C. G. (2009). Are tourist arrivals stationary? Evidence from Singapore. *International Journal of Tourism Research*, *11*(4), 409–414. <https://doi.org/10.1002/JTR.708>
- Leybourne, S., Newbold, P., & Vougas, D. (1998). Unit roots and smooth transitions. *Journal of Time Series Analysis*, *19*(1), 83–97. <https://doi.org/10.1111/1467-9892.00078>

- Narayan, P. K. (2006). Are Australia's tourism markets converging?. *Applied Economics*, 38, 1153-1162. <http://dx.doi.org/10.1080/00036840500391377>
- Narayan, P. K. (2007). Testing convergence of Fiji's tourism markets. *Pacific Economic Review*, 12(5), 651-663. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0106.2007.00377.x>
- Omay, T., Emirmahmutoglu, F., & Hasanov, M. (2017). *Structural break, nonlinearity and asymmetry: a re-examination of PPP proposition*. <https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1361005>
- Özcan, B., & Erdoğan, S. (2017). Are Turkey's tourism markets converging? Evidence from the two-step LM and three-step RALS-LM unit root tests. *Current Issues in Tourism*, 20(4), 425-442. <https://doi.org/10.1080/13683500.2015.1040741>
- Perron, P., & Vogelsang, T. J. (1992). Nonstationarity and level shifts with an application to purchasing power parity. *Journal of Business and Economic Statistics*, 10(3), 301-320. <https://doi.org/10.1080/07350015.1992.10509907>
- Phillips, P. C. B., & Sul, D. (2007). Transition Modeling and Econometric Convergence Tests. *Econometrica*, 75(6), 1771-1855. <https://doi.org/10.1111/J.1468-0262.2007.00811.X>
- Pshenichnykh, Y., Yakimenko, M., & Zhertovskaja, E. (2020). Checking convergence hypothesis of the russia tourist market. *European Journal of Tourism Research*, 26(2020), 1-11. <https://ejtr.vumk.eu/index.php/about/article/download/1939/436>
- Sollis, R. (2004). Asymmetric adjustment and smooth transitions: a combination of some unit root tests. *Journal of Time Series Analysis*, 25(3), 409-417. <https://doi.org/10.1111/J.1467-9892.2004.01911.X>
- Sollis, R. (2009). A simple unit root test against asymmetric STAR nonlinearity with an application to real exchange rates in Nordic countries. *Economic Modelling*, 26(1), 118-125. <https://doi.org/10.1016/J.ECONMOD.2008.06.002>
- Türe, H., & Akdi, Y. (2005). *Mevsimsel Kointegrasyon: Türkiye Verilerine Bir Uygulama*. https://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=Mevsimsel+Kointegrasyon%3A+Türkiye+Verilerine+Bir+Uygulama&btnG=

- Topyıldız, N., (2019). Doğrusal Olmayan Modellerle Türkiye’de Turizm Sektörünün Yakınsama Hipotezinin Sınanması. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Türe, H. ve Akdi, Y. (2005). Mevsimsel Kointegrasyon: Türkiye Verilerine Bir Uygulama, Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, Düzenleyen: İstanbul Üniversitesi, 26-27 Mayıs 2005.
- WTTC, 2020, <https://wttc.org/Research/Economic-Impact>.
- WTTC,2020,<https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2020/WTTC%20Methodology%20Report%202020.pdf?ver=2021-02-25-183105-660>
- Xhiliola Agaraj, L. U. (2009). *Turismul – Un Sector Important În Dezvoltarea Economică*. 1, 83–90. http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2009-01/6_XHILIOLA_AGARAJ.pdf
- Yalçınkaya, Ö., & Yazgan, Ş. (2020). Türkiye'nin Turizm Piyasalarının Yakınsama Analizi: Fourier Birim Kök Testlerinden Kanıtlar. *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 93-110. <http://dx.doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.01.1276>
- Yılcı, V., & Eris, Z. A. (2012). Are tourism markets of turkey converging or not? A Fourier stationary analysis. *Anatolia*, 23(2), 207–216. <https://doi.org/10.1080/13032917.2012.665010>

Ethics Statement: The authors declare that ethical rules were followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation regarding scientific ethical issues, all responsibility belongs to the authors of the study, and Çankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences has no responsibility.

Araştırma Makalesi

**Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye
Örneklemleri ile Yapılan Çalışmalar Üzerinden Bir Meta-Analiz
Çalışması¹**

Seval AKSOY KÜRÜ

*Sorumlu Yazar, Balıkesir Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi
drsevalaksoykuru@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1370-0287*

Hakan KİTAPÇI

*Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi
hakankitapci@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5573-4680*

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye örneklemleri üzerinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş olan araştırmaların etki büyüklüğünü meta-analiz yöntemiyle belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, 2009-2019 yılları arasında yapılan 30 çalışma üzerinden elde edilen veriler (n=10479) CMA yazılım programıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin rastgele etki büyüklüğüne göre orta düzeyde (EB=0,452, p<0,005) olduğunu göstermektedir. Etki büyüklüğünün alt ve üst sınırı (0,378) ile (0,519) arasında yer almaktadır. Ayrıca, yayın yılı ve türü, kullanılan ölçekler ve sektörün örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide olası moderatör etkileri de kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda yayın türü ve iş tatmini ölçeklerinin moderatör etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Kimlik, İş Tatmini, İş Doyumu, Meta-Analiz
Jel Sınıflandırma Kodları: M00, M10, M50

The Relationship Between Organizational Identification and Job Satisfaction: A Meta-Analysis Study over with Turkey Sample Studies Conducted²

Abstract

The aim of this study is to determine the effect size of the studies that examined the relationship between organizational identification and job satisfaction in the Turkish sample, using the meta-analysis method. For this purpose, the data (n=10479) obtained from 30 studies conducted between 2009-2019 were analyzed with the CMA software program. The findings obtained as a result of the analysis show that the relationship between organizational identification and job satisfaction is moderate (EB=0,452, p<0,005) according to the random effect size. The lower and upper limits of the effect size are between (0,378) and (0,519). In addition, the publication year and type, the scales used and the possible regulatory effects of the sector on the relationship between organizational identification and job satisfaction were also controlled. As a result of the analysis, it has been determined that the type of publication and job satisfaction scales have a moderator effect.

Keywords: Organizational Identification, Organizational Identity, Job Satisfaction, Meta-Analysis
Jel Classification Codes: M00, M10, M50

¹ Bu çalışma, sorumlu yazar Seval Aksoy Kürü'nün 2020 yılında Gebze Teknik Üniversitesi'nde tamamlamış olduğu "Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması" başlıklı doktora tezinden faydalanılarak üretilmiştir.

² Extended abstract is presented at the end of the article

Received (Geliş Tarihi): 07.05.2020 – Accepted (Kabul Edilme Tarihi): 20.03.2023

Cite this paper/Atıfta bulunmak için:

Aksoy Kürü, S. ve Kitapçı, H. (2023). Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki: Türkiye örneklemleri ile yapılan çalışmalar üzerinden bir meta-analiz çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 230-266. doi: 10.18074/ckuiibfd.733917

1. Giriş

Örgütler, faaliyet alanları her ne olursa olsun ciddi bir rekabet ortamında varlıklarını devam ettirme gayreti içerisindeyler. Bu rekabet koşullarında önem verecekleri en önemli unsur şüphesiz ki insan kaynağıdır. Nitekim, günümüz çalışma yaşamında istihdam edilen çalışanların, örgütlerinin verimlilik ve etkililiklerinde kilit rol üstlendikleri hemen hemen herkes tarafından kabul görmektedir (Aksoy-Kürü, 2020a). Ancak, bu durumun bir adım daha ötesinde karşımıza örgütsel özdeşleme içinde olan çalışanların örgütlerine sağladığı katkının önemi ve gerekliliği çıkmaktadır. Nitekim örgütsel özdeşleşme, çalışanların, gönülden bir adanma ile birlikte bilişsel anlamda bağlılık ve aidiyet hissederek; birlik içinde olup örgütleri ile bir bütün olma halini ifade etmektedir (Riketta, 2005). İnanç, tutum ve adanma gibi sadakat temelli duyguları ihtiva eden örgütsel özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 2001), örgütüyle birlik ve bütünlük içinde olan çalışanların örgütlerinin devamlılığı ve refah artışı için içten gelen bir çabayla hareket edeceğini belirtmektedir.

Yazın incelendiğinde özellikle son 60 yıldır ilgiyle üstünde durulan örgütsel özdeşleşme kavramı, dönemsel olarak iki temel süreçte kendini göstermiştir (Almeda, 2009). Bu süreçlerin ilki, 1940'lı yıllar ile 1979 yılı arası; ikincisi ise 1970'lerin son yılları başlangıç olmak üzere Tajfel (1978) ve 1980'lerin ortasında kendini göstermektedir. Kavramın özellikle sürecin ikinci kısmında Tajfel ve Turner'in (1986) ortaya koyduğu Sosyal Kimlik Kuramı kapsamında değerlendirildiği ve bir ivme kazandığı bilinmektedir. Kurama bağlı olarak, bireyin zihninde biz ve ötekiler ayrımı gerçekleşmektedir. Bu ayrımında biz olarak nitelendirilen grubun içinde olan çalışanlar, tıpkı bir ailenin mensubu gibi aidiyet ve bağlılık içine girmektedir. Çalışan, oluşan birlik bilinci ile yapılan işi, örgütün kazanımlarını ve yenilgilerini içselleştirmektedir. Oldukça sağlam bağlarla ve gönülden kurulmuş olan bu ilişkiler bütünü, Edwards'ın (2005) da ifade ettiği gibi; çalışanların gelecekte ortaya koyacakları tutum ve davranışlarının birer belirleyicisi niteliğindedir.

Aksoy-Kürü'nün (2020b) belirttiği üzere hem ulusal hem uluslararası yazında örgütsel özdeşleşmeye yönelik artan bir ilgi vardır. Bu ilgi artışının nedeni, öncelikle örgütler ve çalışma yaşamı için en kıymetli sermaye unsuru olarak konumlandırılan insana verilen değer ve önemin yadsınamaz olmasıdır. Bir başka neden ise bireysel ve örgütsel çıktılarda arzulanan sonuçlara (düşük seviyede işten ayrılma niyeti, yüksek seviyede performans ve örgütsel bağlılık, vd.) etkin bir şekilde erişme çabası olarak değerlendirilmektedir. Benzer şekilde iş tatmini de örgütüyle özdeşim içinde olan bir çalışanın ulaşılacağı öngörülen sonuçlardan biridir (Loi, Chan ve Lam, 2014; Mael ve Tetrick, 1992; Riketta, 2005; Vardaman, Allen ve Rogers, 2018).

İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ele alan çok sayıda çalışmanın olduğu ve bu çalışmaların birbirinden farklı coğrafyalarda farklı zaman aralıklarında ve farklı örgüt yapı ve türlerinde istihdam edilen çalışanlar ile

yapıldığı bilinmektedir. Çalışmaların ulaştığı bulgularda ve sonuçlarda farklılıkların görülmesi, insan faktörünün ve örgüt sistemlerinin çeşitliliğinden kaynaklanmaktadır. Bu farklılıklar, çalışma sonuçlarının birbiriyle çelişmesine yol açmaktadır. Uluslararası yazında yer alan bireysel çalışmaların olası çelişkili bulgularının ortadan kaldırılması ve bu çalışmaların etki büyüklüğünü ortaya koyan meta-analiz çalışmalarının (Riketta, 2005; Lee, Park ve Koo, 2015) olduğu bilinmektedir. Ancak, Türkiye örgütsel davranış yazınında bu iki kavramı ele almış çok sayıda (k= 30) çalışma olmasına rağmen henüz yapılmış olan bir meta-analiz çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu nedenle ülkemizde sosyal bilimler (özellikle yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış ve endüstri ve örgüt psikolojisi) alanındaki araştırmacıların önceki yıllarda sıklıkla tercih etmedikleri ancak son yıllarda giderek artan bir ilgiyle yöneldiği meta-analiz yöntemi ile örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ve etkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar üzerinden yapılan bu meta-analiz çalışması ile yalnızca etki büyüklüğünü hesaplamak amaçlanmamaktadır. Bunun yanı sıra birer alt amaç olarak, çeşitli değişkenler (yayın yılı, yayın türü, sektör, ölçek, vb.) ele alınarak moderatör etki analizleri yapılacaktır. Ayrıca, yalnızca Türkiye örneğini ele almış olan nicel çalışmaların analizinin yapılması ile ulaşılabilecek sonuçlar, kolektif kültüre sahip olan ülkemizde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya ve anlaşılabilir bir biçimde değerlendirmeye imkân sağlayacaktır. Kapsamlı ve özenli bir işleyişle yapılan bu meta-analiz çalışmasıyla ulusal yazına katkı sunarak alanda tespit edilen bu boşluğun nispeten doldurulması arzulanmaktadır.

2. Literatür Araştırması

Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında bilgiler verilerek nihayetinde de yazına bağlı olarak araştırma için sınanacak olan altı hipotez sunulmaktadır.

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, örgütlerin en değerli sermayesi olan insanın sosyal bir varlık olduğunu ve uzun bir süre tek başına yaşayıp çalışamayacağını; bu sebeple bir topluluğa ve/veya gruba üye olmanın zaman içinde bir gereklilik olduğunun açık bir göstergesidir (Mael ve Ashforth, 1992). “*Ben kimim?*” sorusunun zamanla “*biz kimiz?*” sorusuna evrilmesiyle oluşan örgütsel özdeşleşme, Sosyal Kimlik Kuramı’nın bir uzantısıdır. Van Dick, Wagner ve Oliver (2004)’in ifadesiyle, çalışanın bir gruba mensup olma arzusu, bu arzunun resmi ya da gayri resmi formda gerçekleşerek yoğun bir bağlanma ve sadakat duygusu oluşturması olan örgütsel özdeşleşme, nitelikli ve adanmış çalışanlarla sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak isteyen örgütler için çok kıymetlidir. Çalışanın örgüte yönelik tutum, davranış ve benlik temelli yaklaşım oluşturması sayesinde örgütsel özdeşleşme bireysel ve örgütsel iş çıktılarında etkin rol oynamaktadır (İşcan, 2006). Nitekim,

örgütüyle özdeşleşen rasyonel bir çalışan, işini daha da severek yapacak ve örgütü için istekli bir şekilde çaba ve emek sergileyecektir. Çünkü örgütüyle özdeşleşme yaşayan çalışan için kendisini örgütün bir temsilcisi olarak kabul etmesi söz konusudur. Çalışanın kendi varlık sebebiyle örgütünün varlık sebebini bütünleştirmesi ve karşılıklı olarak değer yargılarının örtüşmesi halinde yaşanan örgütsel özdeşleşme (Van Knippenberg, 2000), birlik içinde hareket etmeye dayalı bir oluşumu ifade etmektedir.

Çalışanın örgütünün kazanımlarını ve/veya kayıplarını her koşulda kabullenme ve benimsemesi olan özdeşleşme, bir olma ve hatta bir bütünün ayrılmaz bir parçası olmaya kadar erişebilmektedir. Çünkü özdeşleşme kurmada çok güçlü bir içselleştirmenin varlığı esastır. Yaşanan bu içselleştirme sayesinde örgütsel özdeşleşme, örgütler bakımından süreç sonunda elde edilen paha biçilemez bir çıktıdır (Cheney, 1983). Çalışanın sadece maddi anlamda değil manevi olarak da kazanımlar elde ettiği, bilişsel ve duygusal bir bağlanmanın gerçekleştiği özdeşleşme, çalışanın kendini tıpkı ailenin bir üyesi olarak görmesine imkân sağlamaktadır (Ricketta, 2005). Dışardan gelebilecek olumlu ya da olumsuz herhangi bir tepkiye yönelik bireysel bir sahiplenmeyle karşılık verilmesi söz konudur. Çalışanlara birlik olma bilinci ve kalbi duygularla örgütün her halinin benimsenerek yapıcı yönde hareket edilmesine zemin hazırlayan örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgütüyle hemen hemen benzer duygu, davranış ve yönelimlerle hareket etmesini sağlayarak örgüt için nitelikli kararlar verebilmede etkililik oluşturmaktadır (Ashforth, Harrison ve Corely, 2008). Zira; çalışan, kendini bir başkasına tanıtırken örgüt içinde yaşadığı duygular ve deneyimleri temel alarak ifadeler kullanır hale gelmektedir. Böylece, örgüt içinde ne yaşanıyor olunursa olunsun çalışanın örgütüyle yaşadığı özdeşleşme düzeyine bağlı olarak yapıcı, iyileştirici, savunmacı ve hatta gerekli durumlarda örgütünü kurtarıcı davranışlara yönelmesi tecrübe edilmektedir (Mael ve Ashforth, 1995).

2.2. İş Tatmini

Çalışanların fiilen icra ettikleri işe yönelik pozitif ve/veya negatif duygularının birleşimini anlatmaya yarayan iş tatmini (Barutçugil, 2004), çalışanların işleri ile ilgili durum ve özelliklere karşı geliştirmiş oldukları bir tutumdur (Rockmann ve Ballinger, 2017). Bu tanımla benzerlik gösteren ve Rad ve Yarmohammadian'ın (2006) yaptığı bir tanımlama ile iş tatminini çalışanların işlerine ve örgütlerine karşı tutumu olduğu belirtilmektedir. İş tatmini, Beşiktaş'ın (2009) ifadesiyle; çalışanların yapmakta oldukları işleri ve bu işlerden elde ettikleri kazanımlarının bireysel ihtiyaçlarını değer yargılarıyla örtüşecek düzeyde karşılayabiliyor olmasına ilişkin duygu durumlarıdır. Argyris'in (1957) de bir uyum olarak tanımladığı iş tatmini, çalışanın işinden beklentisiyle işin çalışana sunmuş oldukları arasındaki dengeyi ifade etmektedir. Bu da iş tatmini kavramının bireyden bireye ve çalışanın mensup olduğu örgüte göre farklılık sergileyebileceğini; bir çalışanın

icra ettiği işe karşı hissettiği memnuniyet ve beğeni durumunu işaret ettiğini ortaya koymaktadır (Başar, 2011).

Bir davranıştan öte bir tutum olan iş tatmini Gibson, Ivancevich ve Donnelly'e (2000) göre; bireyin icra ettiği iş ile ilgili olarak kendini hoşnut ve iyi hissetmesidir. Bu nedenle de iş tatmini ifade edilmeye çalışılırken bir çalışanın işini ve işini gerçekleştirdiği ortamı değerlendirmesi olarak açıklanabilir. İş tatmini kavramı birçok örgütsel girdi ve çıktıyla doğrudan ilişki içerisindedir ve bunlardan bir tanesi de kuşkusuz ki örgütsel özdeşleşmedir (Han, 2017; Knapp, Smith ve Sprinkle, 2014; Van Dick ve Monzani, 2017).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Ulusal ve uluslararası yazına bakıldığında iş tatminiyle örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan çok sayıda çalışma (Eisenbeiss ve Otten, 2008; Eren ve Titizoğlu, 2014; Işık ve Zincirkıran, 2016; Ngo, Loi, Foley, Zheng ve Zhang, 2013; Van Dick vd., 2008; Yuan ve Jia ve Zhao, 2016; Battal, 2020) olduğu görülmektedir. Bu iki kavram birbirinden teorik alt yapı bakımından farklılaşmaktadır. Nitekim, iş tatmini, çalışan tarafından yerine getirme zorunluluğu olan işin çeşitli yönlerine karşı tutumlarına yönelirken; örgütsel özdeşleşme kendilik kavramı ile grup ve/veya örgüt değerlerinin içselleştirilerek çalışanı bunların içinde bütünleştirmeye yönelmektedir (Van Dick vd., 2004). Mensubu olunan örgütle özdeşleşme içindeki bir çalışan, icra etmekte olduğu işiyle ilgili olarak istenmeyen durumla karşı karşıya kalmış olsa bile yine de kolaylıkla işiyle alakalı tatmin duygusuna erişebilir (Öktem ve Öztoprak, 2020; Subba, 2019). Çünkü örgütle yaşanan özdeşleşme, olumsuz durum ve koşullarda dahi çalışanın örgütüyle birlik ve bütünlük içinde olmasını ve örgütünü tıpkı kendi ailesi olarak kabul ettiğini iddia etmektedir (Reade, 2001). Böylece, çalışanların yaptıkları işin farklı yönlerinden tatmin olmaları kolaylaşmaktadır. Chatman'ın (1991) çalışmasında olduğu gibi çalışanın değerleriyle örgütünün değerlerinin örtüşmesi halinde çalışanın işinden duyduğu haz ve yaşadığı tatmin ile işinde kalma isteği üzerinde önemli bir etki oluşmaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Benzer bir ilişki Van Dick vd. (2004) ve Popoola (2005) tarafından da tespit edilerek, örgütüyle özdeşleşim içindeki bir çalışanın işinden duyacağı tatminin de pozitif yönde seyredeceği belirtilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde seyrettiği daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarından anlaşılmaktadır. Ancak, her ne kadar beklenen ilişki pozitif yönde olsa da araştırmaya konu olan coğrafya, kültür, örgüt, sektör ve çalışanların özelliklerine bağlı olarak bu ilişkinin gücü farklılaşmaktadır. Bu nedenle bu iki kavram arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün bir meta-analiz çalışması yardımıyla ortaya konulmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Nitekim ağırlıklı olarak bireysel kültürü temsil eden nitelikteki çalışmalar üzerinden bu ilişkinin durumunu incelemiş olan Ricketta (2005) ve Lee vd. (2015) tarafından yapılan iki önemli meta-analiz çalışmasına uluslararası yazında rastlanırken

ülkemiz coğrafyasında hâkim olan kolektif kültürü yansıtan herhangi bir meta-analiz çalışması bulunmamaktadır. Riketta'nın (2005) 38 bireysel çalışma ve 8759 kişilik örneklem üzerinden gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair etki büyüklüğü değeri 0,540 olarak tespit edilmişken; Lee vd.'nin (2015) 37 bireysel çalışma ve 11216 kişilik örneklem üzerinden gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair etki büyüklüğü değeri 0,450 olarak tespit edilmiştir. Bahsi geçen iki meta-analiz çalışmasında Türkiye örneklemini ele almış olan hiçbir çalışmaya yer verilmemiş olduğu da ayrıca bilinmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek üzere, Türkiye örneklemini değerlendirerek yapılmış olan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında araştırmaların tamamının pozitif yönde anlamlı ilişkinin varlığını ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Ancak örgütüyle özdeşim içinde olan bir çalışanın işinden duyacağı tatminin de yüksek düzeyde seyretmesi beklenildiği gibi özdeşleşme yaşanmaması halinde iş tatmininin de yüksek olmadığı da fark edilmektedir. Örneğin; Özsöylemez'in (2009) İstanbul, İzmir ve Bodrum'da görev yapan Bağımsız Denetim ve Danışmanlık ile bankacılık sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda orta kademe çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki 0,480 olarak bulunurken; Tak ve Çiftçioğlu'nun (2009) Bursa Ticaret ve Sanayi Odası'na bağlı 15 farklı şirkette görev yapmakta olan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki 0,183 olarak belirtilmiştir. Eren ve Çakır-Titizoğlu'nun (2014) Bolu'da faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli beş farklı üretim işletmesindeki mavi ve beyaz yakalı çalışanları örneklem aldığı çalışmada 0,363 değerine ulaşılırken; Kesen'in (2015) Aydın'daki bir alışveriş merkezi çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada değişkenler arasındaki ilişki 0,706 bulunmuştur. Emeksiz'in (2015) İstanbul'daki devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerindeki hazırlık birimlerinde çalışmakta olan İngilizce okutmanlarını değerlendiren çalışmasında ise bu iki kavram arasındaki ilişki değeri 0,409 olarak bulunmuştur. Işık ve Zincirkıran'ın (2016) Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki bulunan üniversitelerin akademik ve idari personeli üzerinde yapılan çalışmalarında 0,254 değerine ulaşılırken; Öktem, Kızıltan ve Tarhan'ın (2016) İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarını değerlendirdiği çalışmasında 0,470 değerine ulaşılmıştır. Tufan'ın (2018) Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki akademisyenler üzerinde yürüttüğü çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki düzeyi 0,270 olarak bulunmuştur. Aydoğan ve Deniz'in (2018) Kapadokya'da faaliyet göstermekte olan bir butik otelin çalışanlarını incelediği çalışmadaki ilişki düzeyi ise 0,704 olarak bulunmuştur. Türkoğlu'nun (2019) Kırklareli'ndeki bir aile işletmesinde yürüttüğü araştırmasında iş tatminiyle örgütsel özdeşleşme arasındaki korelasyon değeri 0,240 olarak tespit edildiği görülürken; Ünlü'nün (2019) Ankara'da faaliyet hizmet veren iki özel hastanede yürüttüğü çalışmasında 0,770 olarak; Şahin'in (2019) Aksaray İl Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada ise 0,535

olarak tespit edildiği anlaşılmaktadır. Karabulut'un (2019) Elâzığ Belediyesi çalışanlarını ele aldığı çalışmasında elde ettiği ilişki değeri 0,313 iken; Arıkoğlu'nun (2019) finans sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların çalışanlarını ele aldığı çalışmasında ise 0,475'tir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan araştırmaların nedensellik anlamında tartışmalı ve/veya çelişkili sonuçları içermediğini söylemek mümkündür. Bu nedenle de bir çalışanın örgütüne yönelik yaşamış olduğu özdeşleşmenin işinden duyacağı tatminle olan ilişkisinin etki düzeyleri farklılaşıyor olsa da pozitif yönde bir ilişkiyi temsil ettiği rahatlıkla söylenebilmektedir. Bunun yanı sıra, bir çalışanın her ne kadar örgütün değerleri, kültürü, politika ve amaçlarıyla özdeşim içinde olsa da bunun aksini yaşayan çalışanların da olacağı değerlendirilmelidir. Ancak, değerlendirme yapılırken analize konu olan çalışmaların tamamının kolektif kültüre sahip olan Türkiye coğrafyasındaki örgütler ve bu örgütlerin çalışanları ile yapıldığı unutulmamalıdır. Konuyla alakalı olarak daha önceden yapılmış olan bireysel çalışmaların sunduğu sonuçlar ve örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi yorumlayan kavramsal çerçeveye binaen bu meta-analiz çalışmasında sınamak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan bireysel çalışmalar üzerinden Ricketta (2005) ve Lee vd. (2015) tarafından yapılmış olan meta-analiz çalışmalarında bu ilişkiye etki oluşturma ihtimali olan birtakım değişkenlere dikkat edilerek moderatör etki analizleri de yapılmıştır. Moderatör etki analizi içinse araştırmaların türü, çalışmalarda bireysel araştırmacıların tercih etmiş oldukları ölçekler, çalışmaların yürütüldüğü sektör türleri gibi değişkenlere bakılmıştır.

Bu çalışmada bireysel çalışmaların yürütüldüğü ve/veya yayınlandığı yıllar bakımından örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bir etki oluşturup oluşturulmadığına bakılmak istenmiştir. Uluslararası yazında yayın yılı ya da yayın dönemine yönelik bir moderatör etki analizine rastlanmamıştır. Yapılan bu meta-analiz çalışmasında çalışmaların yayınlandığı yıllar gruplandırılmıştır.

H_{1a}: Yayın yılı, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

Dickersin, Min ve Meinert'in (1992) belirttiği üzere, istatistiksel olarak sonuçları anlamlı olan çalışmaların yayımlanarak; sonuçları anlamlı olmayan bireysel çalışmaların ise yayımlanmasından imtina edilmesi, yapılan meta-analiz çalışmalarının dikkat ettiği bir husustur. Araştırmacıların bu yönelimi sonucunda

örneklem yanlı olmasına yol açan bir durum olarak ifade edilen yayın yanlılığı oluşmaktadır (Hunter ve Schmidt, 2004). Yayın yanlılığının olması halinde incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünde sapmalar ortaya çıkabilmektedir (Field ve Gillet, 2010). Ortaya çıkan sapmalar, elde edilecek olan sonuçlara kaçınılmaz olarak etki etmektedir. Bu nedenle, meta-analize konu olan değişkenler arasındaki ilişkide analize dahil edilecek olan çalışmaların yayımlanmış (makale) ya da yayımlanmamış (yüksek lisans tezi ve doktora tezi) olmasının moderatör etkisi görülebilmektedir.

H_{1b}: Yayın türü, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan araştırmalara bakıldığında araştırmacıların çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçmek amacıyla Agho, Price ve Müller (1992); Brayfield ve Rothe (1951); Cellucci ve DeVries (1978); Hackman ve Oldham (1975); Lyons, Lapin ve Young, (2003) ve Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) olmak üzere çok sayıda (12 farklı ölçek) iş tatmini ölçeğini tercih ettiği görüldüğü gibi çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için de iş tatmini ölçeklerindeki kadar olmasa da yine Cheney (1983); Mael (1988) ve Mael ve Ashforth (1992) olmak üzere çeşitli ölçeklere (dört farklı ölçek) yöneldikleri anlaşılmaktadır. Yapılan bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmiş olan araştırmalarda örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek üzere 30 çalışmanın büyük bir çoğunluğunda (n=26) Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılırken, çalışanların iş tatmini ölçmek için ise Weiss vd.'nin (1967) geliştirmiş olduğu iş tatmini ölçeğinin tercih edilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Aynı kavramı ölçmek amacıyla kullanılan farklı ölçeklerin farklı ifadelerle yer verdiği açıktır. Bu nedenle de katılımcılar her ne kadar aynı kavramın ölçülmesi için ifadelerle cevap veriyor olsalar da yapılan araştırmanın nihai sonucunu etkileyeceği ihtimal dahilindedir. Nitekim Riketta'nın (2005) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında da örgütsel özdeşleşme ölçeği türlerinden Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin bu ilişkide moderatör etki oluşturduğu belirtilmiştir. Bu nedenle de örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ölçümünde kullanılan ölçeklerin moderatör etkisi olabileceği düşünülmektedir.

H_{1c}: İş tatmini ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

H_{1c}: Örgütsel özdeşleşme ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

Başka bir moderatör etkiye sahip olabilecek olan değişken de bireysel çalışmaların yürütülmüş olduğu sektör türüdür. Meta-analize dahil edilen bireysel çalışmaların kamu sektörü, özel sektör ve karma sektördeki çalışanlar üzerinde yürütüldüğü

bilindiği gibi bu sektör çeşitliliğinin de kendi aralarında birtakım farklılıklara sahip olduğu da varsayılmaktadır (Markovits, Davis, Fay ve VanDICK, 2010; Shim ve Faerman, 2017; Wright ve Davis, 2003). Örneğin; kamu sektörü ve özel sektördeki örgütlerde çalışanların örgütlerine ve dolayısıyla da işlerine karşı tutumları ve sergileyecekleri davranışları değişiklik gösterecektir. Bireysel ve mesleki gelişim anlamında çalışanlara verilen imkânlar ile sunulan fırsatların çeşitliliği bakımından özel sektörün kamu sektörüne kıyasla çok daha etkin olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerde çalışanların icra ettikleri işlerden kamu sektöründeki örgütlerde çalışanlara göre daha fazla tatmin olarak örgütleriyle daha fazla özdeşim içine girecekleri düşünülmektedir (Dutton vd., 1994; Van Dick vd., 2004; Popoola, 2005; Riketta, 2005). Bir başka değerlendirme ölçütü ise, örgütlerin zaman zaman katlanmak zorunda oldukları ekonomik kriz ve/veya durgunluk dönemleridir. Kamu sektöründeki örgütlerin bu gibi istenmeyen ve belirsizlik içeren fakat katlanılmak zorunda kalınan süreçler için özel sektöre kıyasla çalışanlarına daha güvenli bir ortam ve gelecek sundukları ifade edilebilir. Bu durumda çalışan, örgütünün onu bizzat düşündüğünü, gözettiğini ve çalışanın refah düzeyini koruyan ve önceleyen politika, uygulama ve işleyişlerle hareket ettiğini değerlendirmektedir. Bu bilince sahip olarak adeta güvenli bir liman olarak nitelendirdiği örgütünde iş güvencelerinin devam ettirileceğini düşünmektedir. Böylece örgütsel özdeşleşme daha etkin bir şekilde yaşanacak ve işten sağlanan tatmin de yüksek seyredecektir. Öte yandan özel sektördeki örgütlerin de kamu sektöründekilere nazaran çalışanları için daha fazla ve çeşitte eğitim, ödül, maddi ve/veya manevi takdir gibi bazı imkânlarının olduğu bilinmektedir. Bunun da örgütle yaşanacak özdeşleşme ve bu sayede iş tatminine de olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir. Ancak, hem kamu sektöründeki örgütlerde çalışanlarda yapılmış olan bireysel çalışmalarda hem de özel sektördeki örgütlerde çalışanlarda yapılmış olanlarda örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik oldukça farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örneğin; Çırakoğlu'nun (2010), Ünlü'nün (2019) ve Beder'in (2019) özel sektörde yürüttüğü çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki değerleri sırasıyla 0,662, 0,770 ve 0,272 iken kamu sektöründe yapılmış olan çalışmalardan Emeksiz'in (2015), Sökmen ve Bıyık'ın (2016), Egi'nin (2019) yürüttüğü çalışmalarda elde edilen ilişki düzeyleri ise sırasıyla 0,409, 0,280 ve 0,333'tür.

H_{1d}: Araştırmanın yapıldığı sektör, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

3. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle araştırma deseni hakkında bilgi verilmiş olup bunu takiben sırasıyla araştırmanın deseni, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi üzere detaylı bilgi sunularak analiz sürecine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin etki büyüklüklerinin meta-analiz yöntemi ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Tsagris ve Fragkos'un (2018: 34) ifadesine göre meta-analiz, "*çeşitli araştırma sonuçlarının geçerli ve etkili biçimde birleştirilmesine ve bütüncül sonuçlar çıkarılmasına olanak sağlamaktadır*". Nitekim, meta-analiz çalışmaları, aynı konu üzerinde şimdiye kadar yapılmış olan tüm araştırmaların sonuçlarını tek potada eriterek incelemektedir ve bahsi geçen konunun ne ölçüde farklı bölgeler (örgüt, faaliyet kolu, şehir, ülke, vd.), farklı zaman dilimleri ve farklı insan topluluklarında (beyaz ve/veya mavi yaka, vd.) benzer nitelikte ortaya çıktığını genellemeye yardım etmektedir (Yücel, 2001). Böylece, birbirinden bağımsız durumdaki araştırma sonuçları nicel veriler yardımıyla geniş bir özet halinde sunulup genel bir yargıya ulaşılabilmektedir (Lipsey ve Wilson, 2001).

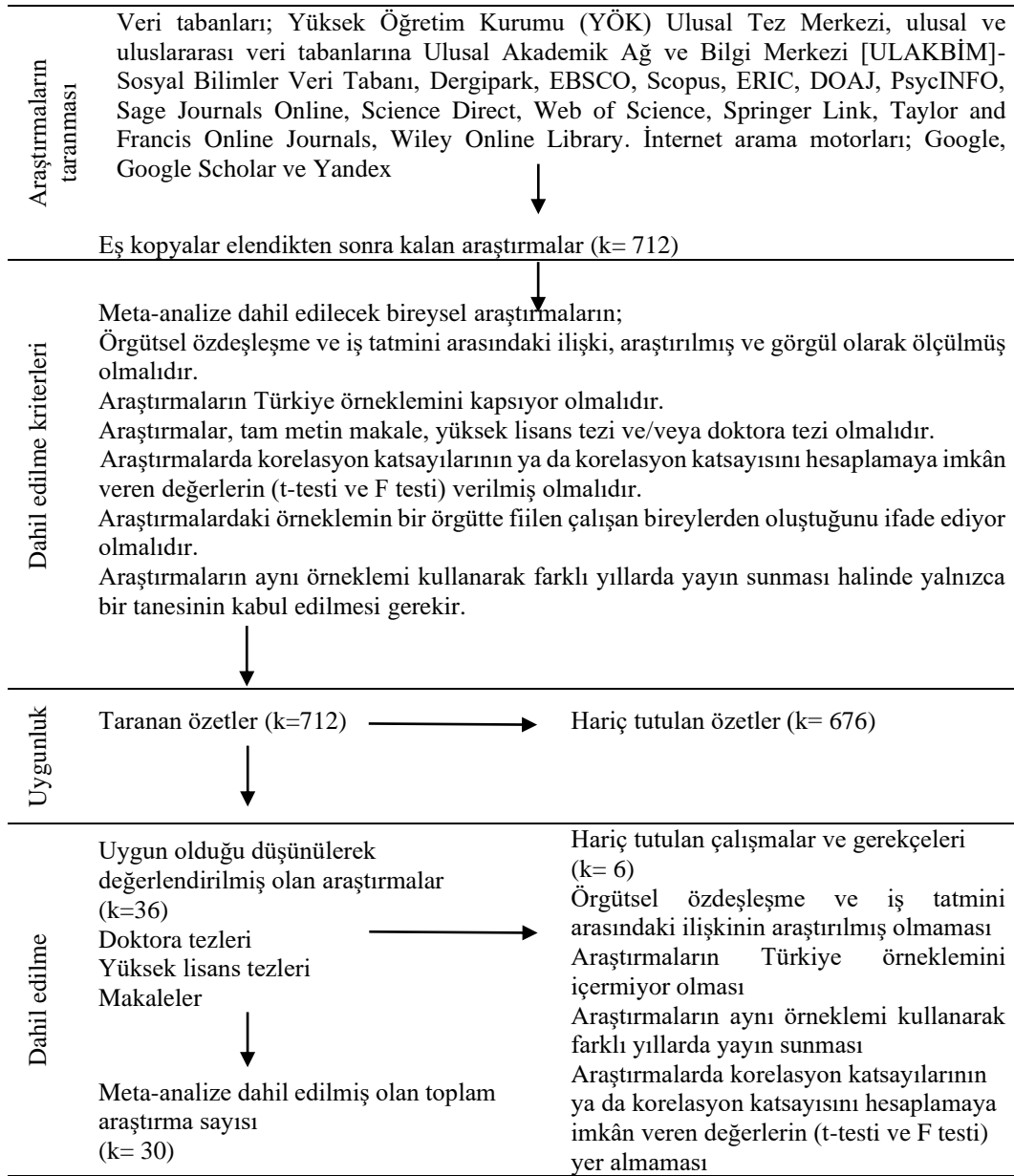
3.2. Evren ve Örneklem ile Veri Toplama Araçları

Çalışmanın evren ve örnekleme, Türkiye'de faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanların örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan Türkçe ve/veya İngilizce dillerinde hazırlanmış araştırmalardan oluşmaktadır. Şimdiye kadar örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünü değerlendirmiş olan herhangi bir meta-analiz çalışmasının olmaması nedeniyle kavramlar arasındaki ilişkinin ele alındığı ilk yıl olarak bilinen 2009 yılı başlangıç olarak kabul edilmiştir. 2009-2019 yılları arasında yayımlanmış ve/veya yayımlanmamış tüm araştırmalar çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Ancak, evrende yer alan tüm çalışmaların bulguları analiz edilmemiştir. Çalışmaların uygunluk durumlarının tespitinde bazı kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler,

1. Meta-analize dahil edilecek olan araştırmanın örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmiş olmasıdır.
2. Araştırmanın mutlaka Türkiye örneklemini kullanmış olması gerekmektedir.
3. Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin görgül olarak ölçülmüş olması gerekmektedir.
4. Araştırmaların hakem değerlendirmesi ve/veya jüri onayından geçmiş olması gerekmektedir. Bu kapsamda, sorgulanabilir, tarafsız, şeffaf ve açık bir hakem ya da jüri değerlendirmesi yürütülmediği varsayımıyla bildiri metinler bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmemiştir.
5. Araştırmalarda ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi gösterir nitelikte korelasyon katsayısı veya korelasyon katsayısının hesaplanmasına yardımcı olan değerlerin (t-testi ve F testi) yer alması gerekmektedir.
6. Araştırmalardaki örneklemin fiilen bir örgütteki çalışanlardan oluşması gerekmektedir.
7. Araştırmacıların aynı örnekleme kullanmış olup aynı ya da farklı yıllarda yayın üretmiş olmaları halinde yalnızca bir tanesinin analize dahil edilmesi gerekmektedir.

Dâhil edilme-hariç tutma ölçütleri belirlendikten sonra tamamlayıcı taramaların yapılması amacıyla Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi, ulusal ve uluslararası veri tabanlarına (Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi [ULAKBİM]-Sosyal Bilimler Veri Tabanı, Dergipark, EBSCO, Scopus, ERIC, DOAJ, PsycINFO, Sage Journals Online, Science Direct, Web of Science, Springer Link, Taylor and Francis Online Journals, Wiley Online Library) yönelinmiştir. Ayrıca, internet arama motorlarında Google Scholar, Yandex ve Google da elektronik ortamda tarama yapılırken kullanılmıştır. Yapılan tarama işlemlerinin hem başlık düzeyinde hem de özetler düzeyinde yapılması amacıyla örgütsel özdeşleşme, örgütle özdeşleşme, örgütsel özdeşim, örgütle özdeşim, örgütsel kimlik, örgütsel kimliklenme, organizational identification, organizational identity, oi, öö, örg. özd., iş tatmini, iş doyumu, işten tatmin, job satisfaction, job satisfy anahtar kelimeleri belirlenmiştir. Anahtar kelimeleri içeren tüm araştırmalar ayrıntılı olarak incelenmiştir. Uygun olduğu düşünülen araştırmaların özetleri okunarak meta-analize dahil edilme ölçütlerini taşıyanlar ve potansiyel nitelikte olanlarla birlikte meta-analiz kodlama formlarına aktarılmıştır. Yayımlanmamış çalışmalara ulaşılmasında ise YÖK tez tarama sisteminde erişimine henüz izin verilmemiş olan doktora tezlerini meta-analize dâhil edebilmek amacıyla çeşitli yollara başvurulmuştur. Öncelikle tezlerin yazarlarının YÖK tez tarama sisteminde varsa daha önceden kaydedilmiş olan yüksek lisans tezlerinden iletişim bilgileri alınarak yazarlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Kişisel elektronik postalarına e-posta metni gönderilerek ilgili tezin yöntem ve bulgular kısmına sınırlı erişim talep edilmiştir. Cevap alınmak üzere 15 günlük bekleme süresinin ardından enstitü sekreterliklerine, üniversite kütüphanelerine ve tez danışmanlarına ulaşım sağlanarak tüm doktora tezlerine erişim sağlanabilmiştir.

Erişilen tüm çalışmalar, yukarıda belirlenen kriterler ışığında incelenmiştir. İnceleme sonucunda Özden-Özdemir'in (2007) doktora tezi, Aslan ve Uyar'ın (2016) makalesi ile Işık ve Zincirkıran'ın (2017) makalesinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair dair korelasyon, t-testi ve F testi değer bilgisi olmaması nedeniyle bu araştırmalar analiz dışına alınmıştır. Ayrıca, Çakır-Titizoğlu'nun (2011) yüksek lisans tezi, Işık'ın (2016) doktora tezi ile Aypar'ın (2018) yüksek lisans tezinde olduğu gibi aynı örnekleme kullanmış olmalarından dolayı bu çalışmalar analiz dışına alınmıştır. İlgili eserler, lisansüstü tezlerden üretilmiş durumdadır. Tezde yer alan örnekleme, makalede de birebir halde kullanılmıştır. Çift sayım yapılmaması amacıyla eş kopyalar analiz dışına alınmıştır. Nihayetinde, Türkiye örnekleme üzerinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki konu aldığı düşünülen 36 araştırmaya erişilmiş olup; belirlenen kriterler çerçevesinde çalışmanın örnekleme 30 araştırmadan oluşmuştur. Meta-analiz çalışmalarının raporlama sürecine ilişkin ilkeler sunan ve bu çalışmanın genelinde istifade edilen PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman ve The PRISMA Group, 2009)] raporunun önerdiği şekilde, incelenen araştırmaların tarama ve seçim sürecine ilişkin akış grafiğine Şekil 1'de yer verilmiştir.



Şekil 1: PRISMA Akış Diyagramı (Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini)

3.3. Verilerin Analizi

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele almış olan araştırmalar üzerinden meta-analiz yapmayı amaçlayan bu çalışmada ilk önce verilerin analizine kolaylık sağlayacak olan kodlama işlemlerinde Hunter ve Schmidt (2004) ve Card'ın (2012) çalışmalarında kullandıkları kodlama formları rehber alınmıştır. Kodlama formları üç temel başlıkta hazırlanmış olup ilk formda meta-analize dahil edilen çalışmanın tam adı, yazar(lar)ı, yayın yılı, yayın türü ve örneklem sayısına

yer verilmiştir. İkinci formda, bireysel çalışmalardaki örneklemin cinsiyet bilgileri ve çalışmanın yapıldığı sektör bilgisi; üçüncü formda araştırmalarda kullanılmış olan ölçeklere ilişkin bilgi, ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair korelasyon katsayıları, ölçeklerin ortalama ve standart sapma değeri yer almıştır. Araştırmacıların eş güdümlü olarak hazırladıkları formlar, karşılıklı olarak kontrol edilerek kodlamaların güvenilirliği sağlanmıştır. En nihayetinde ise meta-analiz çalışmasına dahil edilen araştırmaların genel özelliklerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Meta-Analize Dâhil Edilen Araştırmaların Özellikleri

Ana Kategori	Alt Kategori	Frekans	Örneklem
Araştırmanın Türü	Makale	13	4667
	Yüksek Lisans Tezi (YL)	13	4064
	Doktora Tezi (D)	4	1748
Araştırmanın Yılı	2009	2	458
	2010	1	181
	2011	1	487
	2014	2	669
	2015	4	1196
	2016	4	1974
	2017	2	972
	2018	6	1872
	2019	8	2670
Araştırmanın Yürütüldüğü Sektör	Kamu	9	3631
	Özel	19	6172
	Karma	2	706
Araştırmada Kullanılan Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri	Cheney (1983)	1	148
	Mael (1988)	1	399
	Mael ve Ashforth (1992)	26	9461
	Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2004)	2	471
	Agho vd. (1992)	1	147
	Arnet (1999)	1	300
	Brayfield ve Rothe (1951)	3	1103
	Cammann vd. (1979) ve Cammann vd. (1983)	3	850
	Cellucci ve DeVries (1978)	1	195
	Chen, Ku, Shyr, Chen ve Chou (2009)	2	601
Araştırmada Kullanılan İş Tatmini Ölçekleri	Hackman ve Oldham (1975)	6	2589
	Hackman ve Oldham (1980) ve Schwepker (2001)	1	401
	Lyons (2003)	1	315
	Spector (1985)	2	1131
	Weiss vd. (1967)	9	2847

Tablo 1’e bakıldığında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen 30 araştırmanın yüksek lisans tezi ($k_{y1}=13$), doktora tezi ($k_d=4$) ve makalelerden ($k_m=13$) oluştuğu ve 2009-2019 yılları arasında yayımlandıkları anlaşılmaktadır. Araştırmaların toplam örneklem sayısının 10479, ortalama örneklem büyüklüğünün de 349 olduğu bilinmektedir. Uluslararası

yazında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılmış olan meta-analiz çalışmalarından biri olan Riketta'nın (2005) çalışmasında 38 bireysel çalışma ile meta-analiz tamamladığı, toplam örneklem sayısının 8759, ortalama örneklem sayısının 230 olduğu bilinirken; bir başka meta-analiz çalışması olan Lee vd.'nin (2015) çalışmasında ise 37 bireysel çalışma ile meta-analiz çalışmasını tamamladığı, toplam örneklem sayısının 11216, ortalama örneklem sayısının 303 olduğu bilinmektedir. Bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen araştırmalardaki örneklem ağırlıklı olarak erkeklerden ($n_e=5955$) olduğu araştırma sayısı 20; kadınlardan ($n_k=4455$) olduğu araştırma sayısı ise 10'dur. Araştırmalarda 69 kişilik örnekleme ilişkin herhangi bir bilgi yoktur.

3.4. Yayım Yanlılığı

Yayım yanlılığı, bir araştırma özelinde yayımlanmış olan çalışmaların o konuda yürütülmüş olan bütün çalışmaları temsil etme yeterliğine sahip olmadığını ifade etmektedir (Card, 2011; Littell, Corcoran ve Pillai, 2008). Bir başka ifadeyle yayım yanlılığı, *“bir konu hakkında yapılmış çalışmanın yayımlanma olasılığının ürettiği etki büyüklüğü ve istatistiksel anlamlılığı ile ilişkili olması durumudur”* olarak tanımlanmaktadır (Dias, Ades, Welton, Jansen ve Sutton, 2018: 47). Bu kapsamda yayım yanlılığı, yapılmış çalışmaların bazılarının, araştırmacıların beklediği yönde istatistiksel anlamlı sonuçlar üretmemesinden dolayı yayımlanmasından imtina edilmesi veya bilimsel dergilerin bu çalışmaları yayımlamak istememesi gibi sebeplerle meta-analiz çalışması yapacak olan araştırmacıların erişimine açılmamasına; analiz sonuçlarında eksikliğe ve sapmalara yol açabilmektedir (Makowski, Piraux ve Brun, 2019). Nitekim, bir meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının yüksek seyretmesi, ortalama etki büyüklüğünün olması gerekenden farklı raporlanmasına neden olmaktadır (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009) ve hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün niteliğini (doğruluğunu) olumsuz yönde etkilemektedir (Pecoraro, 2018). Tüm bunlara bağlı olarak, ele alınan ilişkiler özelinde ortalama etki büyüklüğü hesaplamadan önce meta-analizde yayım yanlılığının durumunun mutlaka incelenmesi gerekir. Bu meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının durumu; huni saçılım grafikleri, Orwin'in Güvenli N analizi, Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi ve Egger'in regresyon testi ile incelenmiştir.

3.5. Model Seçimi

Meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığı durumunun belirlenmesini takiben, ortalama etki büyüklüklerinin hesaplanmasında kullanılacak olan istatistiksel model seçimi yapılmaktadır. Etki büyüklüğü hesaplamalarında, çalışmalar arası varyansın farklılaşma derecesine göre kullanılan ana yaklaşımlardan olan sabit etki ve rastgele etkiler modellerinden (Pigott, 2012) biri seçilmektedir. Farklı çalışmalara yönelik etki tahminlerinin sadece benzer bir dağılım sonucunda gerçekleştiği varsayımına dayanan rastgele etkiler modelinde (Deeks, Higgins ve Altman, 2008) ortalama etki büyüklüğü hesap edilirken, bir araya getirilen çalışmalarda örneklem hatası dışında etki büyüklükleri, örneklemin özelliği,

çalışma süresi, kapsamı ve deseni gibi çeşitli unsurlar göz önünde alınmaktadır (Littell vd., 2008). Ayrıca, rastgele etkiler modelinin tercih edilmesi, araştırma verisinin genellenebilirliğine de katkı sunmaktadır. İstatistiksel model seçimine ilişkin belirtilen ölçütler, model seçiminin, yapılması planlanan meta-analiz çalışmasının doğasına uyacak şekilde analizden önce gerçekleştirilmesinin gerektiğini ortaya koymaktadır (Borenstein, Hedges ve Rothstein, 2007; Littell vd., 2008). Bu kapsamda, meta-analize dâhil edilen çalışmaların örneklemine oluşturan çalışanların farklı coğrafya, şehir, sektör, örgüt yapısı ve kültüründen olduğu, çalışmaların örneklem özellikleri, desen ve kapsamlarının çeşitlilik içerdiği için rastgele etkiler modelinin kullanılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

3.6. Heterojenlik

Meta-analiz, analize dâhil edilen çalışmalar arasındaki çeşitliliğin düzeyini belirleyerek araştırma konusunun farklı parametreler yardımıyla incelenbilmesine imkân vermektedir. Bu kapsamda bu meta analiz çalışmasında, analize dâhil edilen çalışmalar arasında heterojen bir dağılımın varlığı ele alınmıştır. Bir araya getiren araştırma sonuçlarının heterojenlik durumu Q testi ve I^2 değeri ile tespit edilmiştir. Gözlenen sonuçlar arasındaki farklılıkların rastgele dağılım olasılığını değerlendiren Q testi, (Deeks vd., 2008), serbestlik derecesine göre hesaplanan I^2 değerini aşıyorsa, bu durum ortalama etki büyüklüklerinin heterojenliğine işaret etmektedir (Card, 2011; Shadish ve Haddock, 2009). Q testinin tamamlayıcısı olan I^2 değeri ise ortalama etki büyüklüklerinin heterojenlik miktarını ifade etmektedir (Cleophas ve Zwinderman, 2017). I^2 değerinin %75'ten yüksek seyretmesi, yüksek düzeyde heterojenlik olduğu yönünde değerlendirilmektedir (Cooper, Hedges ve Valentine, 2009).

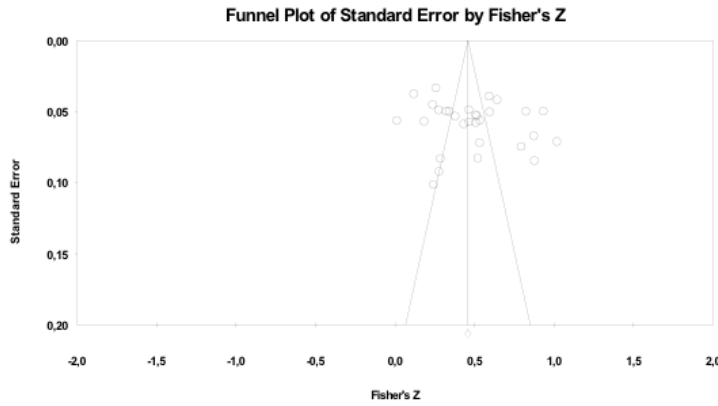
3.7. Etki Büyüklüklerinin Yorumlanması

Araştırmaya dahil edilen çalışma bulgularının analizinde Comprehensive Meta Analysis (CMA) paket programı kullanılmıştır. Genel olarak, meta-analiz çalışmalarında, varyansın, korelasyon katsayılarından (r) etkileniyor olmasından dolayı (Borenstein vd., 2009) ve bu çalışmada olduğu gibi kavramlar arasındaki ilişki değerlerinin birbirine yakın seyretmesi halinde, öncelikle korelasyon değerinin Fisher z değerine dönüştürülmesi ile analiz yapılmaktadır (Makowski vd., 2019). Korelasyon değerleri, ilk olarak Fisher z değerine dönüştürülmüş; analiz sonunda ilişkilerin ve güven aralıklarının raporlanması amacıyla ilk haline (r) döndürülerek etki büyüklüğü, korelasyon (r) katsayısı türünde raporlanmıştır. Çalışmada Cohen, Manion ve Morrison'un (2007) korelasyona ilişkin önerdiği etki büyüklüğü değerleri eşik değerler olarak kabul edilmiştir.

4. Bulgular ve Tartışma

4.1. Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Yayım Yanlılığı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye örneklemini üzerinden örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüklerinin belirlenmesidir. Araştırmada, etki büyüklüğü analizlerinin öncesinde yayım yanlılığının durumu, huni saçılım grafiği ve kırp ve doldur yöntemi ile görsel olarak (Bkz.: Şekil 2) değerlendirilerek tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Tau katsayısının anlamlılığına bakılmıştır. Yapılan sıra korelasyon test sonucuna (Kendall's Tau= 0,110; $p=0,391 > 0,05$) bağlı kalarak örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu almış çalışmaların yayım yanlılığı sorunu taşımadığı varsayılmaktadır.



Şekil 2: Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Ortalama Etki Büyüklüklerine İlişkin Huni Saçılım Grafiği

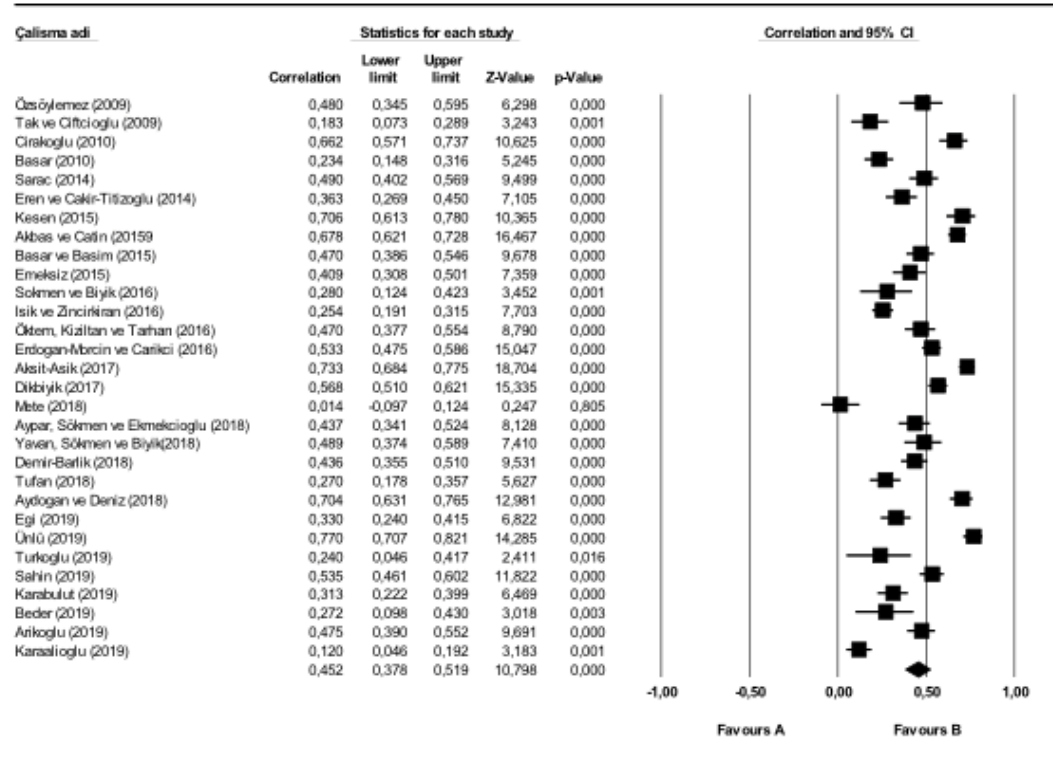
Huni saçılım grafiğinde yayım yanlılığının yok sayılması için etki büyüklüklerinin, ortalama etki büyüklüğüne ait standart hata ekseninin her iki tarafında simetrik dağılması beklenmektedir (Borenstein vd., 2009). Şekil 2'deki huni saçılım grafiğine bakıldığında, etki büyüklüklerinin standart hata eksenini etrafında genel olarak simetrik dağılım gösterdiği, buna karşın, bazı çalışmaların simetrikliği olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Ancak, huni saçılım grafiklerinin simetrikliğine ilişkin yorumların öznellik taşıması (Card, 2011) ve bu grafiklere göre yayım yanlılığına ilişkin net bir karar vermenin güç olmasından dolayı (Lipsey ve Wilson, 2001; Pigott, 2012) yayım yanlılığının durumu Orwin Güvenli N analizi, Duval ve Tweedie kırp ve doldur yöntemi ve Egger regresyon testi ile istatistiksel olarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir (Littell vd., 2008). Orwin Güvenli N analizi, ortalama etki büyüklüğünün belirli bir önemsiz değerin altına düşürülmesi için gerekli olan çalışma sayısını belirtmektedir (Orwin, 1983). N sayısının büyüklüğü, bazı çalışmaların dışlanması ile ortalama ilişkinin sıfır olmayacağını ve yayım yanlılığının çok düşük seyrettiğini ifade etmektedir (Şen ve Yıldırım, 2020). Bu çalışmada, N değerinin etki büyüklüğü sayısına göre oluşan tolerans değerinin (Orwin Güvenli $N=1959$; $N > 5k + 10$) üzerinde olması (Mullen, Muellerleile ve Bryant, 2001), yayım yanlılığının olmadığını belirtmektedir. Duval ve Tweedie kırp ve doldur yöntemi (gözlenen; 0,452, düzeltilen; 0,452 ve kırılan= 0 (sıfır)), huni grafiklerinin simetrikliğini olumsuz yönde etkileyen çalışmaların meta-analizden çıkarılması veya tam simetrik karşılıklarının eklenmesinin, ortalama etki büyüklüğünü önemli düzeyde farklılaştırmadığını belirlemektedir. Egger testlerinin

sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olmaması ($p=0,165$) ise meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının olmadığını ortaya koymaktadır. Yayım yanlılığı analizleri, ortalama etki büyüklüklerinin iç geçerliğinin yüksekliğine ve konu özelinde yapılan çalışmaların temsil etme yeterliğine işaret etmektedir. Yayım yanlılığının durumu incelendikten sonra, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklükleri belirlenmiştir.

4.2. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Etki Büyüklüğü Bulguları

Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkideki etki büyüklüğünün hesaplanmasında Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Sabit ve rastgele etki modellerine göre hesaplanmış olan etki büyüklüğü değerleri, %95 güven aralığı değerleri ve Fisher Z değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Orman Grafığı



Tablo 3'te, rastgele etki büyüklüğüne göre örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğünün $r=0,452$ olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst

limitleri ise (0,378) ile (0,519) arasında yer almaktadır ve z-testi sonucuna göre de genel etki büyüklüğü sonucunun (10,798) anlamlı ($p < 0,005$) olduğu görülmektedir. Analize dahil edilen 30 çalışmadan Mete'nin (2018) doktora tezi ile Ünlü'nün (2019) yüksek lisans tezindeki etki büyüklüklerinin uç noktaları temsil ettiği görülmektedir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna yönelik kurulmuş olan H_1 hipotezi (H_1 : Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.) desteklenmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü değeri $r = (0,452)$ ise Cohen vd.'ye (2007) göre orta düzeyde bir etkiyi temsil etmektedir.

4.3. Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Heterojenlik testi sonucunda elde edilen ki-kare (x^2) değerinin (598,274), ki-kare 0,05 anlamlılık düzeyi ve 29 serbestlik derecesine karşılık gelen değerin (42,557) oldukça üzerinde bir değer olduğu tespit edilmiştir. Kritik değeri aştığı görülen tablo değeri ve anlamlılık değerinin $p < 0,005$ ($p = 0,000$) olmasından dolayı örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele almış olup bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen çalışmaların homojen dağılmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durumda, homojenliği reddetmek ve heterojenlik düzeyini tespit etmek için Higgins değerine bakılmıştır. İlgili değerin 95,126 olduğu bilinmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişki için hesaplanmış olan değerin Higgins ve Tompson'ın (2002) çalışmalarında da belirttiği gibi yüksek heterojenliği temsil ettiği anlaşılmaktadır.

4.4. Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Moderatör Analiz Bulguları

Yapılan meta-analiz çalışmalarında, yalnızca ele alınan değişkenler arasındaki ilişkinin etki büyüklük değeri ve etki büyüklüğünün alt ve üst limit aralıkları verilmemektedir. Bunlara ilave olarak alt gruplar arasındaki farklılıkların varlığı sorgulanmaktadır. Tespit edilen bir farklılık olması halinde bu farklılığın yönü ile değişkenlerin ortalama etki büyüklükleri arasındaki farklılığı yorumlamaya yarayan moderatör etki analizi yapılmaktadır (Littel, Corcoran ve Pillai, 2008). Meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin homojenlik test sonucunu temsil eden Q değeri (Hunter ve Schmidt, 2004), istatistiksel olarak anlamlı olması halinde moderatör etkinin varlığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Fakat, moderatör etki analizi sonucunda elde edilen değerlerde moderatör etkinin varlığı, bunun hangi değişkenden kaynaklandığını açıkça ortaya koyamamaktadır (Whitener, 1990). Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan ve bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmeye uygun olan çalışmalara ilişkin bulguların çalışmanın yayın türü (doktora tezi (Tez (D)), yüksek lisans tezi (Tez (YL)) ve makale), yayın yılı, iş tatmini ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve çalışmanın yapıldığı sektör bakımından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için moderatör etki analizi yapılmıştır. Ayrıca belirtmelidir ki yapılan bu analiz türü, analize konu olan değişkenler arasındaki

ilişkinin etki büyüklüğü değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması halinde yapılmaktadır. Böylece, söz konusu moderatör değişkenin ele alınan iki değişken arasındaki ilişkiyi etkilemiş olduğu ifade edilebilir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000). Moderatör analizi sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Moderatör Etki Analiz Bulguları

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Z	Q _b	sd	p
				Alt Limit	Üst Limit				
İş Tatmini	30	10479	0,452	0,378	0,519	10,798	598,274*	29	0,000
Yayın Türü							6,957*	2	0,031
Tez (D)	4	1748	0,236	0,034	0,438				
Tez (YL)	13	4064	0,503	0,392	0,614				
Makale	13	4667	0,556	0,419	0,694				
Yayın Yılı							0,434	2	0,805
2010 ve öncesi	3	639	0,499	0,124	0,874				
2011-2015	7	2352	0,539	0,370	0,709				
2016-2019	20	7488	0,471	0,360	0,583				
İş Tatmini Ölçekleri							23,714*	6	0,001
Brayfield ve Rothe (1951)	3	1103	0,272	0,213	0,332				
Cammann vd. (1979)	2	850	0,531	0,153	0,909				
Chen vd. (2009)	3	796	0,615	0,236	0,995				
Diğer	3	762	0,277	-0,045	0,598				
Hackman ve Oldham (1975)	7	2990	0,511	0,301	0,720				
Spector (1985)	2	1131	0,417	0,068	0,766				
Weiss vd. (1967)	9	2847	0,568	0,444	0,693				
Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri							0,985	2	0,611
Diğer	2	547	0,421	0,246	0,596				
Mael ve Ashforth (1992)	26	9461	0,485	0,388	0,583				
Van Dick vd. (2004)	2	471	0,612	0,258	0,967				
Sektör							5,211	2	0,074
Kamu	9	3631	0,389	0,302	0,476				
Özel	19	6172	0,498	0,394	0,590				
Karma	2	706	0,352	0,198	0,507				

*p<0,01

Tablo 4'teki bulgulara göre; örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu almış olan 30 çalışmanın doktora tezi (Tez (D)), yüksek lisans tezi (Tez (YL))

ve makale olmak üzere üç farklı yayın türünde yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. Yayın türlerinin etki büyüklükleri, Tez (D) =0,236; makale = 0,556 olmak üzere geniş bir aralıkta yer almaktadır. Elde edilen Q_b değerinin (6,848) kritik değerin (5,991) üstünde seyrettiği için yayın türünün örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatör olduğu sonucuna ulaşılarak H_{1a} hipotezi desteklenmektedir. Analize dahilmiş olan bireysel çalışmaların yayın yıllarının 2009-2019 yılları arasında olduğu görülmektedir. Alt grup analizi yapılırken, verileri doğru yorumlamak ve veri kaybını en aza indirmek amacıyla, yıllar 2010 ve öncesi, 2011-2015 ve 2016-2019 olarak birleştirilmiştir. Çalışmaların yıllara göre etki büyüklüklerinin (0,471-0,539) arasında farklılaştığı, elde edilen Q_b değerinin kritik değeri aşmadığı görülmektedir. Yayın yılının, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatör etki oluşturmadığı anlaşılmakta olup H_{1b} hipotezi desteklenmemektedir. Benzer bir etki örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve sektör düzeyinde oluşmamıştır; H_{1c} ile H_{1d} hipotezleri desteklenmemiştir. Ancak, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu almış ve analize dahil edilen çalışmalarda araştırmacıların kullanmış oldukları iş tatmini ölçeklerinin yedi farklı türde olduğu ve bu ölçeklerden en çok tercih edilenlerin ($k=9$) ise Weiss, Dawis, England ve Lofquist'in (1967) geliştirdiği ölçek olduğu Tablo 4'te görülmektedir. Elde edilen Q_b değerinin (23,714) kritik değeri fazlasıyla aştığı için tercih edilmiş olan iş tatmini ölçeklerinin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatör olduğu anlaşılarak H_{1c} hipotezi desteklenmiştir.

5. Sonuç

Yapılan bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki için meta-analiz yöntemi ile etki büyüklüğü değeri tespit edilmek istenmiştir. Belirlenen bu amaçla doğrultusunda Türkiye örneklemini incelemiş olan toplam 30 çalışmanın ($N=10479$) analize dahil edilmesi ile meta-analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide bireysel çalışmaların yapılmış olduğu yıl, çalışmaların türü, çalışmalarda kullanılmış olan iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri ile çalışmaların yapılmış olduğu sektörlerin moderatör etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi için de gerekli analizler yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünün tespit edilmesi amacıyla Türkiye örneklemini kullanmış olmak şartıyla 2019 yılı aralık ayının sonuna kadar erişilebilmiş olan bütün çalışmalar değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda da meta-analiz yapmaya uygun olan 30 çalışmanın sonuçları meta-analiz yöntem ile bir araya getirilerek örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide etki büyüklüğü değeri $r=0,452$ olarak tespit edilmiştir. Rastgele etki modeli kullanılarak elde edilen bu değer, Cohen vd.'nin (2007) değerlendirmesine göre orta düzeyde etkiyi ifade etmektedir. Elde edilen bu genel etki büyüklüğü değerine bakıldığında, örgütsel özdeşleşme yaşayan bir çalışanın yaşadığı özdeşleşme (özdeşleşmenin gücü ve yönüne bağlı olarak) ile işinden duyacağı tatmin arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağı

anlaşılmaktadır. Bu sonuç, yazında yer alan daha önceki meta-analiz bulgularını doğrular ve destekler niteliktedir. Nitekim Riketta'nın (2005) meta-analiz çalışmasında etki büyüklüğü değeri 0,540 olarak bulgulanmışken; Lee vd.'nin (2015) çalışmasında bu değer 0,450 olarak bulgulanmış görülmektedir. Riketta ve Lee vd.'nin yapmış olduğu her iki meta-analiz çalışması, ağırlıklı olarak bireysel kültüre sahip olan coğrafyalarda faaliyet gösteren örgüt çalışanları üzerinde yapılmış olan bireysel çalışmaları kapsamaktadır. Ülkemizin sahip olduğu kolektif kültürün etkileri de çalışanların hem örgütlerine hem de işlerine karşı oluşan bir sadakatin ve tatminin de habercisi sayılabilir (Wasti, 2003) düşüncesiyle bu meta-analiz çalışması kültürel anlamda da özgün bir yapıyı temsil etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkideki etki büyüklüğünün saptanmasında kullanılmış olan bireysel çalışmaların yapıldığı sektör, yıl ve araştırmacılar tarafından tercih edilmiş olan örgütsel özdeşleşme ölçekleri dışında diğer iki değişkenin moderatör etkisi bulgulanmıştır. Meta-analize dahil edilmiş olan çalışmaların yayımlanmış olup olmama durumunun örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Konuyla alakalı olarak Lee vd.'nin (2015) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında bu çalışmada elde edilen bulguların ($Q_b=6,848$) aksine yayın türünün örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkisine ($Q_b=0,70$) rastlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir moderatör etki ise kullanılan iş tatmini ölçek türlerindedir. Ancak, bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin farklılaşmasının Riketta'nın (2005) meta-analiz çalışmasındakiyle benzerlik göstermediği bir başka ifadeyle bir moderatör etki ($Q_b=85,27$) oluşturmadığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4). Çalışmalarda araştırmacıların tercih etmiş olduğu ölçeklerin içindeki ifadelerin katılımcılar tarafından istenen düzeyde algılanıp değerlendirilerek cevaplanmasında içinde bulunulan kültürün etkileri kuşkusuz ki kendini göstermektedir. İlişkilerin ölçümünde hangi ölçeğin kullanılacağına, özellikle de yabancı dilden çevirisi yapılan bir ölçeğin kullanılması durumunda ölçekte yer alan ifadelerin tam karşılığının bulunmasına ve en temel gereklilik olarak da ölçekteki ifadelerin çalışmanın yapılacağı kültürle uyumlu olmasına özellikle dikkat edilmelidir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde araştırmacıların hangi ölçeği tercih edeceğine özellikle anadil dışında başka bir dilde geliştirilmiş olan bir ölçeğin kullanılması halinde ölçeğin ifadelerinin mümkün olan en yakın karşılıklarının bulunması esastır. Bir başka önemli gereklilik ise, ilgili ölçekteki ifadelerin çalışmanın yürütüleceği kültüre uygun ve uyumlu halde olmasıdır (Triandis, 1996). Bireysel çalışmaların yapılmış olduğu sektörlerdeki farklılığın da herhangi bir moderatör etki oluşturmadığı tespit edilmiştir. Oysaki Markovits vd.'nin (2010) de ifade ettiği gibi sektörlerin sahip olduğu imkân, özellik ve çalışanlarına sunacakları fırsatlar bakımından farklılık gösterdiği bilinmektedir. Kamu sektöründeki örgütlerin çalışanlarına sergilediği bir nevi garantör tutumun, örgütle yaşanacak olan özdeşleşme ve bunun sonucu olabilecek iş tatminine özel sektördeki bir örgüt çalışanına kıyasla ilave bir etki oluşturmadığı; benzer bir ifadeyle de özel sektördeki bir örgütün çalışanlarına

sunacağı eğitim ve geliştirme fırsatları, hızlı terfi ve ödül sistemleri gibi çeşitli özelliklerinin de bu ilişkide bir farklılaşma ortaya çıkarmadığı ifade edilebilir. Nitekim sektörlerin sahip olduğu etki değerleri birbirine yakın düzeydedir.

Bu meta-analiz çalışmasında çoğu bilimsel çalışmada da karşılaşılan kısıtlar yer almaktadır. Bunlardan biri, meta-analize dahil edilmek üzere yapılan yazın taramasında erişime izin verilmiş olan bireysel çalışmalara erişilebilmiş olunmasıdır. Nitekim lisansüstü tezlere erişim nispeten daha kolay olsa da bilimsel dergilerce sağlanan tam erişim hakkına bağlı kalındığı için makalelerin yalnızca yayımlanmış ve okurlar için erişime açılmış olanlarına ulaşılabilmiştir. Bir başka kısıt olarak ise, yazın taramasında belirlenen zengin anahtar kelime havuzu olmasına rağmen gösterilmemiş olan veyahut ulaşılamayan bireysel çalışmaların da meta-analiz çalışmasının dışında kaldığını söylemek mümkündür. Ayrıca, meta-analize konu olan iki değişkenin de bireysel araştırmacılar tarafından yalnızca tek boyutlu olarak çalışılmış olduğu bilinmektedir. Van Dick vd.'nin (2004) çalışmasında olduğu gibi örgütsel özdeşleşmeyi çok boyutlu olarak ele alamamak bir diğer kısıt olarak değerlendirilebilir. Sıralanan bu kısıtlara bağlı kalınarak gelecekte meta-analiz çalışması yapacak olan araştırmacıların sabırlı, disiplinli ve sistematik olarak çalışmalarının onlar için önemli bir yardımcı güç olacağı düşünülmektedir. Yılmadan büyük bir özveriyle yürütecekleri çalışmalarında uluslararası çalışmalarla kıyaslanabilecek nitelikte değerli meta-analiz çalışmaları ortaya koymaları ümit edilmektedir.

Yapılan bu meta-analiz çalışmasıyla örgütler için en değerli sermaye olan insanın duygu, düşünce ve davranışlarının bilimsel araştırmacılar için de uzun yıllardır önemli olduğu bir kez daha anlaşılmaktadır. Nitekim, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan bireysel çalışma sayısına bakıldığında da bu rahatlıkla görülebilmektedir. İnsanın kendini güven ve aidiyet içinde hissettiği bir ortamda ilişki içinde olduğu bireyleri, olgu ve değerleri ve nihayetinde de işini kalbi duygularla benimseyerek sahipleneceğini söylemek zor olmayacaktır. Mael ve Ashforth'un (2001) da belirttiği gibi gönülden bağlılığı ifade etmeye çalışan örgütsel özdeşleşme, iş tatmini için önemli bir öncüdür. Bu durumu incelemiş olan çok sayıda bireysel çalışma olmasına rağmen bütünü temsil eden ve ulusal yazında genel bir etki büyüklüğü değerine ulaştıran bir meta-analiz çalışmasının yokluğu nedeniyle yapılan bu çalışma ile bahsedilen ilişkilerin sonuçları net bir biçimde ortaya konulmuştur. Böylece, bireysel araştırmacılara uluslararası yazında daha önceden yapılmış olan meta-analiz çalışmalarının sonuçlarıyla hem istatistiksel hem de kültürel anlamda kıyas yapma olanağı sunması mümkün olmaktadır. Bu nedenle bu çalışma ile Türkiye örgütsel davranış yazınına kıymetli sayılabilecek naçizane bir katkı sağlanabileceği öne sürülebilir. Yapılan bu meta-analiz çalışması sayesinde ileride örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu olarak araştırmalar yürütecek olan bireysel araştırmacılar için kapsayıcı nitelikte sonuç ve yorumlamalar ile moderatör etki analizlerinin de yer aldığı bütüncül bir bakış açısı kazandırılması arzulanmaktadır. Bunların yanı sıra, gelecekte yapılacak olan meta-

analiz çalışmalarına temel teşkil etmesi ve kurama da katkı sunması ümit edilmektedir.

Kaynakça

- Agho, A. O., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65 (3), 185-195.
- Akbaş, T. T. ve Çetin, A. (2015). İş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *C. U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (1), 81-97.
- Aksoy Kürü, S. (2020a). Prosedürel adalet algısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Etik liderliğin aracılık rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3895-3913.
- Aksoy-Kürü, S. (2020b). Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Akşit-Aşık, N. (2017). Pozitif ve negatif duygulanım ve iş doyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5 (2), 345-362.
- Almeda, D. C. (2009). Investment or identification: The decision to exercise stock options as an indicator of organizational identificational. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania, Pennsylvania.
- Argyris, C. (1957). Personality and organization: The conflict between system and the individual. Harper.
- Arikoğlu, E. (2019). Çalışanların iş tatmini örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından değerlendirilmesi: Finans sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Uluslararası Ticaret Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corely, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundametal questions. *Journal of Management*, 34, 325-374.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali ile hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 1-38.
- Aydoğan, E. ve Deniz, G. (2018). İşgörenlerin dışsal prestij ve örgütsel destek

- algısının pozitif örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi: Butik otel işletmelerinde bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36 (1), 17-37.
- Aypar, S. (2018). Örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu Kurumunda bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Aypar, S., Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (13), 116-124.
- Barutçugil, İ., (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başar, U. (2011). Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Başar, U. ve Basım, N. (2015). Effects of organizational identification on job satisfaction: Moderating role of organizational politics. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22 (2), 663-683.
- Battal, F. (2020). İş yerindeki narsisizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Iğdır University Journal of Social Sciences*, 23, 565-592.
- Beder, N. (2019). Psikolojik iyi oluşun iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: İstanbul ili serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı^[1] İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul.
- Begg, C. B. ve Mazumdar, M. (1994). Operating characteristics of a rank correlation test for publication bias. *Biometrics*, 50, 1088-1101.
- Beşiktaş, İ. (2009). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Borenstein, M., Hedges, L. V. ve Rothstein, H. (2007). Meta-analysis: Fixed effect vs. random effects. https://www.meta-analysis.com/downloads/M-a_f_e_v_r_e_sv.pdf adresinden erişim sağlanmıştır. Erişim tarihi: 26.04.2020.

- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. UK: Wiley.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), 307-311.
- Card, N. A. (2011). *Applied meta-analysis for social science research: Methodology in the social sciences*. New York: The Guilford Press.
- Cellucci, A. J. ve DeVries, D. L. (1978). *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ (No. 11)*. Center for Creative Leadership.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 342-362.
- Chen, F. C., Ku, E., Shyr, Y. H., Chen, F. H. ve Chou, S. S. (2009). Job demand, emotional awareness, and job satisfaction in internships: The moderating effect of social support. *Social Behavior and Personality*, 37 (10), 1429-1440.
- Cheney, G. (1983). On the various changing meanings of organization membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Cleophas, T. J. ve Zwinderman, A. H. (2017). *Modern meta-analysis: Review and update of methodologies*. Switzerland: Springer.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education. 6th edition*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Cooper, H., Hedges, L. V. ve Valentine, J. C. (Eds.). (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2. baskı). New York: Sage.
- Çırakoğlu, H. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
- Deeks, J. J., Higgins, J. P. T. ve Altman, D. G. (2008). Analysing data and undertaking meta-analyses. J. P. T. Higgins ve S. Green (Eds.), *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* içinde (s. 243-296). Sussex: John Wiley & Sons.
- Demir-Barlık, D. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali iş tatmini ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Bir kamu kurumunda araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Dias, S., Ades, A. E., Welton, N. J., Jansen, J. P. ve Sutton, A. J. (2018). *Network meta-analysis for decision- making*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Dickersin, K., Min, Y. I. ve Meinert, C. L. (1992). Factors Influencing Publication of Research Results: Follow-Up of Application Submitted To Two Institutional Review Boards. *Jama*, 267 (3), 374-378.
- Dikbıyık, Y. (2017). Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Ankara.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2000). The effects of trust in leadership on employee performance, behavior, and attitudes: A meta-analysis. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 2000(1), 1-1.
- Dutton, J. E. Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7 (4), 207-230.
- Egi, C. (2019). Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu yordaması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Eisenbeiss, K. K. ve Otten, S. (2008). When do employees identify? An analysis of cross-sectional and longitudinal predictors of training group and organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(8), 2132-2151.
- Ellis, P., (2010), *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, an the interpretation of research results*, New York: Cambridge University Press.
- Emeksiz, E. (2015). İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme: İşle bütünleşmenin aracılık rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Dalı, İstanbul.
- Erdoğan-Morçin, S. ve Çarıkçı, İ. H. (2016). Dönüştürücü/Etkileşimci liderliğin iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 97-112.

- Eren, M. Ş. ve Çakır-Titizoğlu, Ö. (2014). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar*, 14 (27), 275-303.
- Field, A. P. ve Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, 63 (3), 665-694.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M. ve Donnelly, J. H. (2000). *Organizations behavior structure-processes*, Boston: McGraw Hill.
- Gündüz H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*, (Addison-Wesley's Organization Development series, E. H. Schein, R. Beckhard (Ed.), USA: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Han, N. Y. (2017). A Study on the Influence of Positive Psychological Capital on the Organizational Identification and the Loafing Behaviors with Job Satisfaction as a Mediator. *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research*, 22(2), 107-122.
- Hedges, L. V. ve Vevea, J. L. (1998). Fixed-and random-effects models in meta-analysis. *Psychological Methods*, 3 (4), 486-504.
- Higgins, J. P. T. ve Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 21 (11), 1539-1558.
- Higgins, J. P. T. ve Green S. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. West Sussex: John Wiley&Sons.
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta- analysis: Correcting error and bias in research findings*. 2nd edition. California: Sage Publications.
- Işık, M. ve Zincirkıran, M. (2016) Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki üniversiteler üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 89-106.

- Işık, M. ve Zincirkıran, M. (2017). Kurumsal itibar, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının demografik değişkenler ile incelenmesi: Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki üniversitelerde bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54 (623), 21-34.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 160-177.
- Karaalioğlu, Z. F. (2019). Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı, İstanbul.
- Karabulut, M. (2019). Türkiye yerel yönetimlerinde örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ilişkisi: Elâzığ Belediyesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ardahan Üniversitesi^[1] Sosyal Bilimler Enstitüsü^[1] Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ardahan.
- Kesen, M. (2015). Investigating the effects of organizational democracy and organizational identification on job satisfaction: A field study on retail industry. *International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 19, 61-89.
- Knapp, J. R., Smith, B. R. ve Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(3), 273-285.
- Lee, E. S., Park, T. Y. ve Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141 (5), 1-32.
- Lipsey, M. W. ve Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. London, New Delhi: SAGE Publications, Inc.
- Littell, J. H., Corcoran, J. ve Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. New York: Oxford University.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and cause of job satisfaction*, Chicago: Rand McNally.
- Loi, R., Chan, K. W. ve Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity

- perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42-61.
- Lyons, K. J., Lapin, J. ve Young, B. (2003). A study of job satisfaction of nursing and allied health graduates from A Mid-Atlantic University. *Journal of Allied Health*, 32 (1), 10-17.
- Mael, F. A. (1988). Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni. Unpublished Doctoral Dissertation, Wayne State University, Detroit.
- Mael, F. A. ve Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824.
- Mael, F. A. ve Ashforth B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F. A ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48 (2), 309-333.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for The Theory of Social Behavior*, 16 (2), 197-222.
- Makowski, D., Piraux, F. ve Brun, F. (2019). From *experimental network to meta-analysis: Methods and applications with R for agronomic and environmental sciences*. Dordrecht: Springer.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D. ve VanDick, R. (2010). The Link Between Job Satisfaction And Organizational Commitment: Differences Between Public And Private Sector Employees. *International Public Management Journal*, 13 (2), 177-196.
- Mete, E. S. (2018). Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ile inovatif çalışma davranışı ilişkisi ve inovatif örgüt kültürüne yönelik meta-kuramsal bir model geliştirme. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Mullen, B., Muellerleile, P. ve Bryant, B. (2001). Cumulative meta-analysis: A consideration of indicators of sufficiency and stability. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1450-1462.
- Ngo, H. Y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X. ve Zhang, L. (2013). Perceptions of

organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pasific Journal of Management*, 30(1), 149-168.

Orwin, R. G. (1983). A fail-safe N for effect size in meta-analysis. *Journal of Educational Statistics*, 8(2), 157-159.

Öktem, Ş. ve Öztoprak, M. (2020). The effects of workplace safety climate on organizational identification and job satisfaction perceptions in hotel kitchens. *Journal of Hospitality*, 2(1-2), 15-29.

Öktem, Ş., Kızıltan, B. ve Tarhan, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (4),162-186.

Özden-Özdemir, H. (2007). Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: Opet çalışanlarına yönelik uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Ana Bilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı, İstanbul.

Özdürgen, E. (2002). Takım çalışmasının iş tatminine etkisi ve bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Özsöylemez, O. (2009). Algılanan liderlik tarzlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütle özdeşleşmenin rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Pecoraro, V. (2018). Appraising evidence. G. Biondi-Zoccai (Ed.), *Diagnostic meta-analysis: A useful tool for clinical decision-making* içinde (s. 99-114). Cham, Switzerland: Springer.

Pigott, T. (2012). *Advances in meta-analysis*. Chicago, USA: Springer.

Popoola, J. K. (2005). Organizational identification and commitment as correlates of job satisfaction. Yayınlanmamış Doktora tezi. Howard University, Washington D. C.

Rad, A. M. ve Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19 (2), 11-28.

Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358- 384.

- Rockmann, K. W. ve Ballinger, G. A. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1305.
- Saraç, M. (2014). Birey-örgüt uyumunun iş tutumları üzerine etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Shadish, W. R. ve Haddock, C. K. (2009). Combining estimates of effect size. H. Cooper, L. V. Hedges ve J. C. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis* içinde (s. 257-278). New York: Sage.
- Shim, D. C. ve Faerman, S. (2017). Government employees' organizational citizenship behavior: The impacts of public service motivation, organizational identification, and subjective OCB norms. *International Public Management Journal*, 20(4), 531-559.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9 (2), 221-227.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal Of Community Psychology*, 13 (6), 693-713.
- Subba, D. (2019). Antecedent and consequences of organizational identification: a study in the tourism sector of Sikkim. *Future Business Journal*, 5(1), 1-9.
- Şahin, F. (2019). Emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin örgütsel özdeşleşmelerine etkisi: Aksaray örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Karaman.
- Şen, S. ve Yıldırım, İ. (2020). *CMA ile meta-analiz uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison. H. Tajfel (Ed.). *Differentiation Between Social Groups Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations* içinde (s. 61-76). London: Academic Press.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. S. Worchel ve W. G. Austin (Ed.), *Psychology of Intergroup*

Relations içinde (s. 7-24), Chicago: Nelson.

Tak, B. ve Çiftçiöğlü, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İ. İ. B. F. Dergisi*, 18, 100-116.

Tufan, D. (2018). İşveren markasının akademisyen görüşlerine göre etkilediği faktörler: spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında bir model uygulaması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.

Türkoğlu, G. (2019). Relationships between organizational identification and work engagement, job satisfaction and turnover intention in family firms. Unpublished Master Thesis. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Ünlü, O. (2019). İş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini ve örgütsel özdeşlemeye etkisi; sağlık sektöründe bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Isparta.

Van Dick, R. ve Monzani, L. (2017). Does it matter whether I am a happy and committed worker? The role of identification, commitment and job satisfaction for employee behaviour. *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective*, 410-429.

Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. ve Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399.

Van Dick, R., Wagner, U.S. ve Oliver, J.C. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.

Van Knippenberg, D. ve Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.

Vardaman, J. M., Allen, D. G. ve Rogers, B. L. (2018). We are friends but are we family? Organizational identification and nonfamily employee turnover. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42(2), 290-309.

Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, 22, Minnesota Studies in Vocational

Rehabilitation, University of Minnesota, Industrial Relations Center, Minneapolis.

Wright, B. E. ve Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *The American Review of Public Administration*, 33(1), 70-90.

Yavan, A. A., Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2018). Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (1), 898-913.

Yuan, G., Jia, L. ve Zhao, J. (2016). Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Work*, 54(1), 189-195.

Yücel, C. (2001). An illustration of meta analytic integration of previous research findings using school bureaucratization as an example. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 71-87.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Relationship Between Organizational Identification and Job Satisfaction: A Meta-Analysis Study over with Turkey Sample Studies Conducted

Extended Abstract

1. Introduction

Organizational identification expresses that a human being, the most valuable capital of organizations, is a social being and cannot live or work alone for a long time. For this reason, it is argued that being a member of a community and/or group is a necessity over time (Mael & Ashforth, 1992). "Who am I?" over time turned into the question of "who are we?" as part of organizational identification, which is formed by evolving into the question of social identity and is an extension of Social Identity Theory. Identification, which is the acceptance and adoption of the gains and/or losses of the organization of the employee under all circumstances, can reach being one and even an inseparable part of a whole. Because the existence of a very strong internalization is essential in the identification process. Thanks to this internalization, organizational identification is an invaluable output obtained at the end of the process in terms of organizations (Cheney, 1983). The second variable of the research, job satisfaction (Barutçugil, 2004), which is used to describe the combination of positive and/or negative feelings of employees towards the job they actually perform, is an attitude that employees have developed towards their job-related situations and characteristics (Rockmann & Ballinger, 2017).

Looking at the national and international literature, there are many studies dealing with the relationship between job satisfaction and organizational identification (Eisenbeiss & Otten, 2008; Eren & Titizoğlu, 2014; Işık & Zincirkıran, 2016; Ngo, Loi, Foley, Zheng & Zhang, 2013; Van Dick et al., 2008; Yuan and Jia and Zhao, 2016; Battal, 2020). These two concepts differ from each other in terms of theoretical infrastructure. As a matter of fact, while job satisfaction is directed towards the attitudes of the employee towards the various aspects of the job that are obligatory to fulfill; organizational identification tends to internalize the self-concept and group and/or organizational values whilst integrating the employee within them (Van Dick et al., 2004). It is understood from the results of previous studies that the relationship between organizational identification and job satisfaction is positive. However, although the expected relationship is positive, the strength of this relationship differs depending on the geography, culture, organization, sector, and characteristics of the employees. For this reason, it is thought that it would be appropriate to reveal the effect size of the relationship between these two concepts with the help of a meta-analysis study.

Based on the results of previous individual studies on the subject and the conceptual framework that interprets the relationship between organizational identification and job satisfaction, the following hypotheses have been developed to test in this meta-analysis study.

H₁: There is a positive and significant relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1a}: Year of publication is a moderator in the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1b}: The type of publication is a moderator in the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1c1}: Job satisfaction scales moderate the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1c2}: Organizational identification scales are moderators of the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1d}: The sector in which the research was conducted is the moderator in the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

2. Method

In this study, it was aimed to determine the effect sizes of the relations between organizational identification and job satisfaction by using meta-analysis method. According to the statement of Tsagris and Fragkos (2018: 34), meta-analysis “enables valid and effective combination of various research results and drawing holistic conclusions”. The universe and sample of the study consist of studies prepared in Turkish and/or English languages that evaluated the relationship between organizational identification and job satisfaction of employees in organizations operating in Turkey. Since there is no meta-analysis study that has evaluated the overall effect size of the relationship between organizational identification and job satisfaction, 2009, which is known as the first year in which the relationship between the concepts was discussed, was accepted as the beginning. All published and/or unpublished studies between 2009 and 2019 constitute the universe of the study. However, the findings of all studies in the universe were not analyzed. Some criteria have been determined in determining the eligibility status of the studies. Some of these criteria are,

1. The relationship between organizational identification and job satisfaction should be empirically measured.
2. The research to be included in the meta-analysis examines the relationship between organizational identification and job satisfaction.
3. If the researchers used the same sample and produced publications in the same or different years, only one should be included in the analysis.

After the inclusion-exclusion criteria have been determined, the National Thesis Center of the Higher Education Council (YÖK) is connected to national and international databases (National Academic Network and Information Center [ULAKBİM]-Social Sciences Database, Dergipark, EBSCO, Scopus, ERIC), DOAJ, PsycINFO, Sage Journals Online, Science Direct, Web of Science, Springer Link, Taylor and Francis Online Journals, Wiley Online Library). In addition, Internet search engines Google Scholar, Yandex, and Google were also used while browsing electronically. Organizational identification, identification with the organization, organizational identification, organizational identity, organizational identification, organizational identity, oi, öö, örg. self, job satisfaction, and job satisfy keywords were determined. All research involving keywords has been studied in detail.

In the end, 36 studies thought to be the subject of the relationship between organizational identification and job satisfaction in the Turkish sample were accessed; The sample of the study consisted of 30 researchers within the framework of the determined criteria. PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, and The PRISMA Group, 2009)] flowchart, which presents principles regarding the reporting process of meta-analysis studies and is utilized throughout this study, was used. The Comprehensive Meta-Analysis (CMA) package program was used in the analysis of the study findings included in the study.

In this study, which aims to make a meta-analysis of the researches that have dealt with the relationship between organizational identification and job satisfaction, first of all, the coding forms used by Hunter and Schmidt (2004) and Card (2012) in their studies were taken as a guide in the coding processes that will facilitate the analysis of the data. The status of publication bias in this meta-analysis study; funnel scatter plots were analyzed by Orwin's Safe N analysis, Duval and Tweedie's trim and fill method, and Egger's regression test. Following the determination of the publication bias in the meta-analysis study, the statistical model to be used in the calculation of the average effect sizes is selected. In this context, it was decided that it would be appropriate to use the random effects model, since the employees who make up the sample of the studies included in the meta-analysis are from different geographies, cities, sectors, organizational structures, cultures, and the sample characteristics, patterns as well as scopes of the studies are diverse. Meta-analysis

determines the level of diversity among the studies included in the analysis, allowing the research subject to be examined with the help of different parameters. In this context, in this meta-analysis study, the existence of a heterogeneous distribution among the studies included in the analysis was discussed. The heterogeneity of the combined research results was determined by the Q test and I^2 value.

3. Results

In the current research, it was aimed to determine the effect size value with the meta-analysis method for the relationship between organizational identification and job satisfaction. For this determined purpose, a meta-analysis study was carried out by including 30 studies (N= 10479) that examined the Turkish sample in the analysis. In addition, necessary analyzes were made to determine whether individual studies were conducted on the relationship between organizational identification and job satisfaction. On top of that, the type of studies where job satisfaction and organizational identification scales were used and whether the sectors in which the studies were conducted had a moderator effect. In order to determine the overall effect size of the relationship between organizational identification and job satisfaction, all studies that could be accessed until the end of December 2019 were evaluated, provided that the Turkish sample was used. As a result of the evaluation, the results of 30 studies suitable for meta-analysis were combined with the meta-analysis method and the effect size value in the relationship between organizational identification and job satisfaction was determined as $r= 0.452$.

This result confirms and supports the previous meta-analysis findings in the literature. As a matter of fact, while the effect size value was found to be 0.540 in Riketta's (2005) meta-analysis study; In Lee et al.'s (2015) study, this value was found to be 0.450. Both meta-analysis studies conducted by Riketta and Lee et al. mainly include individual studies on organizational employees operating in geographies with individual cultures. With the idea that the effects of the collective culture of our country can also be considered as a harbinger of the loyalty and satisfaction of the employees towards both their organizations and their jobs (Wasti, 2003), this meta-analysis study represents a culturally original structure.

The moderator effect of two other variables was found, except for the industry, year, and organizational identification scales preferred by the researchers, which were used to determine the effect size on the relationship between organizational identification and job satisfaction. It is understood that the publication status of the studies included in the meta-analysis has a moderator effect on the relationship between organizational identification and job satisfaction. In the meta-analysis study conducted by Lee et al. (2015), it was concluded that the type of publication did not have a moderator effect ($Q_b=0.70$) in the relationship between organizational identification and job satisfaction, contrary to the findings of this study ($Q_b=6,848$). Another moderator effect is in the types of job satisfaction scales used. However, it is understood that the differentiation of organizational identification scales in this study is not similar to that in Riketta's (2005) meta-analysis study, in other words, it does not create a moderator effect ($Q_b=85.27$). It has been determined that the differences in the sectors in which individual studies have been conducted do not create any moderator effect. However, as Markovits et al. (2010) stated, it is known that sectors differ in terms of their opportunities, features, and opportunities they will offer to their employees.

4. Conclusion

In this meta-analysis study, there are limitations encountered in most scientific studies. One of them is that only the individual studies that were allowed to be accessed in the literature search for inclusion in the meta-analysis were able to be accessed. As another limitation, it is possible to say that individual studies that were not shown or could not be reached although there was a rich keyword pool determined in the literature review were also excluded from the meta-analysis study.

In addition, it is known that the two variables subject to meta-analysis were studied only in one dimension by individual researchers. As in Van Dick et al.'s (2004) study, not being able to deal with organizational identification multidimensionality can be considered as another limitation. Adhering to these constraints, it is thought that the patient, disciplined and systematic work of researchers who will conduct meta-analysis studies in the future will be an important auxiliary power for them. It is hoped that they will produce valuable meta-analysis studies that can be compared with international studies in their work that they will carry out with great devotion.

With this meta-analysis study, it is understood once again that human emotions, thoughts, and behaviors, which are the most valuable capital for organizations, have been important for scientific researchers for many years. As a matter of fact, this can be easily seen when the number of individual studies dealing with the relationship between organizational identification and job satisfaction is examined. It will not be difficult to say that in an environment where people feel secure and belonging, they will embrace the individuals, facts, values, and ultimately their job, with their heartfelt feelings. With this study, it is possible for individual researchers to compare the results of previous meta-analysis studies in the international literature, both statistically and culturally. Thus, it can be argued that a valuable contribution can be made to the organizational behavior literature in Turkey. Thanks to this meta-analysis study, it is desired to provide a holistic perspective including inclusive results and interpretations as well as moderator effect analyses for individual researchers who will conduct research on the relationship between organizational identification and job satisfaction in the future. In addition to these, it is hoped that it will form the basis of future meta-analysis studies and contribute to the theory.

Araştırma Makalesi

Duygusal Zekânın Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Aleksitimiye Etkileri: Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi¹

Fatma YILDIRIM

*Sorumlu Yazar, Serbest Araştırmacı,
yazan.fatmayildirim@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3585-5370*

Hasan GÜL

*Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF
hasan.gul@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3720-5451*

Öz

Çalışmanın amacı bankacıların duygusal zekâ seviyelerinin; toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağrılık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi varsa ne yönde ve hangi düzeyde olduğunu araştırılmasıdır. İlaveten bu araştırmanın bir diğer gayesi bankacıların duygusal zekâ, duygusal sağrılık, toplumsal cinsiyet düzeylerinin sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Bu açıdan araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Samsun il ve ilçelerinde görev yapan 263 kadın ve 248 erkek olmak üzere toplam 511 bankacıya ulaşılmıştır. Çalışmada hata payı % 5 olarak alınmış, analizler R-Project ve IBM SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Nihayetinde araştırma içinde yeni bir model oluşturulmuş ve bankacıların duygusal zekâ seviyelerinin, toplumsal cinsiyet algılarını ve duygusal sağrılık düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular, ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aleksitimi, Çalışma Hayatı, Duygusal Zekâ, Toplumsal Cinsiyet

Jel Sınıflandırma Kodları: G21, J16, M12, M54

The Effects of Emotional Intelligence on Gender Perception and Alexithymia: Examination in Terms of Various Variables²

Abstract

The aim of this study is to determine whether the emotional intelligence levels of bankers have any effect on their gender perceptions and alexithymia levels, and if so, to investigate in what direction and at what level. Moreover the other aim of this research is to reveal whether the emotional intelligence, gender perceptions, and alexithymia level of the bankers differ according to sociodemographic variants. In this respect, in order to carry out the research, a total of 511 bankers, 263 women and 248 men, working in Samsun province and its districts were reached. The margin of error was taken as 5% in the study, and the analyses were made using R-Project and IBM SPSS 22 package program. Consequently, in this context, a new model was established and it was found that the level of emotional intelligence of the bankers has effects on gender perception and level of alexithymia. The results obtained were discussed and comments were made on them in light of the knowledge in the literature.

Keywords: Alexithymia, Emotional Intelligence, Gender, Working Life

Jel Classification Codes: G21, J16, M12, M54

¹ Ondokuz Mayıs Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı “Duygusal Zekânın Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Duygusal Sağrılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

² Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 30.11.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 24.03.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Yıldırım, F. ve Gül, H. (2023). Duygusal zekânın toplumsal cinsiyet algısı ve aleksitimiye etkileri: çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 267-301. doi: 10.18074/ckuifbd.1212772.

1. Giriş

Antik Çağ döneminden itibaren tanımlanmaya çalışılan duygular (Ellsworth, 1994; Solomon, 2008; Hacızade, 2012) oldukça karmaşık bir özelliğe sahiptir. Öyle ki Smith'e (2018) göre bazı duygular dünyayı tek bir renge boyarken bazı duygular tıpkı bulutlar gibi yakalanması zordur. Nitekim çağlar boyunca duyguları araştırmak ve irdelemek insan davranışına hükmetmeyi kolaylaştıran bir durum gibi algılansa da (Kılıçaraslan, 2010); Hume (2009) duyguların herhangi bir kuram veya spekülasyon tarafından baskı altına alınamayacağını hatta değiştirilemeyeceğini iddia ederek insan üzerindeki tesirinden bahsetmektedir. Nitekim Aydınlanma Dönemi ile aklın, duygudan üstün olduğu inancı perçinleşmiş (Cevizci, 2002) bu dönemde akıl, adeta Güneş'e benzetilerek her durumun, ifadenin veya olayın merkezine konulmuştur. Ancak günümüzde nörobilimsel alanda yapılan çalışmalar, sinir hücreleriyle örülmüş insan beyni ile duyguların arasında önemli bir bağ olduğunu açığa çıkarmış (Keleş ve Çepni, 2006, s. 78) ve duygunun beyinle alakalı olduğu ispatlanmıştır (Epstein, 1998; Frith, 2007, Winter, 2018). Dolayısıyla insan beyninin anatomisinde duygulara sahip olma ve duyguları düzenleme yeteneği mevcuttur (Greenberg ve Bolger, 2001). Yani duygular, akıl yürütme sürecine otomatik olarak katılmaktadır (Cooper ve Sawaf, 2000; Keskin, Akgün ve Yılmaz, 2016).

Duyguların, birey ve toplum hayatındaki rolü ve önemi sorgulanmaya devam ederken 20. yüzyıla gelindiğinde bu münakaşaya örgütler de dâhil olmuştur. Özellikle üretim sistemini küçük parçalara bölen Taylorizm ve Fordizm'in etkisiyle iş hayatında standartlaşmaya gidildiğinden (Braverman, 1998) duygusal bağ, davranış ve tutumların, üretime herhangi bir katkısının olup olmadığı düşünülmeye başlanmış (Fisher ve Ashkanasy, 2000) hatta çalışanların duygularını işlerine karıştırmamaları gerektiği vurgulanmıştır. Bu bağlamda duygularını açığa çıkaran çalışanların iş performansının azalacağı önyargısı, duygularıyla hareket eden yöneticilerin de yeterince otoriter olamayacağı düşüncesi adeta kanıksanmıştır. Dolayısıyla iş yerinde aksi davranış sergileyen personel, bazen bu yüzden sözlü uyarı almış bazen de terfi engeline takılmıştır.

1980'lerden sonra çetrefilleşen rekabet ortamı, artan pazar payı, bilginin hızlı yayılması ve teknolojik gelişmeler gibi değişkenlerin etkisiyle örgüt içindeki duygular, günümüzde yenilik ve katma değer yaratmak için kıymetli bir kaynağı temsil etmeye başlamıştır. Yani kuruluşlar, etkin ve üretken bir işleyiş sürdürmek için kendilerine fayda sağlayacak birtakım duyguları, çalışanlarına teşvik etmeye adeta mecbur kalmışlardır (Küpers ve Weibler, 2008). Böylece aidiyet, doyum, hoşgörü, iyimserlik gibi duygular önemli birer sosyal "sermaye" haline gelmiştir (Töremen ve Çankaya, 2008). Dolayısıyla duygulara duygu değil de sanki ekonomik bir değeri olan bir "ürün" veya "hizmet" gibi muamele edilmeye başlanmıştır (Özgen, 2010, s.78).

1990’lardan sonra özellikle duygusal zekâ kavramının ortaya çıkmasıyla duygulara olan katı tutum kısmen de olsa kırılmıştır (Mayer, Caruso ve Salovey, 1999; Cobb ve Mayer, 2000). Duygunun kavram olarak tek başına kullanılmasından ziyade hemen yanına iliştilen “zekâ” sözcüğü sayesinde olsa gerek; “duygusal zekâ” kavramı örgütler açısından duyguya nazaran daha kolay benimsenmiştir. Üstelik duygusal zekâ konusu şirket politikaları kapsamına alınmış ve örgütlerde bu konuda çeşitli bilgilendirme eğitimleri yapılmaya başlanmıştır. Nitekim günümüzde artık birçok işletmede yüksek bilişsel zekâyla birlikte yüksek duygusal zekânın da verimi artırdığı kabul edilmiştir.

Çalışma hayatı içinde bankacılık sektörüne bakıldığında; önemli bir hizmet sektörü olduğu, ekonomi piyasasının önlerinde yer aldığı bilinmektedir. TBB (2021) verilere göre Türkiye’de bankacılık sektöründe % 50,4 kadın ve % 49,6 erkek çalışan görev yapmaktadır. Buna noktada bu araştırmaya katılan banka çalışanlarının % 51,50’sinin kadın ve % 48,50’sinin erkek kitlesinden oluşması, bu çalışmanın “cinsiyet” bağlamında Türkiye ortalamasına çok yakın bir örneklem ile değerlendirilmesine olanak sağlamıştır. Yine benzer şekilde Türkiye’de yükseköğretim kurumundan mezun bankacıların oranı % 78 (TBB, 2021) iken bu araştırmaya katılan bankacılardan lisans ve önlisans mezun olanların oranı % 79,4’tür. Dolayısıyla bu araştırmada “eğitim” bağlamında da Türkiye ortalamasıyla hemen hemen aynı oranda bir hedef kitle ile çalışılmıştır.

Bu çalışmanın odağına aldığı; duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve duygusal sağırlık olmak üzere toplamda üç kavram bulunmaktadır. Zira bireylerin hem özel hem çalışma hayatları bu üç kavram etrafında değişim, etkileşim, farklılık, gelişim gösterebilmektedir. Özellikle bankalar hem bedeni hem ruhi anlamda emek tasarrufu yüksek olan faaliyet alanlarıdır. Bu nedenle araştırmanın örneklemini banka çalışanlarından oluşmaktadır.

Neticede çalışmanın iki açıdan önemli olduğu düşünülmektedir. Birincisi bu çalışma, teorik açıdan önemlidir. Nitekim duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve duygusal sağırlık değişkenlerin üçünün bir arada yapısal bir modele dâhil edildiği başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. İkincisi ise aleksitimi kavramını, ulusal alanyazında ve işletme alanında yalnızca bankacılar özelinde inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Keza yerli veya yabancı alanyazın incelendiğinde aleksitimi hakkındaki çalışmaların daha çok çocuklar (Köse, 2019), ergenler (Taş ve Güneş, 2019), üniversite öğrencileri (Rad, Zargar ve Honarmand, 2014; Ergün, 2015; Gençiri, 2020), sağlık personeli (Aksoy ve Çoban, 2017; Zhang, Bai, Bian ve Wang, 2021) gibi örneklemlerle yapıldığı görülmüştür.

2. Literatür Araştırması

2.1. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramı ilk kez 1966'da bir Alman psikiyatrist Hanscarl Leuner'in yazdığı bir makalede kullanılmış olsa da (Peltier, 2011); 1986 yılında Wayne Payne'in "Duygu İncelemesi: Duygusal Zekânın Geliştirilmesi" başlıklı doktora tezinin bu konuda önemli bir başlangıç olduğu kabul edilmektedir (Cobb ve Mayer, 2000). Payne tezinde; duyguların gerçekler, anlamların hissedilen anlamlar, ilişkilerin de kişilerarası ilişkiler olduğunu bu yüzden de bireylerin çözdüğü problemlerin hissettikleri manada duygusal problemler olduğunu ileri sürmüştür (Payne, 1986). 1990 senesinde Salovey ve Mayer yayımladıkları "Duygusal Zekâ" başlıklı makalelerinde açıkça duygusal zekânın tanımını yapmış, kavramın bilimsel bir teori olarak literatüre geçmesini sağlamışlardır (Bastian, Burns ve Nettelbeck, 2005). Nitekim Salovey ve Mayer'e (1990) göre duygusal zekâ; kişilerin hem kendi hem diğer insanların duygularını anlaması, algılaması, tanımlaması, ifade edebilmesi ayrıca tüm bunları empati yeteneğiyle ayırt edebilmesi ve sıraya sokabilmesidir. Daha sonra Mayer ve Salovey (1997) duygusal zekânın; düşünce üzerindeki etkilerinin ihmal edildiğini düşündüklerinden yeniden bir duygusal zekâ tanımı yapmışlardır. Yeni tanımlarında duygu hakkında düşünmenin önemli olduğunu ve bir ölçü içermesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu tanımlamalarında duygusal zekâyı; duygu ve duygusal bilgiyi anlayabilme, duygusal ve analitik gelişimi sağlayabilme ve duygularını ayırt edip kullanabilme kabiliyeti olarak ifade etmişlerdir. Daniel Goleman'ın 1995'te kaleme aldığı "Duygusal Zekâ" başlıklı kitabı duygusal zekâ kavramının çok daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlamıştır (Cobb ve Mayer, 2000; Bar-On, 2006). Nitekim Goleman bu eserinde duygusal zekânın tanımını yapmış ve duygusal zekâyı sahip olan kişilerin özelliklerini sıralayarak bir tür karakter olduğunu altını çizmiştir (Goleman, 2003; Goleman, 2007). Cooper ve Sawaf (2000) ise duygusal zekâyı, insanların duyguların gücünü kullanarak her şeyi hızlı algılama ve kullanma yeteneği olarak tanımlamışlardır. Bu bağlamda Salovey ve Mayer (1990), Goleman (1998) Bar-On (2006) ve daha birçok araştırmacı duygusal zekânın tanımını yaparken bireylerin sadece kendi duygularını fark edip düşüncelerini yorumlayabilme özelliklerinin yanında diğer insanların duygularını takip ederek farklı duygular arasında ayırım yapabilme hatta eylemlerini bu dinamikler bağlamında yönlendirebilme özelliklerinin de üzerinde durmuşlardır.

Bu yüzden sosyal ortamların ve insan ilişkilerinin en dinamik yaşandığı yer olan işyerlerinde, duygusal zekâ kavramının önemi her geçen gün artmaktadır (Weisinger, 1998, s. 10). Nitekim çalışma hayatında duygusal zekâ hususunda bir örgüt içinde duygular ne kadar zenginse, duygusal zekânın da o kadar yüksek olduğu kabul edilmektedir (Demir, 2010, s. 200; Jorfi, Yaccob, Shah ve Rezaian, 2012).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Çalışma Hayatı

Toplumsal cinsiyet, cinsiyetin zıttı değil; kadın ve erkeğin ayrımlaşarak toplumsallaştırılmasıdır (Dökmen, 2009; Berktaş, 2009; Walby, 2011; Ecevit, 2011). Diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyet kadını ve erkeği toplumsal kadına ve erkeğe dönüştüren, sosyal bir kategori olup aslında cinsiyeti yeniden oluşturan, güç ilişkilerinin belirlenmesini sağlayan önemli bir elementtir (Saygılıgil, 2016, s. 11). Bununla beraber “algı” kelimesi irdelendiğinde anlam olarak, bir insanın duyu organları aracılığıyla taşınan duysal verileri örgütleyip zihinsel olarak yorumlaması anlamındadır ki bu bir öğrenme yöntemidir. Yani bireye biyolojik yollarla değil kuşaktan kuşağa kültürel ve sembolik bilgilerle aktarılmaktadır (Butler ve Markman, 2012). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet algısı; toplumsal yapının açıklanması, irdelenmesi, sorgulanması ve hatta dönüştürülmesi için kullanılan genel bir kavramdır (Lot, 1997). Nihayetinde kültürü etkileyen her faktör toplumsal cinsiyet algısından da etkilenmektedir (Gölgeli, 2020). Bu bağlamda Cordelia Fine “Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması” başlıklı kitabında insanların cinsiyet farklılıklarına dair idrak sürecinin daha henüz bebekken adeta bir dedektif gibi belleğe kayıt yaptığını ifade etmektedir. Fine’a (2016) göre çocuklar, ebeveynleri ve toplum tarafından yarı yarıya değiştirilmiş bir dünyaya gözlerini açmakta ve kadınlar da zamanla eşitsizliklerin çoğuna kendiliğinden razı olmaktadır (Bauman, 1999; Türk, 2007). Nitekim günümüzde kadınların çalışma hayatına katılımı artmaya başlasa da (Tallichet ve Willits, 1986), kadınların eğitim düzeyleri erkeklerinkine yaklaşırsa da (Ecevit, 1998), kariyer güdeleri ve mesleki bağlılıkları artsa da, çalıştıkları sektörler genişlese de piyasadaki ikincil konumları değişmemektedir. Örneğin Türkiye’de bir danışmanlık şirketi tarafından toplumsal cinsiyet konusunda 5793 kişinin katılımıyla yapılan araştırmaya göre kadınların herhangi bir yerde çalışması için eşlerinden izin almaları gerektiğini savunan kadınların sayısının yarısından fazla, erkeklerin ise çok daha fazla olduğu bulgulanmıştır (KONDA, 2019).

Her sektörde olduğu gibi “bankacılık” sektöründe de kadınların işgücüne katılımı önemlidir. Nitekim dünyada ve Türkiye’de bankacılık sistemi büyürken kadın istihdam oranlarını beraberinde artırmıştır (Bertay ve Sınar, 2020). Tarihsel olarak bakıldığında 1986 yılında kadın çalışan oranının % 33, 1990’da % 35, 1995’te % 41, 2000’de % 41, 2005’te % 47, 2010’da % 50, 2015’te % 51 olduğu ve 2021 yılında ise neredeyse aynı oranı koruduğu (% 50,4) görülmektedir (TBB, 2021). Sektörde kadınların istihdam oranı yüksek olmasına rağmen kariyer fırsatları ve üst düzey yönetici sayısının oldukça düşük olduğu bilinmektedir. Bunun sebepleri arasında kadınların toplumsal rollerinin erkeklere oranla daha belirleyici olması ve kadınların yaşanan olumsuzlukları normal kabul etmesidir (Karataş, 2013).

2.3. Duygusal Sağırlık (Aleksitimi)

Aleksitimi terimi Yunanca’dan türetilmiş olup “duygular için kelime yokluğu” anlamına gelmektedir. Birçok araştırmacı psikosomatik bozukluklara sahip

hastalarla yaptıkları çalışmalarında aleksitimi kavramına ilişkin birtakım özelliklerin farkına varıp inceleseler de (Hoppe, 1977; Taylor, Bagby ve Parker, 1997; Taylor, 2000) aleksitimi kavram olarak ilk kez 1972’de Sifneos tarafından kullanılmıştır. Nitekim Sifneos (1973) bazı hastalarda duygusal işlevsellikte göreceli daralmalar, hayal dünyalarında kısıtlılık ve duygularını tarif etmek için uygun kelimeleri bulamama gibi özellikler olduğunu ileri sürmüştür. Akabindeki süreçlerde belirtilen bu özelliklerin biyolojik mi yoksa gelişimsel faktörlere mi bağlı olduğu araştırılmaya başlanmıştır. Aleksitimi Türkçe’ye “duygular için söz yokluğu”, “duygular için söz yitimi”, “duygulara karşı dilsiz olma”, “duygulara karşı sağır olma” ve “duygusal sağırlık” şeklinde çevrilmiştir (Koçak, 2002, s. 186).

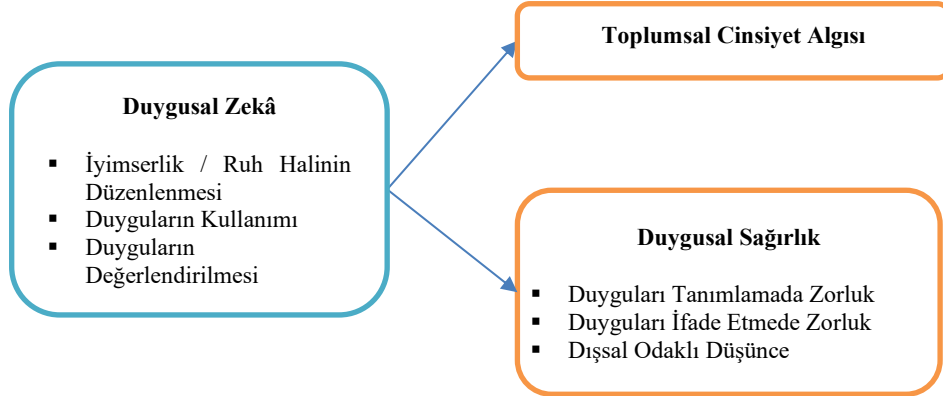
Türkiye’de aleksitimi kavramının literatüre girmesini sağlayan ise Dereboy (1990) olmuştur. Duygu teorisyenlerinin çoğu, aleksitimik bireylerin duyguları değerlendirmede ve söze dökmede zorluk yaşadıklarını (Salovey ve Mayer, 1990) kabul ederek aleksitiminin de duyguları tanımada ve tanımlamada zorluk çeken insanları açıklayan bir kişilik özelliği olduğu konusunda mutabık kalmışlardır (Taylor vd.,1997).

Daha sonra yapılan bazı çalışmalarda bireylerin yaşadıkları travma sonrası aleksitimi seviyesinde artış olabileceğinden, aleksitiminin psikolojik açıdan önemine dikkat çekilmiştir (Fukunishi vd., 1996). Örneğin Lesser (1985, s. 690) aleksitiminin fiziksel semptomlarla ilişkili olmakla birlikte, ağır travma gözlemlendiğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla aleksitiminin, zamanla her popülasyonda görülebileceği (Koçak, 2002) ve birçok tıbbi, psikiyatrik hastalığa da eşlik edebileceği fark edilmiştir (Sifneos, Apfel-Savitz ve Frankel, 1977).

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatüre özgün bilgiler kazandırmak noktasından hareketle araştırmaya yön vermek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve kurulan hipotezler hakkında doğru bilgiler elde edebilmek amacıyla teorik bir model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Çalışmada banka çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin aleksitimik seviyelerini ve toplumsal cinsiyet algılarını “etkileyeceği” öngörüsünden hareket edilmiş, araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Ayrıca çalışmada üç ana değişkene bağlı olarak toplam 5 temel hipotez kurulmuştur:

H₁:Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin, duygularını kullanabilmelerinin ve duygularını değerlendirebilmelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₂:Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin, duygularını kullanabilmelerinin ve duygularını değerlendirebilmelerinin duygusal sağırlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₃:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3f}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3g}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{3h}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H4:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H4a:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H4b:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H4c:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H4d:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H4e:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H4f:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H4g:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H4h:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H5:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H5a:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H5b:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H5c:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H5d:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H5e:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H5f:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H5g:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H5h:Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021 yılında Samsun il ve ilçelerinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarının kadın-erkek tüm çalışanları oluşturmaktadır. Samsun il ve ilçelerinde mevduat, kalkınma ve yatırım banka sayısı 17, şube sayısı 132'dir. Ayrıca Türkiye Bankalar Birliği 2021 verilerine göre Samsun'da toplam 2523 banka çalışanı bulunmaktadır (TBB, 2021). Dolayısıyla çalışma %95 güven

aralığında yapılmış, $\alpha = 0,05$ ve yanılma payı (d) = ± 4 olmak üzere $n = 485$ olarak tespit edilmiştir. Söz konusu evren üzerinde araştırma yapabilmek amacıyla öncelikle Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (12/12/2020 tarih 2020/23 sayılı) etik onayı alınmıştır.

Coğrafi konumları ve şube sayıları dikkate alınarak Atakum (12), İlkadım (43), Canik (9), Bafra (11), Çarşamba (8), Tekkeköy (7), Havza (2) olmak üzere toplam 7 ilçeye gidilmiştir. Dolayısıyla 132 banka şubesinden 92 tanesine ziyaret gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması için saha çalışması yaklaşık 5 ayda tamamlanmıştır.

Neticede araştırma grubu (örneklemi) 263 kadın (% 51,5) ve 248 erkek (% 48,5) olmak üzere toplam 511 bankacıdan oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle katılımcılara Sosyodemografik Bilgi Formu yöneltilmiştir. Bu formula katılımcıların çalıştıkları kurumların yapısı, mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları, eğitim düzeyleri hakkında bilgi edinilmiştir. Akabinde katılımcılara Austin, Saklofske, Huang ve McKenney (2004) tarafından yeniden düzenlenen Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ), Bagby, Parker ve Taylor (1994) tarafından geliştirilen Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20) ve Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) ölçekleri yöneltilmiştir. Ölçeklerde toplam 73 ifade bulunmaktadır. Çalışmaya katılan bankacılar toplam 81 soruya yanıt vermiştir.

3.3.1. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği

Duygusal Zekâ Ölçeği, Mayer ve Salovey'in 1990 tarihinde yapmış olduğu çalışmanın modelinden alınmıştır. Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve Dornheim (1998) tarafından geliştirilen ölçeği Austin, Saklofske, Huang ve McKenney (2004) 41 madde olarak yeniden düzenleyerek ölçeğe Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği adını vermişlerdir. Ölçeğin ilk versiyonunda mevcut olan bazı maddeler tersine çevrilmiş ve bazı yeni maddeler ölçeğe eklenmiştir. Ters yönlü (reverse) maddeler 3, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 34, 35, 39, 40, 41'dir.

2011 yılında ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve Türkçe uyarlanması Tatar, Tok ve Saltukoğlu tarafından yapılmıştır. Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında faktör yükü çeşitli nedenlerle bozuk çıkan 13 ifade (1, 3, 5, 11, 13, 14, 16, 19, 20, 24, 25, 27 ve 32) çıkarılmış ve ölçek 28 ifadeye düşürülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada 28 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ayrıca ölçeğin 3 alt boyutu bulunmaktadır. *İyimserlik/Ruh Halinin Düzenlenmesi*

alt boyutu 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ikinci alt boyutu olan *Duyguların Kullanımı* 6 ifadeden, son boyutu olan *Duyguların Değerlendirilmesi* ise 10 ifadeden oluşmaktadır.

3.3.2. Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20)

Ölçeğin ilk formu Taylor, Ryan ve Bagby tarafından 1985 yılında geliştirilen 26 maddelik bir ölçme aracıdır. Daha sonra Bagby, Parker ve Taylor (1994) Toronto Aleksitimi Ölçeği'ni (TAÖ-20) toplam 20 maddeden oluşan, 1-5 arası puanlanan Likert tipi bir kendini değerlendirme ölçeği halinde geliştirmişlerdir. Ölçeğin ters yönlü (reverse) maddeleri 4, 5, 10, 18 ve 19'dur. Söz konusu ölçek Güleç, Köse, Çitak, Evren, Borckardt ve Sayar (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Orijinalinde olduğu gibi 3 alt boyutu olan ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert şeklindedir ve puanlaması orijinalindeki gibidir. Ölçekte yüksek puanlar yüksek aleksitimik seviyeyi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle puan yükseldikçe aleksitimik seviye de yükselmektedir. Bu bağlamda 51'in altındaki değerler normal, 51-61 arası sınırdaki aleksitimik, 61 ve üzerinde puan alan kişiler ise aleksitimik olarak kabul edilmektedir. Ölçeğin 3 alt boyutu bulunmaktadır. *Duyguları Tanımlamada Zorluk* boyutunu ölçmeyi amaçlayan 1, 3, 6, 7, 9, 13, 14 olmak üzere toplam 7 madde bulunmaktadır. *Duyguları İfade Etmede Zorluk* alt boyutunu ölçmeyi amaçlayan 2, 4, 11, 12, 17 olmak üzere toplam 5 madde bulunmaktadır. *Dışsal Odaklı Düşünce* alt boyutu ise 5, 8, 10, 15, 16, 18, 19, 20 olmak üzere toplam 8 madde ile ölçülmektedir.

3.3.3. Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği

Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) özellikle yetişkinlere uygulanabilecek şekilde geliştirilmiş bir ölçek olup, bireylerin değişik alanlara ilişkin toplumsal cinsiyet rollerini nasıl algıladıklarıyla ilgili tutumlarını ölçme özelliğine sahip bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,87 olarak bulunmuştur. Geliştirilen bu ölçekte toplam 25 madde yer almaktadır. Beşli Likert tipi bu ölçeğin maddeleri, 10'u olumlu, 15'i olumsuz olarak yazılmıştır. Ölçekte 2, 4, 6, 9, 10, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24 ve 25 numaralı maddeler tersine çevrilerek toplam puan bulunmaktadır. Buna göre ölçekten alınabilecek en düşük puan 25 iken, alınabilecek en yüksek puan ise 125'tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısına işaret etmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada analizlere başlamadan önce öncelikle veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik normallik testi yapılmış buna göre hangi analizlerin yapılması gerektiği belirlenmiştir. Bu bağlamda mevcut çalışmada normallik testi için Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. İlgili alan yazında Kurtosis ve Skewness değerleri -1.5 ile +1.5 arasında veya -1.96 ile +1.96 arasında

bir değer aldığı zaman veri setinin normal dağılım gösterdiği ileri sürülebilmekte (Tabachnick ve Fidell, 2013; Erbay ve Beydoğan, 2017; Akdoğan ve Uşun, 2017) hatta -2.00 ile +2,00 arasında olmasını bile normal dağılım olarak kabul edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2020).

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet algısı, duygusal sağırlık, duygusal zekâ ve alt boyutlarının hiçbirinin çarpıklık ve basıklık değerleri -1.5 ile +1.5 sınırlarının dışında olmadığından kullanılan veri setinin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca analiz aşamasında duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeklerinin genel ve alt boyut ortalama skor puanları alınmış ve analizler bu skor puanları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Normallik testi özet tablosu

	Ortalama	SS	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	3,8305	0,66138	0,437	-1,328	1,283
Duyguların Kullanımı	3,4329	0,61012	0,372	-0,451	0,249
Duyguların Değerlendirilmesi	3,8002	0,64568	0,417	-0,462	0,113
Duygusal Zekâ	3,7363	0,4821	0,232	-0,413	-0,33
Duyguları Tanımlamada Zorluk	2,0165	0,66773	0,446	0,456	-0,339
Duyguları İfade Etmede Zorluk	2,2337	0,64044	0,41	0,233	0,273
Dışsal Odaklı Düşünce	2,9421	0,53307	0,284	0,011	0,699
Duygusal Sağırlık	2,3526	0,45169	0,204	0,043	-0,343
Toplumsal Cinsiyet Algısı	4,0251	0,67334	0,453	-0,671	-0,094

Tablo 1’de normallik testlerinin özet tablosu verilmiş olup değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında toplam 511 banka çalışanının yanıtları kullanılmış olup örneklem grubunun demografik değişkenleri kapsamında istatistiksel dağılımına

bakılmıştır. Katılımcıların demografik bulgularına yönelik frekans analizi sonuçlarına göre katılımcıların;

- % 42,1'i kamu, % 57,9'u özel banka çalışanıdır.
- % 48,50'si erkek, % 51,50'si ise kadındır.
- % 6,7'sinin 18-29, % 56,2'sinin 30-39, % 31,1'inin 40-49 ve % 6,1'inin ise 50-59 yaş grubunda olduğu görülmektedir.
- % 9,4'ü lise, % 7,4'ü önlisans, % 72'si lisans ve % 11,2'si ise lisansüstü eğitime sahiptir.
- % 41,9'unun bir idari görevi bulunurken % 58,1'inin herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır.
- % 8'inin 0-5 yıl, % 25,4'ünün 6-10 yıl, % 37,2'sinin 10-15 yıl ve % 29,4'ünün ise 16 yıl ve üzeri bir mesleki deneyime sahip oldukları anlaşılmaktadır.
- % 19,4'ü bekâr, % 80,6'sı evlidir.
- % 24,3'ü çocuk sahibi değilken, % 38,7'sinin 1, % 31,5'inin 2 ve % 5,5'inin ise 3 ve daha fazla çocuğu bulunmaktadır.

4.2. Faktör Analizleri

Çalışma için daha önceden güvenilirlik-geçerlilik çalışması yapılmış olan ölçeklerin açılımlayıcı faktör analizi ile kontrolleri yapılmış ve ölçeklerin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ölçek çalışmasında kullanılan örneklem sayısının yeterli olduğu görülmüştür ($KMO > 0,7$). Ayrıca ölçeklerde yer alan maddeler arasında önemli bir ilişkinin olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir (Bartlett's Test of Sphericity, $p < 0,05$).

Duygusal zekâ (DZ) ve duygusal zekânın alt boyutları olan iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi (İRHD), duyguların kullanımı (DK) ve duyguların değerlendirilmesine (DD) faktör analizi uygulanmıştır. İlâveten bağımlı değişken olan toplumsal cinsiyet algısı (TCA), duygusal sağırlık (DS) ve duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk (DTZ), duyguları ifade etmede zorluk (DİEZ) ve dışsal odaklı düşünce (DOD) şeklinde isimlendirilen alt boyutlarının da ayrı ayrı faktör analizleri yapılmıştır. Buna göre herhangi bir ifadenin belirli bir faktöre boyutlanabilmesinde ilgili faktörün minimum 0,500 düzeyinde bir değere (yüke) sahip olması ve faktör sayısının belirlenmesinde özdeğeri 1'den büyük olanların göz önünde bulundurulması tercih edilmiştir.

Ayrıca aynı boyut içinde yer alan, başka boyutlara bindirme yapan ve faktör yükü düşük çıkan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017: 76). Nihayetinde toplamda ankette yer alan 73 ifadeden 10'u (Duygusal Zekâ Ölçeğinden 4, Toronto Aleksitimi Ölçeğinden 3 ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinden 3 ifade) elenmiş ve geriye kalan 63 soruya tekrar faktör analizi yapılmış ve anlamlı bir faktör yapısı elde edilebilmiştir.

4.3. Güvenirlilik Analizleri

Çalışmada ölçeklerin güvenirliliğinin ölçülmesinde literatürde en çok kullanılan güvenirlilik yöntemlerinden biri olan Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Buna göre; 0,80-1,00 aralığı ölçeğin yüksek seviyede güvenilir, 0,60-0,80 aralığı oldukça güvenilir, 0,40-0,59 aralığı düşük güvenilir olduğunu gösterirken, alfa katsayısının 0,40'ın altında kalması ise ölçeğin güvenilir olmadığını göstermektedir (Alpar, 2017, s. 784).

Bu bağlamda Duygusal Zekâ Ölçeği'nin güvenirliliği 0,768; Duygusal Sağırlık Ölçeği'nin güvenirliliği 0,729 ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nin güvenirliliği ise 0,918 olarak bulunmuştur. Netice itibariyle Duygusal Zekâ ve Duygusal Sağırlık Ölçeklerinin oldukça güvenilir; Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nin ise yüksek güvenirlilik değerlerine sahip olduğu bulgulanmıştır.

4.4. Fark Analizleri

Araştırmada kullanılan değişkenlerin çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere fark analizleri yapılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın veri seti normal dağılım gösterdiği için iki bağımsız grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi yapılırken ikiden çok bağımsız grup karşılaştırmalarında parametrik testlerden olan Anova testi kullanılmıştır. Daha sonra karşılaştırmada çıkan farklar post hoc testi ile incelenmiştir. Fark analizleri bağlamında öncelikle katılımcıların, çalıştıkları kurumların özel ya da kamu olup olmadığı, mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları ve eğitim düzeyleri hakkında bilgi edinilmiştir. Nitekim katılımcıların, araştırmada kullanılan değişkenlere verdikleri cevaplara göre şekillenen ortalama, standart sapma ve standart hata ortalamalarından oluşan tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Kısaca bulgular şu şekilde sıralanabilir:

“**Banka yapısı**” duygusal zekâya ($F=3,231$; $p=0,073$), toplumsal cinsiyet algısına ($F=0,578$; $p=0,447$) ve duygusal sağırlığa ($F=0,169$; $p=0,673$) etki etmemektedir. Dolayısıyla **H_{3a}**, **H_{4a}**, **H_{5a}** hipotezleri reddedilmiştir.

“**Mesleki tecrübe**” duygusal zekâya ($F=1,884$; $p=0,131$), toplumsal cinsiyet algısına ($F=,941$; $p=0,421$) ve duygusal sağırlık ($F=1,079$; $p=0,358$) düzeyine etki etmemektedir. Bu bağlamda **H_{3b}**, **H_{4b}**, **H_{5b}** hipotezleri reddedilmiştir.

“**Yönetici olup olmamak**” duygusal zekâya ($F=2,021$; $p=0,156$), toplumsal cinsiyet algısına ($F=0,270$; $p=0,604$) ve duygusal sağırlık düzeyine ($F=0,012$; $p=0,914$) etki etmemektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda H_{3c} , H_{4c} , H_{5c} hipotezleri reddedilmiştir.

“**Cinsiyet**” duygusal zekâya ($F=8,777$; $p=0,003$) ve toplumsal cinsiyet algısına ($F=29,619$; $p<0,001$) etki etmekte, duygusal sağırlığa kısmen etki etmektedir. Duygusal zekânın anlamlılık değeri $0,003$ olup ($p<0,05$) varyansların homojen dağılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla duygusal zekâ açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre kadınların duygusal zekâ (Ort.= $3,8267$) puanlarının, erkeklere (Ort.= $3,6405$) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu ($t=4,443$; $p=0,003$) bulgulanmıştır. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının anlamlılık değeri $,000$ olup $p<0,05$ 'dir ve varyanslar homojen dağılmamaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet algısı açısından da kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre bu kadınların toplumsal cinsiyet algısı (Ort.= $4,2902$), erkeklerin toplumsal cinsiyet algısından (Ort.= $3,7440$) yüksektir. Duygusal Sağırlık Ölçeği'nin duyguları ifade etmede zorluk alt boyutu puanlarının çalışanın cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,183$; $p=0,023$). Bu bağlamda erkek çalışanlar (Ort.= $2,2984$) kadınlara (Ort.= $2,1726$) oranla duygularını ifade etmede daha çok zorlanırken kadınlar erkeklere oranla duygularını daha rahat ifade etmektedirler. Bu bulgular doğrultusunda H_{3a} ve H_{4a} kabul H_{5a} kısmen kabul edilmiştir.

“**Yaş**” duygusal zekâ düzeyine ($F=2,741$; $p=0,043$) etki ederken; toplumsal cinsiyet algısına ($F=,045$; $p=0,987$) ve duygusal sağırlık ($F=1,720$; $p=0,162$) seviyesine etki etmemektedir. Bu bağlamda H_{3e} kabul edilirken H_{4e} ve H_{5e} reddedilmiştir.

“**Evli ya da bekâr olmak**” duygusal zekâya ($F=2,722$; $P=0,100$), toplumsal cinsiyet algısına ($F=,000$; $P=0,984$) ve duygusal sağırlığa ($F=0,017$; $P=0,896$) etki etmemektedir. H_{3f} , H_{4f} , H_{5f} hipotezleri reddedilmiştir

“**Çocuk sahibi olup olmamak**” duygusal zekâya ($F=1,748$; $p=,156$) etki etmezken; toplumsal cinsiyet algısını ($F=3,480$; $p=0,016$) ve duygusal sağırlığı ($F=2,806$; $p=0,039$) etkilemektedir. H_{3g} reddedilmiş H_{4g} , H_{5g} kabul edilmiştir.

“**Eğitim**” duygusal zekâ düzeyine ($F=3,897$; $p=0,009$) ve toplumsal cinsiyet algısına ($F=5,450$; $p=0,001$) etki ederken; duygusal sağırlık seviyesine ($F=2,177$; $p=0,090$) etki etmemektedir. Bu bağlamda H_{3h} ve H_{4h} kabul edilmiş H_{5h} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2. Fark analizleri özet kabul / ret durumu

Faktörler	Duygusal Zekâ	Toplumsal Cinsiyet	Duygusal Sağırlık
Banka Yapısı	Ret	Ret	Ret
Mesleki Deneyim	Ret	Ret	Ret
Yönetici Pozisyon	Ret	Ret	Ret
Cinsiyet	Kabul	Kabul	Kısmen Kabul
Yaş	Kabul	Ret	Ret
Medeni Durum	Ret	Ret	Ret
Çocuk	Ret	Kabul	Kabul
Eğitim	Kabul	Kabul	Ret

Tablo 2’de araştırmaya katılanların fark analiz özet tablosu yer almaktadır. Çalışmada “demografik faktörler” bağlamında toplam 24 hipotez kurulmuş olup bunlardan 16 hipotez reddedilmiş, 7 hipotez kabul edilmiş, 1 hipotez de kısmen kabul edilmiştir. Özetle modeldeki bağımsız ve bağımlı değişkenler üzerinde 8 faktörden 4 tanesi farklılık meydana getirebilmektedir. Bunlar cinsiyet, yaş, çocuk ve eğitimidir.

4.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemeye yarayan yöntemdir (Pallant, 2002). Tablo 3’te araştırma bağlamında hesaplanan korelasyon analizi tablosu gösterilmiştir. Neticede duygusal zekâ ve alt değişkenleri, duygusal sağırlık ve alt değişkenleri ile toplumsal cinsiyet algısını temsil eden ölçeklerin hesaplanan Pearson korelasyon katsayılarına istinaden değişkenler grubu arasında düşük, orta, yüksek seviyede, pozitif/negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 3. Korelasyon analizi

Değişkenler	1	2	3
1. Duygusal Zekâ	1		
2. Duygusal Sağırlık	-0,445**	1	
3. Toplumsal Cinsiyet Algısı	0,419**	-0,272**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde önemlidir.

- Duygusal zekâ ile duygusal sağırlık arasında orta düzeyde ve negatif % 44,5’lik anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur ($r = -0,445$; $p < 0,01$).
- Duygusal zekâ ile toplumsal cinsiyet algısı arasında orta düzeyde ve aynı yönde % 41,9’luk anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,419$; $p < 0,01$).

- Duygusal sağırılık ile toplumsal cinsiyet algısı arasında zayıf düzeyde ve ters yönde % 27,2 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,272$; $p < 0,01$).

4.6. Regresyon Analizleri

Çalışmada duygusal zekâ ile ilgili değişkenlerin çalışanların toplumsal cinsiyet algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla birinci regresyon modeli kurulmuştur. Buna göre tablo 4'te F değeri 36,193 olup modelin anlamlılığını göstermektedir. R^2 değeri ise (belirlilik veya tanımlayıcılık katsayısı) bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar tanımlanabildiğini gösteren bir ölçüdür. Tabloya göre R^2 değeri 0,176'dır. Bu sonuca göre modeldeki duygusal zekâ ile ilgili bağımsız değişkenlerin tamamı toplumsal cinsiyet algısının % 17,6'sını açıklayabilmektedirler. Modelde çoklu bağlantı problemi ($VIF < 5$) ve otokorelasyon problemi yoktur. Tabloda yer alan p (P) değeri bağımsız değişkenlerin sıfırdan farklı bir değer alıp almadığını yani bağımlı değişken üzerinde etkisinin (artı veya eksi yönde) anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda üç değer de anlamlıdır ($p < 0,01$ ve $p < 0,05$). Nitekim bağımsız değişkenlerden duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi, duyguları kullanma ve duyguların değerlendirilmesi değişkenlerinin P değerleri sırasıyla ,000; ,004 ve ,000 olarak bulunmuştur.

Dolayısıyla modeldeki bağımsız değişkenlerden duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi, duyguları kullanma ve duyguların değerlendirilmesi değişkenlerinin hepsinin ile bağımlı değişken olan toplumsal cinsiyet algısına etki ettiği bulgulanmıştır. Bu bağlamda kurulan modelin anlamlı olduğu ve H_1 hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir.

Tablo 4. **Duygusal zekânın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi**

Model-1	Standartlanmamış		Standartlanmış	t	p	VIF
	Katsayılar		Katsayılar			
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	1,825	0,216		8,465**	<0,001	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	0,262	0,044	0,258	6,023**	<0,001	1,128
Duyguların Kullanımı	0,142	0,048	0,128	2,921*	0,004	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	0,187	0,047	0,179	3,941**	<0,001	1,270
R^2			0,176			
F			36,193			

Bağımlı Değişken: Toplumsal Cinsiyet Algısı (TCA)

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Araştırma modeli kapsamında duygusal zekâ ile ilgili alt değişkenlerin çalışanların duygusal sağlıkları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ikinci regresyon modeli kurulmuş, bu model Tablo 5'te gösterilmiştir. İlgili tabloda duygusal zekâ alt boyutlarının duygusal sağrlık üzerindeki etkileri ile ilgili çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5'teki F değeri 55,423 olup modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Modelde R² değeri ise 247 olarak belirlenmiştir. Bu bulguya göre modeldeki duygusal zekâ ile ilgili bağımsız değişkenlerin tamamı duygusal sağrlığın % 24.7'sini açıklayabilmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenlerin P değerleri sırasıyla iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi için, 0,001; duyguların kullanımı için, 0,031 ve duyguların değerlendirilmesi için, <0,001 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5. Duygusal zekânın duygusal sağrlık üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi

Model-2 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	p	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	3,828	0,138		27,685**	<0,001	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	-0,096	0,028	-0,141	-3,448**	0,001	1,128
Duyguların Kullanımı	0,022	0,031	0,029	0,701	0,031	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	-0,311	0,030	-0,444	10,232**	<0,001	1,270
R ²			0,247			
F			55,423			

Bağımlı Değişken: Duygusal Sağrlık (DS)

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değerleri (β) ise iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi için -0,141; duyguların kullanımı için, 0,029 ve duyguların değerlendirilmesi için -0,444'tür. Ayrıca regresyon analizi sonucunda model varsayımlarının sağlandığı, modelde çoklu bağlantı probleminin ($VIF < 5$) ve otokorelasyon probleminin olmadığı görülmektedir. Modelde duyguların değerlendirilmesi değişkeni, diğer iki değişkene göre baskın yordayıcı değişkendir.

Analiz sonuçlarına göre duygusal zekânın alt boyutlarından iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi ile duyguların değerlendirilmesi bağımlı değişken olan duygusal sağrlığı anlamlı olarak etkilerken duyguların kullanımı modele bir katkı sağlamamaktadır. Dolayısıyla "Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin, duygularını kullanabilmelerinin ve duygularını değerlendirebilmelerinin duygusal

sağırılık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” şeklindeki H_2 hipotezinin kısmen kabul edildiği anlaşılmaktadır.

5. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde bankalar, gerek dünyada gerek Türkiye’de finansal sektörün çoğunluğunu oluşturduğundan ekonomik hayatın da en önemli aktörlerinden biridir. Özellikle son dönemde her sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de dijital bir dönüşüm yaşansa da çalışanların, insanlarla olan teması devam etmektedir. Nitekim son yıllarda Covid-19 pandemisinin de etkisiyle bankalarda e-bankacılık hizmetleri daha da hızlanmış böylece zaten var olan müşteriye memnun etme, elde tutma, yeni müşteriler bulma gayreti artarken çalışanlardan beklentiler de çoğalmıştır. Bu bağlamda çalışmada Samsun il ve ilçesinde görev yapan banka personelinin duygusal zekâ seviyelerinin; toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırılık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi varsa ne yönde ve hangi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İlâveten bankacıların duygusal zekâ seviyesi, toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırılık seviyelerinin; hangi sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır.

Bu çalışmada öncelikle demografik bilgiler sırasıyla irdelendiğinde araştırmaya katılan banka çalışanlarının “yönetici pozisyonunda olup olmamasının” duygusal zekâ seviyesinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Ancak literatürde yer alan duygusal zekâ ve liderlik ile ilgili diğer araştırmalarda; çoğunlukla duygusal zekâ düzeylerinin, liderlikle önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Örneğin George (2000) insanlarda duyguların, özellikle liderlik sürecinde önemli bir rol oynadığını ve duygusal zekânın liderlikte etkili olduğunu vurgulamaktadır. Yine benzer şekilde Acar (2002) yöneticinin duygusal zekâsı ile insana yönelik liderlik davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. İlâveten Çakar ve Arbak (2004), Dulewicz, Young ve Dulewicz (2005), Erkuş ve Günlü (2008), Doğan ve Şahin (2009) yaptıkları çalışmalarda duygusal zekâ ve boyutlarıyla dönüşümcü liderlik boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulgulamışlardır.

Nitekim bu araştırmada farklı olarak, duygusal zekânın, “yönetici olup olmama durumuna göre farklılık göstermediği” sonucuna varılmıştır. Bunun birinci sebebi; bankada görev yapan ister müdür ister müdür yardımcısı olsun tüm yöneticilerin, kendi iş akış süreçlerinde genel müdürlük ya da bölge müdürlüğü gibi kendilerinden daha üst merkeze hesap verme mecburiyetlerinin olmasından kaynaklandığı varsayılmaktadır. Keza banka yöneticileri, şube içinde aldıkları kararlarda her daim kendilerine has bir strateji uygulayamamaktadır. Bu sonucun ikinci sebebinin ise; şube yöneticilerinin, yönetici olmayanlarla birlikte ve benzer koşullarda çalışıp yakın sorunlarla uğraşmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada “cinsiyet faktörünün”, duygusal zekâ ölçeğinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ve kadın bankacıların duygusal zekâ seviyeleri, erkek bankacılardan

anlamli olarak yuiksek olduğu bulgulanmıştır. İsmen (2004), Meshkat ve Nejati (2017) gibi araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyetin duygusal zekâ dũzeyinde herhangi bir fark yaratmadığı; hatta Ahmad, Bangash ve Khan (2009) Pakistan’da 160 kişiyle yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara kıyasla daha yuiksek duygusal zekâya sahip olduğu sonucuna varsalar da literatũrdeki diğer araştırmalarda örneğin Mayer ve Geher’in (1996), Bastian ve arkadaşları (2005), Extremera, Berrocal ve Salovey (2006), Erdoğdu (2008), Fernandez-Berrocal, Cabello, Castillo ve Extremera (2012), Musonda (2017) ıkan sonuçların bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu gũrũlmektedir. Benzer şekilde Rahim ve Malik (2010) Pakistan’da 144’ũ erkek, 52’si kadın olmak üzere toplam 196 bankacı ile yaptıkları çalışmada, kadınların erkek meslektaşlarına göre duygusal olarak daha zeki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda duygusal zekâ seviyesi, cinsiyete göre farklılık gũstermektedir hipotezi doğrulanmıştır. Nitekim bu çalışmada ve yapılan diğer çalışmalarda kadınların erkeklerden duygusal açıdan daha zeki olmasının temelinde; erkeklerin ve kadınların duygularını kullanma, değerlendirme hususunda geleneksel toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının etkisinde kalarak öz kontrol mekanizmalarını bu yũnde kullanmalarıyla alakalı olabileceği dũřũnũlmektedir.

İlaveten bu çalışmada “cinsiyet faktũrũ” duygusal zekâda olduğu gibi toplumsal cinsiyet algısında da anlamli bir farklılık gũstermektedir. Bu bağlamda bakıldığında kadın bankacıların, toplumsal cinsiyet algıları da erkek bankacılardan anlamli olarak “oldukça” yuiksek bulgulanmıştır. Nitekim alışma verilerine istinaden kadınların, erkeklere göre toplumsal cinsiyet algılarının daha eşitlikçi dũzeyde olduğu ileri sũrũlebilmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının, kadınlarda daha yuiksek olması kadınların, cinsiyetler arasında algısal dũzeyde daha az ayrımcılık gũzettiđi manasına da gelmektedir. Bir diğer deyişle erkeklerin toplumsal cinsiyet algısının kadınlardan daha dũřũk seviyede olduğu bulgulanmıştır. Bu durum erkeklerin, kadınlara oranla toplumsal cinsiyeti kalıp yargıları konusunda daha az destekleyici olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç sadece toplumsal dũzeyde değil aynı zamanda kurumsal yapı içinde de birtakım örgũtsel eşitlisizliklere de sebebiyet verebilmektedir. Örneğin cinsiyet algılarının farklı olması, kadınların banka içinde ũst dũzey pozisyonlara yũkseliřini etkileyebilmektedir. Özellikle kadınların duyguyu erkeklerin akli temsil ettiği şeklindeki kalıp yargılar yũzũnden (Lloyd, 1993; Maral, 2018) kadınların mantıktan dolayısıyla iyi yũneticilik yapmaktan uzak olduğu fikri kabul gũrmektedir. Nitekim Gũler (2020) Tũrkiye’de bankalarda kadın çalışanların erkek çalışanlardan fazla olduğu halde kadın ũst dũzey yũnetici sayısının kamu bankalarında hiç olmadığını ve toplam bankalar arasında ise sadece % 18 oranında ũst dũzey kadın bankacı olduğunu bulgulanmıştır.

Dolayısıyla çalışmada bankacılarda toplumsal cinsiyet algıları, cinsiyete göre farklılık gũstermektedir hipotezi doğrulanmıştır. Fakat bu çalışmadan çıkan esas önemli sonuç, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyetler bağlamında algısal farklılaşmanın gũnũmũzde hâlâ var olduğu sorunsalıdır. Nitekim Maral (2018)

tarihsel süreç ve algısal düzlem içinde, bir eşitlikten bahsederken bile kadınların erkeklere kıyas edildiğinden yakınmaktadır.

Bu çalışmada “cinsiyetler” bağlamındaki diğer bir bulgu da katılımcıların; duygusal sağırlık (aleksitimi) düzeylerinin, duyguları ifade etmede zorluk alt boyutu açısından cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğidir. Buna göre erkek bankacılar, kadın bankacılara göre duygularını ifade etmede daha çok zorlanmakta ve kısmen de olsa duygusal sağırlık göstermektedirler. Yapılan birçok çalışma bu çalışmayı destekler nitelikte olup, aleksitimin çoğunlukla cinsiyetler arasında farklılık gösterdiği yönünde bulgular ortaya koymaktadır. Örneğin Salminen, Saarijarvi, Aarela ve Toikka (1999) Finlandiya’da 1285 katılımcıyla yaptıkları çalışmada belirgin bir cinsiyet farkı olduğunu, erkeklerin kadınlardan neredeyse iki kat daha aleksitimik olduğunu bulgulamışlardır. Hatta Jongen ve arkadaşları (2014) aleksitiminin genel popülasyonda normal dağılım gösteren ve erkeklerde anlamlı olarak daha yüksek düzeylerde olan bir kişilik özelliği olduğu fikrini savunmaktadırlar.

Bu çalışmada katılımcıların “yaşlarının” artmasının, duygusal zekâ düzeylerinde olumlu düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Buna göre 30-39 yaş grubundaki çalışanların duygusal zekâlarının 18-29 yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın sonucu ilerleyen yaşın, duygusal zekâda ve duyguları değerlendirmede önemli olduğunu göstermektedir. Nitekim Goleman’a (2003) göre duygusal zekâ geliştirilebilir bir faktördür ve yaşam boyu gelişmeye devam edebilmektedir. Kabul edilen yaygın toplumsal inanışa göre duyguların farkında olmak aslında hayatın aşamaları üzerinde düşünce sahibi olmaktır. Aslında bu düşünce sahipliği, aslında bir çeşit duygusal farkındalıktır (Koole, 2009; Turliuc ve Bujor, 2013).

Çalışmadan çıkan bir diğer sonuç ise; bankacıların yaşlarının, toplumsal cinsiyet algılarını etkilemediğidir. Diğer bir deyişle katılımcıların yaşların artması, toplumsal cinsiyet algılarında herhangi bir artışa sebep olmamaktadır. Bu netice; toplumsal cinsiyet algısının bireylerin hayatlarında ne kadar önemli bir yer tuttuğunun da ispatıdır ki yaşın artmasıyla insan deneyimleri ne kadar artarsa artsın, cinsiyete dair kalıp yargıların kırılmasının zor bir yanılsama olduğunu göstermektedir.

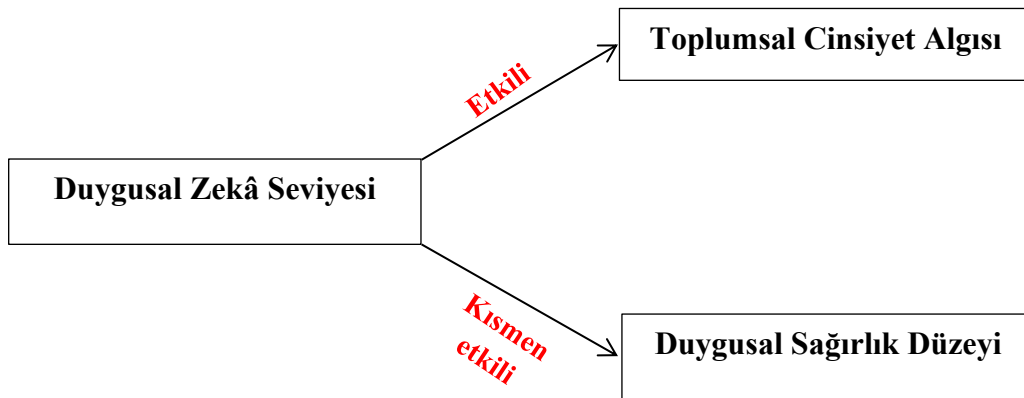
Çalışmada “çocuk faktörü” katılımcıların duygusal sağırlık düzeyinde ve duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları tanımlamada zorluk üzerinde bir etken olarak bulgulanmıştır. Bu noktada duygusal sağırlığın çocuk sayısına göre farklılık göstermesi benzer şekilde çocuk sahibi olmayan grup ile 1 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,14324; P: ,033) kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla çocuğu olmayan grubun, 1 çocuğu olan katılımcılara göre duygusal sağırlık seviyesinin daha yüksek olduğu ileri sürülebilmektedir. Duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutu verileri detaylı incelendiğinde, kendi içinde iki farklı sonuçla daha karşılaşılmıştır. Yani çalışanların çocuk sayısına göre

farklılık göstermesi çocuk sahibi olmayan grup ile 1 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,23986; P: ,010) ve çocuk sahibi olmayan grup ile 2 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,23933; P: ,015) kaynaklandığı görülmüştür. Dolayısıyla çocuğu olmayan katılımcıların; 1 ve 2 çocuğu olanlara göre duygularını tanımlamada zorluk yaşarken, 1 veya 2 çocuğu olanların da duygularını daha kolay tanımladığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla bu netice; çocuk faktörünün, bireyleri duygularını tanıma manasında istemli veya istemsiz içsel bir yolculuğa çıkardığını göstermektedir. Çünkü idari pozisyon, mesleki deneyim, yaş ve hatta eğitimin dahi etkilemediği aleksitiminin çocuk sahibi olma değişkeninden etkilenmesi, irdelenmesi gereken önemli bir konu olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmada “çocuk faktörünün” etkili olduğu bir diğer konu da toplumsal cinsiyet algısıdır. Nitekim 1 çocuğu olan gruptaki çalışanların 3 ve üzerinde çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları saptanmıştır. Dolayısıyla bu sonuçlar çocuk sayısı arttıkça toplumsal cinsiyet rollerinin daha geleneksel algılandığına dair bilgi sunsa da, yine de bu araştırmada katılımcıların sadece % 5,5’inin 3 ve daha fazla çocuğu bulunduğundan; farklı sonuçlar çıkarmak için değişik alanlarda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmadan çıkan bir diğer sonuç ise; “eğitim faktörünün” banka çalışanlarının duygusal zekâ seviyeleri ve toplumsal cinsiyet algıları üzerinde etkili olurken duygusal sağırlık düzeylerinde etkili olmadığıdır. Böylece duygusal zekânın ve toplumsal cinsiyet algısının eğitim ile pozitif anlamda geliştirilebileceği öngörülmektedir.

Çalışmadaki değişkenlerin, katılımcıların demografik özellikleri bağlamında irdelenmesinin ardından araştırma modeli kapsamında ilgili değişkenlerin etkisel yönü Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırma modelinin etkisel şeması

Çalışma bulgularına göre duygusal zekânın, toplumsal cinsiyet algısında pozitif ve anlamlı düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda model kapsamında bireylerde duygusal zekâ seviyesi yükseldikçe toplumsal cinsiyet algısı da olumlu anlamda yükselmekte; duygusal zekâ seviyesi düştükçe toplumsal cinsiyet algısı da düşmektedir. Bu, beklenen bir sonuçtur. Zira duygusal olarak zeki olmak, öncelikle bireylerin sadece kendi hayatlarını değil başkalarının hayatlarını da düşünebilme yeteneğine sahip olma yeteneği ile ilgilidir. Bireylerin ilgileri, kaygıları, karmaşaları, seçimleri, vazgeçişleri bu doğrultuda şekillenmektedir. Dolayısıyla duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireylerin bankacılar da dâhil olmak üzere cinsiyetlendirilmiş çağrışımları kolayca fark edebilecekleri düşünülmektedir. Ayrıca duygusal olarak zeki bir bireyde bilinçli farkındalık düzeyi de yüksektir (Deniz, Erus ve Büyükcebeci, 2017). Böylece çevresindeki kimse fark etmese bile toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının farkına varabilmekte ve algısını bilinç düzeyinde farklı yönlerle çevirebilmektedir.

Bu çalışmada duygusal zekânın duygusal sağrlık düzeyi üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde kısmen etkili olduğu görülmüştür. Dolayısıyla model kapsamında banka çalışanlarının duygusal zekâ seviyesi yükseldikçe duygusal sağrlık düzeyi düşmesi; duygusal zekâ seviyesi düştükçe duygusal sağrlık düzeyinin de artması beklenmektedir. Çünkü duygusal zekânın duyguları fark edebilme hali, aslında aleksitimik bireylerde görülmeyen özelliklerin başında gelmektedir. Duygulardan kaçmak, duyguların üzerinde düşünmemek, duygularını tanımlayamamak gibi özellikler de duygusal zekâ seviyesi yüksek olan kişilerde olmayan özelliklerdir. Bu bağlamda duygusal zekânın, duygusal sağrlığı negatif ve anlamlı düzeyde kısmen etkilemesi kaçınılmazdır. Araştırmada elde edilen bulgular alanyazın ile tutarlıdır. Gençiri (2020) çalışmasında aleksitimi seviyesi yükseldikçe duygusal zekânın ters yönde etkilendiğini saptamıştır. Ayrıca Austin ve arkadaşları (2004), Austin, Saklofske ve Egan, (2005), Naghavi, Redzuan ve Mansor (2010), Köse (2019) aleksitimi ve duygusal zekâ arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Son yıllardaki araştırmalar, aleksitimik belirtilerin yalnızca klinik hastalarda değil normal popülasyonda da önemli oranda görüldüğünü ortaya koymaktadır. Jackson (1977), Lesser (1985), Fukunishi ve arkadaşları (1996), Tolmunen ve arkadaşları (2011) aleksitimik özelliklerin klinik olmayan vakalarda da görülebileceğini savunmaktadırlar. Bu bağlamda bu çalışmanın örnekleminin hem klinik olmayan vakalardan yani bankacılar oluşması ayrıca bankacıların yüksek aleksitimi düzeyinde (ortalama 70,70) çıkması; aleksitimik özelliklerin klinik olmayan vakalarda da görülebileceği görüşünü desteklemektedir.

Alanyazında yalnızca bankacıların aleksitimik düzeylerini ölçen bugüne kadar bir çalışmaya rastlanılmadığından, çıkan bu araştırma sonuçlarıyla karşılaştırma yapılabilecek bir veri bulunamamıştır. Bununla birlikte Hindistan'da Sengupta ve Giri (2009) bankacılık, sigortacılık, demiryolları ve çelik endüstrisinde görev yapan

toplam 125 kişiyle bir çalışma yürütmüş, aleksitimi ve yönetim tarzı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Buna göre aleksitimik bireylerin daha fazla problem çözücü tarzda çalıştıklarını bulgulamışlardır. Bunun nedeni aleksitimik bireylerin robot tarzı mekanik bir çalışma şeklini benimsemiş olmalarıdır ki aleksitiminin dışsal odaklı düşünce alt boyutu ile örtüşmektedir. Literatürdeki “yalancı normallik” denilen bu durumun, zamanla banka çalışanlarının neredeyse kişilik yapısını oluşturmaya başladığı düşünülmektedir. Zira Hareli ve Rafaeli (2008) insanların kaçınılmaz olarak diğer insanların duygu ve ifadelerini fark ettiklerini böylece başkalarının duygularını çok kolay taklit edip o duygunun sosyal varlığını genişletebildiklerini ifade etmektedirler.

Aydemir ve Akdoğan (2022) aleksitimi ile iş performansı üzerinde yaptıkları çalışmada, aleksitimi düzeyi arttıkça örgüt içinde iş performansının azaldığını bulgulamışlardır. Nitekim bu durum, bankacılık sektörü açısından tezat teşkil ettiği düşünülmektedir. Keza bankaların günümüzde yüksek oranda kâr ettiği bilinmektedir. Bu kârda, banka personelin performansının payı yadsınamaz derecede yüksektir. Peki, bu araştırma sonuçlarına göre bankacıların yüksek aleksitimik seviyelerine (ortalama 70,70) rağmen bankaların bu denli kâr edebilmeleri nasıl açıklanabilir? İşte bu noktada bankacılığın kendi sistemi içinde var olan hızlı ve seri işlerin; personeli robot tarzı bir çalışmaya mecbur ettiğinden, banka çalışanların hissettiklerini performanslarına yansıtmaya bile mahal vermeden adeta duygusal manada sağırlığı içselleştirdikleri görülmektedir.

Bankacılarda yaşanan bu duygu kaosu yani çalışanların gerçek hislerine yabancılaşması sadece psikolojik değil örgütsel açıdan da uzun vadede problemlere neden olabilmektedir (Sloan, 2008). Hatta Rafaeli ve Worline'e (2001) göre duygular yönetildikçe, insanlar hem kendilerine hem yaptıkları işe yabancılaşmaktadır. Çünkü duygular elle tutulan veya birbirinden ayrılan nesnelere gibi olmadığından bir duygunun yoksunluğu ya da ertelenmişliği, diğer duyguya doğal olarak sirayet edecektir. Bu yüzden bankalar, mesai saatleri içinde çalışanlarından can sıkıntısı, hüznün, üzüntü, yas gibi duyguları bırakmaları hususunda talepkâr veya ısrarcı olurken, onların işletmenin devamı için gerekli olan bağlılık, fedakârlık, güven, iş tatmini, sadakat gibi duygularını da eş zamanlı yitirmelerini göze almaları gerekmektedir. Bu tutumun sonucunda bankalarda zaten var olan iş yerinde hile, zimmet hatta dolandırıcılık suçlarında artışla yüz yüze kalılabilmektedir.

Sonuç olarak duygularının farkında olan ve bu duyguları doğru ifade eden, duygusal zekâlarını kullanan çalışanların varlığı, örgütsel bağlamda paha biçilmez bir değere sahiptir. Her geçen gün kurguları ve kuralları değişen işletmelerde; duygulardan kaçış, içinde yaşadığımız yüzyılın basmakalıp bir doktrini olsa da gelecek yüzyıllar için insani bir miras kayıbdır. Nitekim geleceğin örgütleri ancak duygularından kaçmayan, duygularını doğru tanımlayan ve ifade edebilen bireylerle fark yaratabilir.

Yapılan çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sahada yer alan yönetici ve çalışanlar ile akademisyenlere aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve aleksitimi araştırmalarına farklı demografik değişkenler eklenerek, farklı ve karşılaştırmalı sonuçlar bulgulanabilir.
- Özellikle duygusal sağırlık (aleksitimi) hakkında yapılan çoğu araştırmanın klinik alanı kapsamaması ancak problemin normal popülasyonda da oldukça yüksek oranda gözlemlenmesi, aleksitiminin diğer sosyal bilimlerde ve sadece eğitim, psikoloji alanlarında değil işletme alanında da araştırmanın yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu çalışma klinik olmayan katılımcılarla yapıldığından, başka çalışmalara ilham olabilir.
- Aleksitimi düzeyi demografik değişkenlerden çocuk sahibi olup olmama faktöründe değişkenlik göstermektedir. Bu durum oldukça dikkat çekicidir. Eğitimin bile etkilemediği aleksitimi üzerinde çocuk sahibi olmanın olumlu düzeyde etki göstermesi, başka açılardan irdelenip farklı bir tartışma konuları yaratabilir.
- Çalışma Samsun il ve ilçelerinde yaşayan bankacılarla yapılmıştır. Farklı illerde benzer çalışmaların yapılarak bankalar kapsamında uygulamalar, politikalar, eğitimler yoluyla örgüt psikolojisi konusunda olumlu neticelere ulaşılabilir.
- Eğitim seviyesi yükseldikçe toplumsal cinsiyet algısının ve duygusal zekâ seviyesinin yükseldiği görülmüştür. Bu bağlamda okullarda ve üniversitelerde, toplumsal cinsiyet ve duygusal zekâ konularında eğitim programları düzenlenebilir.
- Kitle iletişim araçlarının desteğiyle duyguları tanıma, geliştirme ve toplumsal cinsiyet algısını olumluya çevirme hakkında kollektif öğrenmeyi sağlamak için programlar hazırlanabilir.

Samsun il ve ilçelerinde özel ve kamu ayırmaksızın toplam 511 banka personelinin duygusal zekâ seviyelerinin; toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırlık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı ile bu değişkenlerin hangi demografik faktörlerden hangisinden ne şekilde etkilendiği sorularına yanıt aranan bu araştırmanın, literatüre katkı sağlayacağı ve diğer uygulamalara farklı bir bakış açısı getireceği ümit edilmektedir.

Kaynakça

- Acar, F. (2002). Duygusal zekâ ve liderlik. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 53-68.
- Ahmad, S., Bangash, H. and Khan, S. A. (2009). Emotional intelligence and gender differences. *Sarhad J. Agric*, 25(1), 127-130.
- Akdoğan, E. ve Uşun, S. (2017). Sınıf öğretmenliği lisans programının öğretmen adaylarının görüşleri doğrultusunda bağlam, girdi, süreç ve ürün (CIPP) modeli ile değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 16, 826-847.

- Aksoy, M. ve Çoban, G.İ. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin aleksitimi düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (1), 45-51.
- Alpar, R. (2017). *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altınova, H. H. ve Duyan, V. (2013). Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin geçerlik güvenirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9-22.
- Austin, E. J., Saklofske, D. and Egan, E. (2005). Personality, wellbeing and health correlates of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38(3), 547-558.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H. S. and McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: Testing and Cross-Validating A Modified Version of Schutte Et Al's (1998) Measure. *Personality and Individual Differences*, 36,555-562.
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2022) Örgütsel yaşamda aleksitimi (Duygular için söz yokluğu) ve iş performansı üzerindeki etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 17(65), 315-328.
- Bagby, R. M., Parker, J. D. A. and Taylor, G. J. (1994). The Twenty-Item Toronto Alexithymia Scale-I Item Selection and cross validation of the factor Structure. *Journal Of Psychosomatic Research*, 38, 23-32.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 13-25.
- Bastian, V. A., Burns, N. R. and Nettelbeck, T. (2005). Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities. *Personality And Individual Differences*, 39(6), 1135-1145.
- Bauman, Z. (1999). *Sosyolojik düşünmek*. Abdullah Yılmaz (çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Berktaş, F. (2009). *Toplumsal cinsiyet çalışmaları*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi.
- Bertay, A.C. ve Sınar, Ş. (2020). Türkiye bankacılık sektöründe kadın istihdamı Center of Excellence in Finance araştırma raporu, Sabancı Üniversitesi. Erişim:<https://cef.sabanciuniv.edu/uploads/studies/turkiye-bankacilik-sektorunde-kadin-istihdami.pdf>
- Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: NYU Press

- Butler, L. P. and Markman, E. M. (2012). Preschoolers use intentional and pedagogical cues to guide inductive inferences and exploration. *Child Development*, 83(4), 1416-1428.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cevizci, A. (2002). *Aydınlanma felsefesi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Cobb, C. D. and Mayer, J. D. (2000). Emotional intelligence: What the research says. *Educational Leadership*, 58(3), 14-18.
- Cooper, R. K. and Sawaf, A. (2000). *Liderlikte duygusal zekâ: Yönetimde ve organizasyonda duygusal zekâ*. (Zelal Bedriye Ayman, Banu Sancar (çev.)), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(3), 23-48.
- Demir, M. (2010). Örgütsel çatışma yönetiminde duygusal zekânın etkisi: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algılamaları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 99-211.
- Deniz, M. E., Erus, S. M. ve Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 17-31.
- Dereboy, F. İ. (1990). *Aleksitimi öz bildirim ölçeklerinin psikometrik özellikleri üzerine bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2009). Ruhsallık, duygusal zekâ ve dönüştürücü liderlik davranışları üzerine bir araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3), 67-88.
- Dökmen, Z. (2009). *Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi.
- Dulewicz, C., Young, M. and Dulewicz, V. (2005). The relevance of emotional intelligence for leadership performance. *Journal of General Management*, 30(3), 71-86.
- Ecevit, Y. (1998). Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. Berktaç Fatmagül (der). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı.

- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine başlangıç. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner (edt.). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. (s.2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ellsworth, P. C. (1994). William James and Emotion: Is a century of fame worth century of misunderstanding?. *Psychological Review*, 101(2), 222-229.
- Epstein, S. (1998). *Constructive thinking: The key to emotional intelligence*. USA: Greenwood Publishing Group.
- Erbay, Ş. ve Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin eğitim araştırmalarına yönelik tutumları, *KEFAD*, 18(3), 246-260.
- Erdoğan, M, Y. (2008). Duygusal zekânın bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 62-76.
- Ergün, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinde aleksitimi düzeylerinin problem çözme becerileriyle ilişkisi*, Üsküdar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erkuş, A ve Günlü, E. (2008). Duygusal zekânın dönüşümcü liderlik üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 9(2),187–209.
- Extremera, N., Berrocal, P. F. and Salovey, P. (2006). Spanish version of the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Version 2.0: Reliabilities, age and gender differences. *Psicothema*, (18), 42-48.
- Fernandez-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R. and Extremera, N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: The mediating effect of age. *Behavioral Psychology*, 20(1), 77-89.
- Fine, C. (2016). *Toplumsal cinsiyet yanılsaması*. Kıvanç Tanrıyar (çev.). İstanbul:Sel Yayınları.
- Fisher, C. D. and Ashkanasy, N. M. (2000): Emotions in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 121–234.
- Frith, C. D. (2007). The social brain? *Philosophical transactions of the royal society. Biological Sciences*, 362(1480), 671-678.
- Fukunishi, I., Hosaka, T., Aoki, T., Azekawa, T., Ota, A. and Miyaoka, H. (1996). Criterion-related validity of diagnostic criteria for alexithymia in a general hospital psychiatric setting. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(2), 82-85.

- Gençiri, C. (2020). *Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerde sosyal kaygı, duygusal zekâ ve aleksitimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- Goleman, D. (1998). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2003). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2007). *Sosyal zekâ: İnsan ilişkileri yeni bilimi*. Osman Çetin Deniztekin (çev.). İstanbul: Varlık.
- Gölgeli, A. (2020). İnsan hakları, kadın-erkek eşitliği ve kadın araştırmaları merkezlerinin görevi. İçinde A. Gölgeli, E. D. Şafak, E. T. Mazıcı, H. Argunşah, J. M. Kıyıcı, M. Khan, ve Z. Ö. Dinçer (Ed.), *Disiplinlerarası Bakış Açısı İle Kadın Erkek Eşitliği* (ss. 1-20). İstanbul: Efeakademi.
- Greenberg, L. S. and Bolger, E. (2001). An emotion-focused approach to the overregulation of emotion and emotional pain. *Journal of Clinical Psychology*, 57(2), 197-211.
- Güleç, H., Köse, S., Güleç, M. Y., Çitak, S., Evren, C., Borckardt, J. ve Sayar, K. (2009). Reliability and factorial validity of the turkish version of The 20 - Item Toronto Alexithymia Scale (TAS-20). *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 19 (3), 214-220.
- Güler, H. N. (2020). Bankacılık üst yönetimlerinde kadın yöneticilerin yeri ve profil analizi. *Journal Of Orijinal Studies*, 1 (2), 129-140.
- Hacızade, N. (2012). *Bilişsel dilbilim açısından duyguların dili*. Konya:Çizgi Yayınları.
- Hareli, S. and Rafaeli, A. (2008). Emotion cycles: on the social influence of emotion in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 28, 35-59.
- Hoppe, K. D. (1977). Split brains and psychoanalysis. *The Psychoanalytic Quarterly*, 46 (2), 220-244.
- Hume, D. (2009). *İnsan doğası üzerine bir inceleme*. Ergün Baylan (çev.). Ankara: Bilgesu.
- İsmen, A. E. (2004). Duygusal zekâ ve aile işlevleri arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(11), 55-75.

- Jackson M. (1977). Psychopathology and "pseudonormality" in ulcerative colitis. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 28, 179-186.
- Jongen, S., Axmacher, N., Kremers, N. A., Hoffmann, H., Limbrecht-Ecklundt, K., Traue, H. C. and Kessler, H. (2014). An investigation of facial emotion recognition impairments in alexithymia and its neural correlates. *Behavioural Brain Research*, 271, 129-139.
- Jorfi, H., Yaccob, H. F.B., Shah, I. M. and Rezaian, A. (2012). Role of gender in emotional intelligence: Relationship among EI, communication effectiveness and job satisfaction (Case study in Universities of Iran). *International Journal of Management*, 29(3), 199-210.
- Karataş, A. (2013). Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı kariyer farklılaşması: Muğla ili örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(5), 1-16.
- Keleş, E. ve Çepni, S. (2006). Beyin ve öğrenme. *Journal of Turkish Science Education*, 3(2): 66-82.
- Keskin, H., Akgün, A. E. ve Yılmaz, S. (2016). *Örgütlerde duygusal yetenekler*. Ankara: Nobel Akademik Yayın.
- Kılıçaraslan, F. (2010). *On adımda duygusal zekâ*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koçak, R. (2002). Aleksitimi: Kuramsal çerçeve tedavi yaklaşımları ve ilgili araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1): 183-212.
- KONDA. (2019). Türkiye’de toplumsal cinsiyet raporu: Hayat tarzları 2018 araştırması. Erişim: https://konda.com.tr/wpcontent/uploads/2019/11/KONDA_ToplumsalCinsiyetRaporu.pdf
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and Emotion*, 23(1), 4-41.
- Köse, S. (2019). *Çocuklarda aleksitimi, duygusal zekâ ve sosyal anksiyete arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küpers, W. and Weibler, J. (2008). Emotions in organisation: An integral perspective. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(3), 256-287.
- Lesser, I. M. (1985). Alexithymia. *New England Journal of Medicine*, 312(11), 690-692.

- Lloyd, G. (1993). *Erkek akıl: Batı felsefesinde erkek ve kadın*. Muttalip Özcan (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Lott, B. (1997). Cataloging gender differences: Science or politics?. In M. R. Walsh (Ed.). *Women, Men and Gender: Ongoing Debates*. (pp.19-23). New Heaven & London: Yale University Press.
- Marçal, K. (2018). *Adam Smith'in yemeğini pişiren kimdi? ekonomide kadının görünmez eli*. Ali Arda (çev.). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Mayer, J. D. and Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*, 22, 89-113.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. and Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mayer, J.D. and Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? P. Salovey and D.J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. (pp. 3-31). Nueva York: Basic Books.
- Meshkat, M. and Nejati, R. (2017). Does emotional intelligence depend on gender? A study on undergraduate English majors of three Iranian universities. *SAGE Journal*, 7(3), 1- 8.
- Musonda, A. (2017). Algebraic competences and emotional intelligence of first year bachelor of science in mathematics and science education students at the Copperbelt University in Zambia. *Tuning Journal for Higher Education*, 5(1), 171-195.
- Naghavi, F., Redzuan, M., and Mansor, M. (2010). The relationship between alexithymia and emotional intelligence. *Asian Social Science*. 6(11), 166.
- Özgen, I. (2010). *Turizm işletmelerinde duygusal emek*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pallant, J. (2002). *SPSS kullanma kılavuzu SPSS İle adım adım veri analizi*. Sibel Balcı ve Berat Ahi (çev.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Parker, J. D., Taylor, G. J. and Bagby, R. M. (2001). The relationship between emotional intelligence and alexithymia. *Personality and Individual Differences*, 30(1), 107-115.
- Payne, W. L. (1986). *A study of emotion: Developing emotional intelligence; self-integration; relating to fear, pain and desire (Theory, Structure of Reality, Problem-Solving, Contraction/Expansion, Tuning In/Coming Out/Letting Go)*. Doctoral Dissertation. The Union for Experimenting Colleges and University.

- Peltier, B. (2011). Emotional intelligence. *The Psychology of Executive Coaching*. (pp:245-274). New York: Routledge.
- Rad, B. K., Zargar, Y. and Honarmand, M. M. (2014). Effectiveness of emotional intelligence training on alexithymia of male students. *Jentashapir Journal of Health Research*, 5(5), 1-14.
- Rafaeli, A., and Worline, M. (2001). Individual emotion in work organizations. *Social Science Information*, 40(1), 95-123.
- Rahim, S. H. and Malik, M. I. (2010). Emotional intelligence and organizational performance:(A case study of banking sector in Pakistan). *International Journal of Business and Management*, 5(10), 191-210.
- Salminen, J. K., Saarijarvi, S., Aarela, E., Toikka, T. and Kauhanen, J. (1999). Prevalence of alexithymia and its association with sociodemographic variables in the general population of Finland. *Psychosom Res*, 46, 75–82
- Salovey, P. and Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *University of New Hampshire Scholars*, 1,1-13.
- Saygılıgil, F. (2016). Toplumsal cinsiyet kavramı. Feryal Saygılıgil (der.), *Toplumsal cinsiyet tartışmaları*. (s.8-16). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. and Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Sengupta, A. and Giri, V. (2009). Alexithymia and managerial styles: Implications in Indian Organizations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 71-77.
- Sifneos, P. E. (1973). The Prevalence of alexithymic' characteristics in psychosomatic patients. *Psychotherapy And Psychosomatics*, 22(2-6), 255-262.
- Sifneos, P. E., Apfel-Savitz, R., and Frankel, F. H. (1977). The phenomenon of alexithymia. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 28(1-4), 47-57.
- Sloan, M. M. (2008). Emotion management and workplace status: Consequences for well-being. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(3), 236-255.
- Smith, T. W. (2018). *Duygular sözlüğü*. İstanbul: Kollektif Kitap.

- Solomon, R. C. (2008). The philosophy of emotions.(Eds.). Michael Lewis, Jeannette M. Haviland-Jones and Lisa Feldman Barrett. *Handbook of Emotions*. (pp.3-17). New York: The Guildford Press.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. Boston, Pearson.
- Tallichet, S. E. and Willits, F. K. (1986). Gender-Role attitude change of young women: Influential factors from a panel study. *Social Psychology Quarterly*, 49(3), 219-227.
- Taş, İ. ve Güneş, Z. (2019). 8–12 yaş arası çocuklarda bilgisayar oyun bağımlılığı, aleksitimi, sosyal anksiyete, yaş ve cinsiyetin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 22, 83-92.
- Tatar, A., Tok, S. ve Saltukoğlu, G. (2011). Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 21(4), 325-338.
- Taylor, G. J. (2000). Recent developments in alexithymia theory and research, *The Canadian Journal of Psychiatry*, 45(2), 134-142.
- Taylor, G. J., Bagby, R. M. and Parker, J. D. (1997). *Disorders of affect regulation: Alexithymia in medical and psychiatric illness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- TBB (2021). (Türkiye Bankalar Birliği). <https://verisistemi.tbb.org.tr/>
- Tolmunen, T., Heliste, M., Lehto, S. M., Hintikka, J., Honkalampi, K. and Kauhanen, J. (2011). Stability of alexithymia in the general population: An 11-year follow-up. *Comprehensive Psychiatry*, 52(5), 536-541.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1(1), 33-47.
- Turluc, M. N. and Bujor, L. (2013). Emotion regulation between determinants and consequences. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 848-852.
- Türk, B. (2007). Eril tahakkümü yeniden düşünmek: Pierre Bourdieu. *Sosyal Bilimlerde Açılımlar Konferansı*, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Walby, S. (2011). *The future of feminism*. Cambridge: Polity Press.
- Weisinger, H. (1998). *İş yaşamında duygusal zekâ*. Nurettin Süleymangil (çev.), İstanbul MNS Yayıncılık.

Winter, E. (2018). *Akıllı hissetmek duygularımız neden düşündüğümüzden daha rasyoneldir?* Petek Onur (çev.), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Zhang, X., Bai, X., Bian, L. and Wang, M. (2021). The influence of personality, alexithymia and work engagement on burnout among village doctors in China: A Cross-Sectional Study. *BMC Public Health*, 21(1), 1-13.

Etik Beyanı: Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 05.02.2020 tarih ve 2020/23 sayılı karar ile onay alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Effects of Emotional Intelligence on Gender Perception and Alexithymia: Examination in Terms of Various Variables

Extended Abstract

1. Introduction

Emotional intelligence is a set of competencies that have important effects on individuals' thoughts, attitudes, and behaviors. Today, although it is accepted that cognitive intelligence is no longer sufficient for both employees and businesses, it is still not clear that employees should not use their emotions in order to be successful in many organizations. Moreover, avoiding emotions is perceived as a privileged success, especially in a sector such as banking where speed and materiality are important. This situation may lead to an increase in the levels of alexithymia, which means being indifferent to the emotions of bankers who deliberately or unknowingly distance themselves from their own feelings. Indeed, these perceptual changes regarding emotions also affect the perceptual dimension of the notion of gender. The aim of this study is to determine whether the emotional intelligence levels of bankers have any effect on their gender perceptions and alexithymia levels, and if so, to investigate in what direction and at what level. Besides, both the effect of gender perceptions on alexithymia levels and the relationship between alexithymia levels and gender perception were examined. Furthermore, the other aim of this research is to reveal whether the emotional intelligence, gender perceptions, and alexithymia level of bankers differ according to sociodemographic variants.

2. Method

In this context, a new model was established, and it was found that the level of emotional intelligence of the bankers affects gender perception and level of alexithymia. As a matter of fact, 17 different banks operate in Samsun and 2523 people are employed. Moreover, Samsun is the 9th province with the highest number of bankers in Turkey. In this respect, in order to carry out the research, a total of 511 bankers, 263 women, and 248 men, working in Samsun province and its districts were reached in 2021. In this study the Informed Form was given to the participants to answer, the Social-demographic Information Form to obtain personal information about the participants, the Schutte Emotional Intelligence Scale to determine the emotional intelligence levels, the Perception of Gender Scale to measure gender perceptions, and the Toronto Alexithymia Scale (TAS-20) to determine whether they had the alexithymic feature. The results obtained were discussed and comments were made on them in light of the knowledge in the literature. The margin of error was taken as 5% in the study, and the analyses were made using R-Project and IBM SPSS 22 package program.

3. Results and Discussion

Consequently, in this context, a new model was established, and it was found that the level of emotional intelligence of the bankers affects gender perception and level of alexithymia. In addition, bank structure, professional experience, management, and marital status don't affect emotional intelligence, gender perception, and level of alexithymia. However, the gender of bankers affects emotional intelligence, gender perception, and partially affects the level of alexithymia. Moreover, the age of bankers affects emotional intelligence on the other hand age of bankers doesn't affect gender perception and level of alexithymia. On the contrary, having a child has an impact on gender perception and the level of alexithymia. Consequently, education affects both emotional intelligence and gender perception. As a result, it is thought that it will contribute to the literature since there is no national or international study in which emotional intelligence, gender and alexithymia variables

are included in a structural model together. In addition to that, this original study in the national literature examines the level of alexithymia only in the bankers.

Araştırma Makalesi

**Kamu Yönetiminde Etik Kültürün Geliştirilmesi ve Kamu
Görevlileri Etik Kurulu**

İbrahim Ethem TAŞ

*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF
ietas@ksu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0958-7306*

Hatun KORKMAZ

*Sorumlu Yazar, Erciyes Üniversitesi, İİBF
hatunkorkmaz@erciyes.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0641-4576*

Öz

Genel olarak kamu görevlilerinin görevlerini ifa ederken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık, nezaket, saygı ve halka hizmet bilinci gibi bir takım ilke ve değerler bütünü olarak tanımlanan kamu yönetiminde etik ve kamuda etik kültürün geliştirilmesi konusu, toplumların ve devletlerin sosyal ve ekonomik kalkınma, refah, huzur ve bekasının sağlanması açısından önemli ve çalışmaya değer bir konudur. Bu çalışmada, kamu yönetiminde etik konusu, etik kültürün geliştirilmesi ve yerleştirilmesi boyutunda irdelenecek ve 2004 yılında 5176 Sayılı Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun bu kapsamdaki rolü, önemi ve etkililiği araştırılacaktır. Çalışmada nitel analiz tekniği olan doküman analizi yöntemi kullanılacaktır. Bu çerçevede öncelikle, teorik olarak konu araştırılacak, daha sonra kamu görevlileri etik kurulu faaliyet raporları incelenecek ve bu yolla, Kurulun konu ile ilgili etkililiği analiz edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Kamu Yönetimi, Etik, Kamu Yönetiminde Etik, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Etik Kültür

Jel Sınıflandırma Kodları: H1, H11, H83

Development of Ethical Culture in Public Administration and Council of Ethics for Public Officials¹

Abstract

The issue of ethics in public administration and the development of an ethical culture in the public, which is generally defined as a set of principles and values such as honesty, impartiality, accountability, transparency and public interest that public officials must comply with when making decisions and performing public services; is an important and worthwhile issue in terms of ensuring the social and economic development, welfare, peace and survival of societies and states. In this study, the issue of ethics in public administration will be examined in terms of the development and establishment of ethical culture and the role, importance and effectiveness of the Council of Ethics For Public Officials, which was established in 2004 with the Law No. 5176, will be investigated. In the study, the document analysis method, which is a qualitative analysis technique, will be used. In this framework, first of all, the subject will be investigated theoretically, then the public officials will be examined through the activity reports of the ethics committee, and in this way, the effectiveness of the committee on the subject will be tried to be analyzed.

Keywords: Public Administration, Ethic, Ethic in Public Administration, Council of Ethics For Public Officials, Ethical Culture

JEL Classification Codes: H1, H11, H83

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 22.12.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 23.03.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Taş, İ. E. ve Korkmaz, H. (2023). Kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesi ve kamu görevlileri etik kurulu. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 301-324. doi: 10.18074/ckuıibfd.1222927.

1.Giriş

İnsanların birbirleriyle olan ilişkilerinde ve toplumsal düzeni sağlamada iyiyi, doğruyu araştıran bir felsefi disiplin olarak genel düzeyde tanımlayabileceğimiz etik; bireysel, toplumsal, siyasal vb. farklı boyutları olan disiplinler arası karmaşık bir kavramdır. İnsanlığın varoluşundan bugüne etik dışı olaylar, durumlar, hayatın her alanında var olmuş ve bu durumla mücadele ve ahlaki düzen arayışı geçmişten bugüne süregelmiştir. İnsanın olduğu her durumda etik dışı durumlar var olmaya da devam edecektir. Bu çerçevede atılan adımlar ve yapılan çalışmaların amacı bu durumları minimum seviyeye indirmektir. Bugün konu ile ilgili dünyanın en başarılı ülke örneklerinde bile etik dışı durumlar, dahası, yolsuzluk yaşanmaktadır.

Bu çalışmada etik konusuna, kamu yönetimi perspektifinden bakılmıştır. Bu çerçevede, kamuda etik kültürün geliştirilmesi üzerinde durulmuş ve bu konuda Kamu Görevlileri Etik Kurulu incelenmiştir. Günümüzde etik konusu, yalnızca kamu yönetimine mahsus olmamakla birlikte tüm insanlığın ortak sorunudur. Kamu yönetimi spesifik anlamda devletin işleyiş mekanizması, görünen yüzü, devletle bireylerin kesişme noktasıdır. Bireyler çoğu zaman kamu kurumları aracılığı ile devlete ulaşır. Dolayısıyla kamu yönetiminin etik bir çerçevede işlemesi, özellikle Türkiye gibi bürokratik geleneği güçlü, merkezîyetçi ülkelerde oldukça önemlidir. Bu minvalde, kamu yönetiminde etik konusu, çalışmaya değer önemli bir konudur. Literatürde bu çalışmaya benzer çalışmaların olduğu görülmüş fakat birebir aynı çalışmaya rastlanmamıştır (Altun, Sayer ve Barutçu, 2013; Pabuççu, 2018; Akdeniz, 2016; Usta ve Arslan, 2020; Aslan, 2021). Bu nedenle, çalışmanın literatüre önemli ve özgün bir değer katması beklenmektedir.

Kamu yönetiminde etik ve etik kültürün geliştirilmesi konusu kamu yönetiminin varoluşu kadar eskiye dayansa da akademik bir disiplin olarak ele alınması ve bu konuda politik adımların atılması 1900'li yılların başlarına dek uzanmaktadır. 1970'li yıllarla birlikte konuya önemli ölçüde dikkat çekildiği ve daha somut adımların atılmaya başlandığı görülmektedir. Türkiye'de yapılan birçok yasal düzenleme ve yaptırımların kamuda etik kültürü yerleştirmeye hizmet ettiği söylenebilir. Bununla birlikte, kamu yönetiminde etik ve etik kültürün yerleştirilmesi konusunda doğrudan yasal düzenlemeler de yapılmıştır. Birçok hukuki düzenlemeye rağmen kamu yönetiminde etik dışılık sorunu ve bir anlamda buna bağlı olarak ortaya çıkan yolsuzluk vb. olgular, sorunun yalnızca hukuki düzenlemeler ve yaptırımlarla çözülemeyeceğinin, kültürel bir değişim ve dönüşümün gerekliliğinin ipucunu vermektedir. Türkiye'de konu ile ilgili ilk spesifik ve somut adım, 2004 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kurulması ile atılmıştır. Kamu görevlileri Etik Kurulu, kamu yönetiminde etik ilke ve kodların oluşturulması, etik ihlallerin şikâyet üzerine ve resen incelenmesi, kamuda etik kültürün yerleştirilmesi için çalışmalar yapılması vb. misyonlarla kurulmuştur.

Bu çalışmada, kamu yönetiminde etik konusu, etik kültürün geliştirilmesi ve yerleştirilmesi boyutunda irdelenecek ve 2004 yılında 5176 sayılı kanun ile kurulan

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun bu kapsamdaki rolü, önemi ve etkililiği araştırılmıştır. Çalışmada nitel analiz tekniği olan doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede öncelikle, teorik olarak konu araştırılmış, daha sonra kamu görevlileri etik kurulunun faaliyet raporları aracılığı ile incelenmiş ve bu yolla, Kurulun konu ile ilgili etkililiği analiz edilmeye çalışılmıştır.

2. Etik ve Kamu Yönetiminde Etik

Etik konusu, Antik Çağ'dan beri yüzyıllardır üzerinde tartışılan ve henüz tanımı konusunda mutabık olunmamış en önemli konulardan biridir (Usta ve Arslan, 2020, s. 223). Etik, çok boyutlu ve karmaşık bir kavram olmakla birlikte genel olarak bir tanımının yapılması gerekirse; insanların bireysel ve toplumsal ilişkilerinin kökeninde var olan değerleri, doğruyu, yanlışı, iyiyi ve kötüyü araştıran bir felsefe disiplindir (Kılavuz, 2003, s. 1). Etik "arzu edilen iyi" söz konusudur ve bu arzu edilen iyi, din, dil, ırk, cinsiyet veya coğrafi farklılıklardan etkilenmez. Söz konusu "arzu edilen iyi", şüphesiz sosyal, siyasal, ekonomik, yönetsel vb. her alanda geçerlidir.

Pieper'e göre, günümüzde etik alanındaki çalışmalar üç başlık altında gerçekleştirilmektedir: Normatif Etik, Meta Etik ve Uygulamalı Etik. Kısaca değinmek gerekirse normatif etik; "nasıl eylemde bulunmalı, nasıl yaşamalı veya nasıl bir insan olmalı?" sorularıyla ilgilenir (Pieper, 1999, s. 224). Meta etik; ahlaki kavramları anlamlandırma ve temellendirmede kullanılan yöntemlerin mantık düzlemindeki analizinden oluşmaktadır (Cevizci, 2013, s. 18). Uygulamalı etik ise; toplumdaki pratik ahlaki değerlerle ve sorunlarla ilgilenmektedir. Örneğin siyaset etiği, sanat etiği, tıp etiği, çevre etiği ve kamu yönetimi etiği uygulamalı etik başlığı altında değerlendirilir. Uygulamalı etikte soyut ve teorik düzeyde tartışılan istenilir iyinin ilgili alanlarda nasıl hayata geçirileceği veya somut düzeye aktarılacağı konu edinilir (Donaltson, 1989, s. 32).

Kamu yönetimi etiği ya da genel olarak yönetim etiği, örgüt içerisinde, örgüt tarafından belirlenmiş ahlak kurallarıdır denebilir (Bilgin, 1997, s. 2). Eryılmaz'a göre ise kamu yönetimi etiği; kamu görevlilerinin görevlerini ifa ettikleri sırada uymaları gereken doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık, nezaket, saygı, halka hizmet vb. ilke ve değerler bütünüdür (Eryılmaz, 2010, s. 330). Kamu yönetiminde etik tartışmalarının kökeni çok eskiye uzansa da akademik bir disiplin olarak ortaya çıkmasının 1930'lu yıllarda başladığı ileri sürülmektedir (Kılavuz, 2003, s. 5). 1940'lı yıllarda "ASPA (Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu)" tarafından yayınlanan "Public Administration Review-PAR" isimli dergi ile yönetsel etik konuda çalışmaların yapıldığı ifade edilmektedir (Llyod ve William, 1990, s.123). 1970'li yıllarda ABD'de yaşanan "Watergate Skandalı", kamu yönetimi etiğinin gelişimine yeni bir ivme kazandırmıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde, değişen ve gelişen küresel koşullar kamu yönetimi etiğini ön plana çıkarmış ve gündeme getirmiştir. Bu dönemlerde neo-liberalizmin yeniden yükselişe geçmesi ve hâkim ideoloji olarak kabul edilmesi, devletin küçültülmesi ve küçülen alanlarda da etkili,

verimli ve ekonomik bir hizmet sunması gerektiği anlayışı ile sonuçlanmıştır. Aynı dönemlerde bilgi iletişim devriminin hızla yaygınlaşması sonucu bilinçlenen, bilgilenen ve hesap soran bir toplumun gelişmeye başlaması, kamu yönetiminde değişikliği, yeniliği ve gelişimi zorunlu kılmıştır.

Kamu yönetiminde etiğin felsefi kökeninde teleolojik ve deontolojik yaklaşımlar vardır. Eylemin sonucuna göre davranışın etik olup olmadığını belirleyen yaklaşım olan teleolojik yaklaşım, sübjektiftir. Teleolojik yaklaşım, fayda temellidir ve yapılan eylem veya işlemin sağladığı faydaya göre etik olup olmadığını belirler. Deontolojik yaklaşım ise objektiftir ve eylemin sonucuna göre değil, eylemi ortaya koyan düşüncenin niteliğine göre eylemin etik olup olmadığını belirler diğer bir ifade ile deontolojik etik, ahlaki zorunluluk ve ödev bilinci anlamına da gelebilir (Sheeran, 1994, s. 85; Chandler, 1994, s. 148). Bugün kamu yönetimi sistemlerinde hangi felsefi kökenin temel alınacağı konusu etik kavramın ne olduğu konusu gibi tartışmalıdır.

21. yüzyıl, liberalizmin hâkim ideoloji olarak kabul edildiği, bu minvalde bireyin merkezi konumda olduğu, bütün değişim ve gelişmelerin demokrasiye, insan hakları ve özgürlüklerine hizmet etme yönünde olması gerektiği düşüncesinin yaygın kabul gördüğü bir dönemdir. Kamu yönetimi de bundan nasibini almıştır ve 1980’li yıllardan sonra giderek artan bir ivme ile daha iyi, “daha demokratik nasıl yönetilir? Sorusu çerçevesinde değişmeye dönüşmeye başlamıştır. Kamu yönetimindeki bu radikal değişim ve dönüşümün bir penceresi de şüphesiz kamu yönetiminde etik konusuna açılmaktadır. Zira etik olmayan bir kamu yönetiminin “iyi” ve “demokratik” olması beklenemez.

Günümüzde devlet ile birey ya da toplum arasında bir köprü vazifesi gören, devletin görünen yüzü, somut hali ve vatandaşla devletin buluştuğu nokta diyebileceğimiz kamu yönetiminin; etkili ekonomik ve verimli işlemesi kadar etik işlemesi de önemlidir. Kamuda etik kültürün yerleştirilerek şeffaf, hesap verebilir, adil ve eşit bir kamu yönetimi yapısının oluşturulması, devlet-toplum arasındaki güvenin oluşmasını sağlayacaktır. Bu çerçevede kamu yönetiminin etik ilke ve değerlerle donatılması önemlidir. Bu ise sadece hukuki düzeydeki değişikliklerle değil aynı zamanda bu değişikliklerin toplumla bütünleştirilmesiyle, en tepe kademedan en alt düzey kademeye kadar etik bilinç ve farkındalıklarının artırılması, bunların benimsenmesi ve geliştirilmesi ile mümkün olabilecektir (Akdeniz, 2019, s.12).

2.1. Kamu Yönetiminde Etik Kültür

Kamuda etik kültürün yerleştirilmesi yalnızca kamu kurumlarının sorunu ve sorumluluğunda değildir. Tıpkı etik konusunun çok boyutlu olması gibi kamuda etik kültürün yerleştirilmesi de çok boyutludur. Hukuki düzenlemeler, kurumsal ve sistemsel yapı, toplumsal ve bireysel etik kültür, kamuda etik kültürün yerleştirilmesinde önemli rol oynayan faktörlerdir. Özellikle kamu kurumlarının ve devletin ete kemiğe bürünmüş hali olan kamu personelinin eğitimi, bu yolda önem

arz etmektedir. Kamu personelinin eğitimi ise öncelikle ailede başlamalıdır. Zira etik eğitimi, kısa vadede sonuç verebilecek bir konu değildir. Kamu görevlileri de diğer vatandaşlar gibi aile ve toplumun kültürüyle yoğrulmakta daha sonra iş hayatına girmektedirler. Dolayısıyla yetişme şartları, aile terbiyesi ve toplumsal kültür, onları karakterize eden olgulardır. Bu nedenle, etik eğitiminin yalnızca iş hayatında verilmesi veya çeşitli kurallar ve yaptırımlarla etik kültürün oluşturulmaya çalışılması eksik kalacaktır. Etik eğitime öncelikle ailede başlanılmalı, ilköğretimden üniversiteye eğitimin her seviyesinde farkındalık oluşturulmalıdır. Bunun yanında, yerinde ve yeterli hukuki düzenlemeler ve sistemsel yapı, kamuda etik kültürün oluşturulabileceği şekilde düzenlenmelidir. Ancak topyekûn bir mücadele ile ve uzun vadede etik dışılıkta ve buna bağlı olarak yolsuzluk minimum seviyeye indirilebilir.

Kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi konusunda Türkiye’de atılan adımların genellikle yasal çerçevede olduğu görülmektedir. Hâlbuki etik konusu yasal çerçeveye sığdırılabilecek veya yasal düzenlemelerle kontrol edilebilecek kesin ve net bir olgu değildir. Bazı durumlarda yasal olan bir davranış etik olmayabilir veya etik olan bir davranış yasal olmayabilir. Diğer bir deyişle yasal düzenlemeler yoluyla siyah-beyaz ayrımı veya iyi-kötü ayrımı yapılabilirken etik; siyah-beyaz netliğinde değil, gri bir çerçevede ortaya çıkar. Bu gri alan, sübjektif ve belirsizliklerle doludur ve bu alanın düzenlenmesi oldukça zordur. Dolayısıyla yasal çemberler, etik kültürün yerleştirilmesinde yalnızca destekleyici unsurdur denebilir.

Türkiye’de, kamu yönetiminde etik dışılık hususunda birçok sebep bulunmaktadır. Bunlar; hukukun üstünlüğünün ve etik kültürün yerleşmemiş olması, bürokrasideki hantallık, siyaset ve bürokrasi ilişkisi, sivil toplumun yeterli düzeyde gelişmiş olmaması, kamuda istihdamın yeterli olmaması, ekonomik sorunlar ve buna bağlı olarak kamu görevlilerinin aldıkları ücretlerin yetersiz olması, halka hizmet bilincinin oluşmamış olması, aşırı ve karmaşık kurallar vb., sebeplerdir (Yüksel, 2005b, s. 24). Bu listeyi çok daha fazla uzatmak mümkündür. İnsan ilişkilerinin karmaşıklığı, insanın merkezi bir konumda olduğu etik dışılık konusuna da yansımıştır. Sebeplerin birçoğu aynı zamanda etik dışılığın sonuçları kategorisine de dâhil edilebilir. Örneğin ekonomik yetersizlik etik dışılıkta hem sebeptir hem sonuçtur diyebiliriz. Zira ekonomik sorunlardan dolayı rüşvet almanın ya da vermenin yaygın olduğu bir toplumda, bu sorunun çözülmesi bir yana sorun, daha da derinleşecektir.

Etik dışılık ve bununla yakından ilişkili olan yolsuzluk, bütün toplumlarda, ekonomik, sosyal, siyasal ve idari önemli sorunlara sebebiyet vermektedir (Eryılmaz, 2008, s.4). Devlet-toplum arasındaki güven ilişkisini zedeleyebilecek ve bu sorunun çok daha geniş boyutta farklı krizlere neden olabileceği aşikârdır. Dolayısıyla etik değerlerin yerleşmediği ya da etik dışılığın kontrol edilemez düzeyde olduğu ülkelerde ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanabilmesi,

sağlansa bile sürdürülebilir olması düşünülemez. Bütün ülkeler dahası insanlık, varoluşundan bu yana varlığını sürdürmenin, iyiye doğru gitmenin ve ilerlemenin peşinde olmuştur. Bu minvalde siyasal, ekonomik ve yönetsel olarak çeşitli çalışmalar yapmış, kendilerine en uygun mekanizmaları geliştirmeye çalışmışlardır. Kamu yönetiminde etik konusu da iyiye gitme çabasının bir parçasıdır. Birçok farklı ülkede kamu yönetiminde etik değerlerin sağlanması ve korunması için çalışmalar, düzenlemeler yapılmış ve yapılmaya da devam etmektedir. Türkiye Cumhuriyeti de kurulduğu günden bu yana, diğer alanlarda olduğu gibi kamu yönetimi yapısında etik ilke ve değerleri geliştirmeye, yerleştirmeye çalışmaktadır. Bir sonraki kısımda, Türkiye’de kamu yönetiminde etik konusunda atılan adımlara değinilecektir.

2.2. Türkiye’de Kamu Yönetiminde Etik Konusunda Atılan Adımlar

Kamu yönetiminde etik ve etik kültürün yerleştirilmesi konusunda Türkiye’de çok sayıda adım atılmıştır denebilir. Kronolojik sıraya göre atılan bazı adımlar şöyledir:

- “1156 Sayılı Kanun’a Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun”
- “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu İlgili Hükümler”
- “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu İlgili Hükümler”
- “3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu”
- “2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun”
- “5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun”
- “4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu”
- “5018 sayılı Kamu Mali Yönetim Kontrol Kanunu”

Türkiye’de etik konusunda yapılan düzenlemelerden ilk olarak, 1927 yılında yürürlüğe giren, “1156 Sayılı Kanun’a Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun” göze çarpmaktadır. Kısaca etik dışılık ya da yolsuzlukla ilgili ihbarcılara ikramiye verilmesini içeren bu düzenleme ile kamu yönetiminde etik konusuna mercek tutulmuştur. Bugün birçok ülkede benzer örneğini görebileceğimiz bu düzenlemenin kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesinde ne kadar etkili olduğu tartışılır. Zira yapılan düzenlemeler toplumsal, kültürel değerlerle örtüşmediğinde istenilen sonuç oluşmamaktadır. Öyle ki ihbarcılık, ihbar edenlere ikramiye verilmesi vb., uygulamalar bireyciliğin daha yaygın olduğu gelişmiş Batı ülkelerinde başarılı sonuçlar doğursa da geleneksel kültürün yaygın olduğu; akraba, aile, arkadaşlık vs. ilişkilerinin daha güçlü olduğu Türkiye gibi ülkelerde etik kültürün yerleştirilmesi ya da etik dışılıkla mücadele bir yana, toplumsal düzeyde ahlakdışı olarak görülebilir.

Türkiye’de kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi hususunda atılan bir diğer adım ise, 1965 yılında yürürlüğe giren, “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)” ile ilgili hükümlerdir. Kanun’da, birçok noktada kamu yönetiminde etik kültürün oluşmasına destek veren ve etik dışılıkla mücadele eden ifadeler yer almaktadır (DMK, 1965). Örneğin Kanun’un 7. Maddesi, kamu görevlilerinin görevlerini ifa ederken hizmet sundukları kitlelere din, dil, ırk, cinsiyet vb. hiçbir şekilde ayrımcılık yapamayacaklarını ifade etmektedir. Bu ifade, memurların herkese eşit ve etik davranma yükümlülüğünü içermektedir. Bu yasağa uymamanın cezası Kanun’da, memurluktan çıkarma cezasından bir alt ceza olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası olarak belirlenmiştir. Etik kültürün yerleştirilmesi ve etik dışılıkla mücadelede 657 Sayılı DMK’da yer alan bir diğer konu, hediye alma ve menfaat sağlama konusudur. Bilindiği gibi memurun makam ve mevkisini kullanarak hediye alması ve menfaat sağlamaya çalışması, birçok etik dışılığa, hatta yolsuzluğa kapı aralamaktadır. Kanun’da konu ile ilgili memurun hediye istemesi veya verilen hediyeyi kabul etmesi yasaklanmıştır (DMK, 1965).

Hediye ve hediyeleşme konusu, özellikle Türkiye gibi geleneksel bağları güçlü ülkelerde önemli kültürel bir olgudur. Değer verilen önemli birini ziyarete giderken hediye götürmek kibar ve ince bir davranış olarak kabul edilse de hatta “eli boş gitmek” tabiri toplumsal kültürde “kabalık” olarak görülse de bu durum çoğu zaman yolsuzluğa ve etik dışılığa sebebiyet verebilmektedir. Öyle ki çeşitli hediyelerle makam yetkileri çıkar ilişkisine dönüştürülebilmektedir (Eken ve Güldüler, 2020, s. 10). Bununla birlikte, hediyein değeri ve miktarı da bu hususta önemlidir. Hediye alım yasağının kapsamı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na belirlenmektedir. Hediye konusunun yanında menfaat sağlama yasağı ile ilgili de Kanun’da düzenlemeler mevcuttur. Konu ile ilgili Kanun’un 30. Maddesinde, devlet memurunun görevi ile ilgili herhangi bir ad altında menfaat sağlayamayacağı belirtilmiştir (DMK, 1965).

Kamu görevlileri ile ilgili genel Kanun özelliği taşıyan 657 sayılı DMK’da yukarıdaki ve benzeri ifadeler, kamu yönetiminde etik kültürün oluşturulması ve etik dışılıkla mücadele konusunda Türkiye’de atılan adımlara örnek gösterilebilir ancak ne kadar etkili olduğu tartışılabilir bir konudur. Hukuki alanda atılan bu adımlar toplumsal kültür tarafından benimsenmedikçe veya gerçek hayata yansımadıkça beklenen etkiyi gösteremeyecektir.

“5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)” ile ilgili bazı hükümler, Türkiye’de kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi hususunda atılan adımlara gösterilebilecek başka bir örnektir. Kanun’da kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi, yolsuzlukla ve etik dışılıkla mücadele hususunda ilgili hükümlerin yer aldığı söylenebilir. Örneğin Kanun’un 94. Maddesinde, bir kişinin aşağılanmasına veya ruhsal ve bedensel olarak acı çekmesine neden olan kamu görevlisinin üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile karşı karşıya kalabileceği ifade edilmiştir (TCK, 2004).

Madde 94'te belirtilen davranışlar hem suç teşkil etmektedir hem de kamu yönetiminde etik kültür ile bağdaşmayan bir içerik taşımaktadır. Bu noktada şu söylenebilir: Konusu suç teşkil eden her davranış aynı zamanda etik dışıdır ancak her etik dışı davranışa suç denilemez. Örneğin bir kamu görevlisinin hizmet sunduğu bireylere kibar ve nezaket kuralları çerçevesinde davranmaması etik dışıdır fakat suç teşkil etmez.

Kanun'un 204. Maddesinde ise, belgede sahtecilik konusu düzenlenmiştir. Buna göre, gerçeğe aykırı belge düzenleyen vs. kamu görevlisi, üç yıl ile sekiz yıl arasında hapis cezası ile karşı karşıya kalmaktadır (TCK, 2004). Madde 204'te ifade edilen davranış da suç teşkil etmektedir ve aynı zamanda etik dışıdır. Aynı zamanda bu yasağı ihlal eden kamu görevlisi hem adli yargıda cezalandırılır hem de disiplin cezası ile karşı karşıya kalır. Bu ve benzeri davranışlar minimuma indirilmeden kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi oldukça zordur.

Kanun'un 247. Maddesinde ise kamu yönetiminde en sık rastlanan yolsuzluk ve etik dışı durumlardan biri olan zimmet suçunun cezası şöyle düzenlenmiştir: Zimmet, kamu görevlisinin görev sebebiyle zilyetliği kendisine verilmiş olan bir malı kendi zimmetine geçirmesini ifade etmektedir. Kanun'un 250. Maddesinde irtikâp suçu ve cezası düzenlenmiştir. Buna göre, kamu görevlisinin görevden kaynaklı olarak sahip olduğu nüfuzu kötüye kullanıp kendisine veya başkalarına çıkar sağlaması, beş ile on yıl arası hapis cezasını gerektirir. Kanun'un 251. Maddesi ise zimmet ve irtikâp suçunun işlenmesi sürecindeki denetim ihmali ile ilgilidir. Buna göre; zimmet veya irtikâp suçunun işlenmesine kasten müsaade eden kamu görevlisinin sorumluluğu vardır. Bunun yanında, kamu görevlisinin denetim görevinde ihmalkâr davranıp, zimmet veya irtikâp suçunun işlenmesine sebep olması, üç ay ile üç yıl arasında hapis cezası ile karşı karşıya kalmasına neden olur.

Kanunda düzenlenen bir diğer konu ise en yaygın yolsuzluk türlerinden olan hatta yolsuzluk denince ilk akla gelen eylem olarak bilinen rüşvet suçudur. Rüşvet suçunun kapsamı ve yaptırımı, Kanun'un 252. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, rüşvet suçu kapsamında bir eylemde bulunan kamu görevlisi, dört ile on iki yıl arası hapis cezasına mahkûm edilebilir (TCK, 2004).

Rüşvet suçu aynı zamanda 3628 Sayılı Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir. Rüşvet, zimmet, irtikâp vb. yüz kızartıcı suç niteliğindeki eylemler, memurluğu bitiren eylemlerdir. Bu suçlardan bir gün bile ceza alan veya affa uğrayan kişiler kamu görevlisi olamazlar. Bu suçlar aynı zamanda toplumsal kültürde de "yüz kızartıcı" olarak tanımlanmakta ve bu eylemde bulunanlar genellikle toplum tarafından dışlanmaktadır.

Kanun'da, kamu yönetiminde etik ve yolsuzluk hususunda düzenlenen bir diğer konu nüfuz ticaretidir. Nüfuz ticaretinin kapsamı ve cezası Kanun'un 255. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre nüfuz ticareti yapan veya menfaat temin

eden bir kişi, iki ile beş arası hapis cezasına mahkûm edilir. Bu eylemi yapan kişinin kamu görevlisi olması durumunda, ceza daha ağırdır (TCK, 2004).

Kanun'da, kamu yönetiminde etik ve yolsuzluğun önlenmesi konusunda örnek verilebilecek, kamu görevlisine yasaklanan davranışlardan biri de görevi kötüye kullanmadır. Kanun'a göre görevi kötüye kullanarak kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı ay- iki yıl arası hapis cezası ile cezalandırılır (TCK, 2004).

Türkiye'de kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesi konusunda atılan adımlara verilebilecek bir diğer örnek, "3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu" dur. Kanun'un, doğrudan etik kültürün geliştirilmesi amacına yönelik olduğu söylenmese de rüşvet ve yolsuzlukla mücadelenin etik kültürün geliştirilmesi yolunda önemli bir etkiye sahip olduğu su götürmez bir gerçektir.

Kanun'un kapsamında, muhtarlar ve ihtiyar heyeti üyeleri hariç her türlü seçimle iş başına gelen kamu görevlileri ile Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar, noterler, kamu kurumları ve kamu idarelerindeki işçi niteliği taşımayan kamu görevlileri yer almaktadır. Mal bildirimlerinin gizliliği Kanun'da düzenlenmiştir. Ayrıca Kanun'da mal bildiriminde bulunmayan, gerçeğe aykırı mal bildiriminde bulunan ve haksız mal edinme, mal kaçırma ve gizleme konuları da ilgili maddelerde düzenlenmiştir. Örneğin mal beyanında bulunmayan kamu görevlisine üç aya kadar hapis cezası verilir. Gerçek dışı bildirimde bulunan kamu görevlisine ise altı ay ile üç yıl arası mahkûmiyet cezası verilir. Mal edinmenin haksız olduğu durumlarda ise bu ceza, üç ile beş yıl arası olur ve para cezası verilir (3628 Sayılı Kanun, 1990). Mal bildiriminde bulunma konusunda Kanun'a aykırı hareket eden kamu görevlileri cezai yaptırımın yanında idari yaptırım ile de karşı karşıya kalırlar. Buna göre, belirtilen eylemlerde bulunanlar kademe ilerlemesinin durdurulması disiplin cezası ile karşı karşıya kalabilirler.

"2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun", Türkiye'de kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesi konusunda bir başka örnektir. Kanun'da, kamu görevlerinden ayrılanların yapamayacakları işlerle ilgili hususa Madde 2'de yer verilmiştir. Buna göre, görevinden ayrılan kamu görevlileri, "ayrıldıkları tarihten önceki iki yıl içinde hizmetinde buldukları, kurum ve kuruluşlara karşı ayrıldıkları tarihten başlayarak üç yıl süreyle, görev ve iş alamazlar". Kanun'da, belirtilen yasağa uymamanın cezası, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası olarak belirlenmiştir (2531 Sayılı Kanun, 1964).

2003 yılında yürürlüğe giren "4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu" ise kamuda etik kültürün yerleştirilmesi konusunda atılmış en önemli adımlardan biridir. Bu Kanun ile vatandaş kamu kurum ve kuruluşlarının işleyişinden istisnalar hariç haberdar olabileceklerdir. Bireylere devletin kurumsal işleyişi konusunda bilgi edinme hakkı veren bu Kanun, etik bir kamu yönetimi oluşturma yolunda olmazsa

olmaz diye ifade edilen şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine hizmet etmektedir. Demokratik ve etik bir kamu yönetimi oluşturma sürecinde muazzam bir adım olarak nitelendirilebilecek bu Kanun'un işlevsel olabilmesi için öncelikle toplumun hak arama ve sorgulama bilincinde olması gerekmektedir. Yapılan düzenlemelerin varlığından bile haberdar olmayan bir toplumda elbette atılan adımlar da işlevsel olmayacaktır.

2003 yılında yürürlüğe giren "5018 sayılı Kamu Mali Yönetim Kontrol Kanunu", kamu yönetiminde etik kültürün oluşturulması konusunda ilgili ve önemli bir adımdır. Örneğin bu Kanun ile Türkiye'deki birçok kurum ve kuruluş, stratejik plan hazırlama zorunluluğu getirilmiştir. Bu planlarda kurumun gelecek yıllardaki amaçları, hedefleri ve bu hedefler doğrultusunda oluşturdukları bütçe planları, sahip oldukları varlıkları, faaliyetler vb. bilgiler yer almaktadır. Stratejik planlar denetim amacıyla yetkili birimlere bildirilmekte, aynı zamanda kurumların web sitelerinde herkesin ulaşabileceği şekilde yayınlanmaktadır. Bu durum, kamuda etik kültürün bileşenleri olan şeffaflık ve hesap verebilirliği beslemektedir.

Kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi hususunda ulusal düzeyde doğrudan atılmış ilk adım, "5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun" dur denebilir. Kanun, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik ilkeleri belirlemek, etik ihlalde bulunan kamu görevlileri ile ilgili inceleme yapmak ve kamuda etik kültürün geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapmak üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun, kuruluş işleyiş ve çalışma usulünü içermektedir. (5176 Sayılı Kanun, 2004).

Türkiye'de kamuda etik kültürün yerleştirilmesi konusunda yukarıda belirtilen adımlar dışında uluslararası anlaşmalar ve örgütlere üyelikler de konu ile ilgili atılan adımlar kapsamında değerlendirilebilir. Örneğin, Birleşmiş Milletler (BM), Dünya Bankası (DB), Avrupa Birliği (AB), Avrupa Konseyi, Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) vb., kuruluşlara Türkiye'nin üye olması ve bu kuruluşların merkezi önem verdikleri konulardan biri de etik ve kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi olması, Türkiye'nin bu konudaki çalışma ve düzenlemelerinde itici bir güç olmuştur.

Türkiye'de etik konusundaki düzenlemelerin genel değerlendirilmesi yapılacak olursa, genellikle kamu görevlilerini yasaklayıcı, cezalandırıcı düzenlemelerin olduğu göze çarpmaktadır. Oysa etik dışılık konusu yalnızca kamu yönetiminin sorunu değildir ve tek yanlı, yasaklayıcı, yaptırıma dayalı düzenlemeler yeterli olmamaktadır. Teknik hukuki düzenlemelerden öte, kültürel ve zihinsel bir dönüşüme ihtiyaç vardır. Bunun içinde hem tavandan tabana hem de tabandan tavana topyekûn bir mücadele gerekmektedir. Bununla birlikte, kamuda etik kültürün yerleştirilmesi konusunda ağırlıklı olarak kamu görevlileri ve kamu kurumlarının düzenleme kapsamında olduğu görülmektedir. Bugün, kamu kurumlarının çoğu özel sektör ve sivil toplum ile iç içe geçmiştir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra kamu yönetiminin yeniden yapılanma sürecine bakıldığında kamu

kurumlarının özel sektör yönlü bir değişimin içerisinde olduğu ve giderek özel sektör ve sivil toplum örgütleri ile daha karmaşık ilişkiler içerisine girdiği görülmektedir. Dolayısıyla yapılan düzenlemelerde özel sektör ve sivil toplum kurumları ve çalışanlarına da yer verilmesi gerekmektedir.

Kamuda etik kültürün yerleştirilmesi konusu, devletten topluma ve toplumdan devlete doğru gelişen çift yönlü bir olgudur. Diğer bir ifade ile sadece devlet tarafından yapılan düzenlemeler veya yaptırımlar, tek başına yeterli olmayacaktır. Toplumsal kültürün etik değerleri benimsemesi özümsemesi gerekmektedir. Bununla birlikte, yapılan düzenlemeler mevcut toplumsal kültürle uyumlu değilse yine istenen başarı elde edilemeyecektir. Öyle ki Türkiye’de yasal olarak doğrudan veya dolaylı atılan adımlar azımsanmayacak kadar fazladır. Türkiye’nin bu konuda, gelişmiş Batı ülkelerinden geri kalır yanı yoktur. Peki, geçmişten bugüne yapılan bunca düzenlemeye rağmen neden hala istenilen düzeyde değildir? Bu sorunun cevabı da en az etik konusunun kendisi kadar karmaşık ve çok boyutludur. Öte yandan, düzenlemelerin çok fazla olması bazen avantaj yerine dezavantaj oluşturabilmektedir. Çok fazla düzenleme, çatışma ve koordinasyon sorununa yol açabilir. “Bir şey haddini aşarsa zıddına döner” atasözü, bu durumu anlatan en iyi sözlerden biridir denebilir. Yani gereğinden fazla düzenleme, etik kültürün geliştirilmesi bir yana, eti dışılığa ve yolsuzluğa sebebiyet verebilir.

3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu

2004 yılında 5176 sayılı Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, genel olarak etik dışılıkla mücadele ve kamuda etik kültürün yerleştirilmesi amacıyla kurulmuştur. Kanun, “Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler dışındaki kurumları” kapsamaktadır. Kurul üyeleri Cumhurbaşkanı tarafından seçilir ve atanır.

Kurul’un, etik davranış ilkelerini belirlemek ve bu ilkelerin uygulanmasını denetlemek üzere iki temel misyonu bulunmaktadır (Arap ve Yılmaz, 2005, s. 258). Kurul, Başkanın çağrısıyla en az altı üye ile toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar alır. Ardı ardına üç toplantıya veya bir yıl içinde toplam on toplantıya katılmayan üyeler çekilmiş (istifa etmiş) sayılırlar. Kurul, kamu personelinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini düzenleyeceği yönetmeliklerle belirler, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla resen veya başvuru üzerine inceleme yapar ve kamuda etik kültürü geliştirmek amacıyla çalışmalar yapar. Kurula, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında başvuru yapılabilir. Hangi unvanların genel müdüre eşit sayılacağı Kurul tarafından belirlenmiştir. Diğer kamu personellerinin, etik davranış ilkelerini ihlâl ettikleri iddiasıyla yapılacak başvurular, Kurul tarafından ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarına sevk edilir.

Başvurular, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ve Türkiye’de ikamet eden yabancı uyruklu bireyler tarafından yapılabilir. Yargıya intikal etmiş uyuşmazlıklar hakkında Kurula başvuru yapılamaz. Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar yoluyla ulaşan başvuruları, en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Kurul, inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Cumhurbaşkanlığına ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına bildirir. Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeyi vermek zorundadır (5176 Sayılı Kanun, 2004).

Kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları hakkında yönetmelikte etik davranış ilkeleri genel olarak şöyle tanımlanmıştır:

“Kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, amaca bağlılık ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, nezaket ve saygı, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin çıkar amaçlı kullanılmaması, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, eski kamu görevlileriyle ilişkiler, mal bildiriminde bulunma” (5176 Sayılı Kanun, 2004).

Genel olarak tanımlanan etik davranış ilkelerine bakıldığında oldukça soyut bir çerçevede oldukları söylenebilir. Örneğin, kamu hizmeti bilinci ya da halka hizmet bilinci çerçevesinde kamu görevlilerinin etik ilkelere uyup uymadığını tespit etmek kolay olmayacaktır. Hangi davranış, halka hizmet bilinci ile uyumlu değildir veya uyumludur? Bunun cevabı oldukça subjektiftir.

Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkelerinin uygulanması ve etik kültürün geliştirilmesi konusunda; etik davranış ilkelerinin uygulanması, personelin konu ile ilgili bilgilendirilmesi, etik kültürün geliştirilmesi ve etik eğitimi, kurum düzeyinde etik ilkelerin belirlenmesi, bilgi ve belgelere ulaşabilme yetkisi, inceleme ve araştırmalarda bulunabilme yetkisi, etik komisyonunun oluşturulması ve farklı kesimlerden görüş alınması başlıkları altında uyulacak esaslar belirlenmiştir (KGEK Yönetmelik, 2004). Örneğin etik kurul, şikâyet üzerine yapılan başvurularda ilgili kurumlardan bilgi ve belge isteme hakkına sahiptir. Bunun yanında kurumsal düzeyde etik komisyonu oluşturulması belirlenmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Türkiye’de kamuda etik konusunda atılmış en spesifik ve somut adımdır diyebiliriz. Peki, bu adım etkili olmuş mudur ya da ne kadar etkili olmuştur? Bunun cevabını verebilmek için önce kurulun genel özelliklerini değerlendirmek yerinde olacaktır. Öncelikle Kurul’un konu ile ilgili çalışma kapsamında olumlu görülen özelliklerine bakılacak olursa, denetim noktasında yargı öncesi bir çözüm mekanizması işlevi görmesi bireylerin lehine bir özelliktir. Zira yargı yolu pahalı, teknik ve uzun bir süreçtir. Etik ihlalle karşı karşıya kalan her bireyin yargıya gitme gücü olmayabilir. Bu noktada özellikle

başvuruların ücretsiz olması ve 3 ay içerisinde sonuçlandırılması önemlidir. Bununla birlikte Kurul'un istediği bilgilere ulaşabilmesi yerinde bir değerlendirme yapabilmesi hususunda önem taşımaktadır. Ayrıca Kurul'un Cumhurbaşkanlığı'na bağlı olması, Türkiye'deki siyasi iklim ve mevcut Cumhurbaşkanlığının siyasi ve yönetsel düzendeki konumu ve yetkisi düşünüldüğünde, bu durumun Kurul'un güçlü olması ve etkin çalışması noktasında avantaj sağlayabileceği söylenebilir.

Kurul, inceleme ve araştırma sonucunu, ilgililere, Cumhurbaşkanlığına ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına bildirir. Bu noktada Kurul'un herhangi bir yaptırım uygulamaması tartışılabilir. Demokratik hukuk devletlerinde idare ile olan uyumsuzluklar konusunda son sözü yargı söyler ve istisnalar hariç yargıdan önce hiçbir kurul veya kurumun kararı kesin değildir. Ancak Kamu Görevlileri Etik Kurulu vb. tarafsız bağımsız kurum ve kurulların icrai nitelikte kararlar alması daha etkili çalışmalarını sağlayabilir. Kurul'un Cumhurbaşkanlığı'na bağlı olması tüzel kişiliğe sahip olmaması, sadece genel müdür, eşiti ve üstü seviyedeki kişiler hakkında inceleme yapabilmesi ve etik ihlal incelemeleri sonucu kurul tarafından herhangi bir yaptırım yapılamaması Kurul'un etkililiği konusunda ipuçları vermektedir. Bunun yanında, tüzel kişiliğe sahip olması Kurul'un etkililiğini olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilir. Tüzel kişilik bir kuruma görece özerklik katmakta ve güçlendirmektedir. Buna karşılık tüzel kişiliğe sahip olunması her zaman olumlu reaksiyon göstermeyebilir. Tüzel kişilik ile kazanılan güç ve yetkiler sınırlı de edilebilir ve aynı zamanda kurumu hantallaştırabilir. Bunun yanında genel müdür ve eşiti kişiler hakkında başvuruların incelemeye alınabilmesi etik ihlallerin yalnızca bu seviyelerde yaşanabileceği algısını doğurmaktadır. Oysa en üstten en alta kadar herkesin kapsamda olması gerekir. Kurumun bu özellikleri etkili çalışmasına elbette yansıtacaktır ancak engel değildir.

3.1. Kamu Yönetiminde Etik Kültürün Geliştirilmesi Konusunda Kamu Görevlileri Etik Kurulunun İncelenmesi

Kamu görevlileri etik kurulu, ülkemizde kamuda etik konusunda atılmış ilk spesifik ve somut adımdır diyebiliriz. Etik dışılık konusunda mücadele kamu yönetiminin oluşumu kadar eski olsa da Kamu Görevlileri Etik Kurulu, doğrudan bu amaç için oluşturulmuş önemli bir adımdır. Dolayısıyla kurulun konu ile ilgili etkililiğini incelemek, kurulduğu yıldan bugüne kamu yönetiminde etik konusunda ne gibi ilerlemelerin veya değişmelerin olduğunu anlamaya çalışmak ve tartışmak, önemlidir. Bu çalışmada Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun konu ile ilgili etkililiği, kurul tarafından hazırlanan ve ulaşılabilen (2016-2017-2019-2020-2021 yılı) faaliyet raporları incelenerek ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır.

2016 yılı kamu görevlileri etik kurulu faaliyet raporu incelendiğinde, kamuda etik kültürün yerleştirilmesi hususunda eğitim faaliyetleri, panel ve sempozyumlar ve projelerin yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda, 2016 yılında toplamda 26 kamu kurumuna etik eğitimi ve semineri verilmiştir. Kurul, kamuda etik kültürün geliştirmek ve etik bilinci yaygınlaştırmak amacıyla panel ve sempozyumlar

düzenlemiş ve aynı zamanda bu konuda diğer kurumlarca gerçekleştirilen etkinliklere destek sağlamıştır. Kurul ve İçişleri Bakanlığı ile birlikte yürüttüğü etik liderlik seminerlerine 2014 yılında başlamış ve devam etmektedir.

Kurul, toplumun her kesiminde etik farkındalığın oluşturulması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla, Sivil Toplum Kuruluşları (STK), kamu kurum ve kuruluşları ve özel sektör iş birliği ile 2015 yılında, “Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki” başlıklı Avrupa Birliği projesini yürütmeye başlamıştır. Projenin amacı STK, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında etik alanında iş birliği ve diyalog için güçlü bir zemin oluşturmak, etik kültürü yerleştirmek, geliştirmek yaygınlaştırmak ve toplum nezdinde teşvik etmektir. Proje kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerden biri de ilkokul ve ortaokul öğrencileri için etik değerleri vurgulayan hikâye kitaplarının konunun uzmanları tarafından hazırlanması olmuştur. Bu yolla, öğrencilerin etik bilgi ve algıları anket yoluyla ölçülmüştür (FR (Faaliyet Raporu), 2016).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun 2017 yılı Faaliyet Raporu incelendiğinde, kamuda etik kültürün yerleştirilmesi konusunda etik eğitimlerin gerçekleştirildiği dikkat çekmektedir. Kurul tarafından kurumların talepleri üzerine 2017 yılında toplam 22 kamu kurumuna etik eğitimi ve semineri verilmiştir. Özellikle etik liderlik eğitimleri, kurumlarda etik farkındalığın güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda önem taşımaktadır. Bununla birlikte, kurul tarafından etik eğitmeni yetiştirilmesi amacıyla etik eğitmeni eğitim programları düzenlenmiştir. Bu programlar, etik alanında çalışmalar yapmış olan farklı kurumlardan akademisyenlerin sunumlarından oluşmuştur (FR, 2017).

2017 yılı faaliyetlerinde etik kültürün yerleştirilmesi konusunda dikkat çeken diğer bir adım ise etik platformu toplantıları olmuştur. Etik platform toplantıları; kamu kurumlarında etik farkındalığı artırmak için, kurul ile kamu veya özel sektör diğer kurumların iş birliği içerisinde çalışması amacıyla kurulmuştur. Bununla birlikte 2017 yılında, konunun uzmanları tarafından ilkokul ve ortaokul öğrencileri için etik temalı hikâye kitapları hazırlanmıştır (FR, 2017). 2017 yılında etik kültürün yerleştirilmesi konusunda yapılan çalışmalardan biri de kurumların yolsuzlukla mücadele ve etik alanlarındaki çalışmalarını, dahası iyi uygulama örneklerini yerinde incelemek olmuştur. Ayrıca konu ile ilgili uluslararası iş birliği yapmak amacıyla, farklı ülkelere çalışma ziyaretleri düzenlenmiştir. Bunun yanında, etik farkındalığın artırılması amacıyla tüm topluma yönelik olarak bir kamu spotu hazırlanmış ve kamu etiği konusunda farkındalığın artırılması için uzmanlarca karikatür ve posterler hazırlanarak afişe edilmiştir (FR, 2017).

Etik kültürün yerleştirilmesi hususunda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun 2019 yılı faaliyet raporu incelendiğinde, öncelikle etik eğitimleri göze çarpmaktadır. Etik konusunda yapılan eğitimler, Kamu Görevlileri Etik Kurulu personeli ve diğer kurumlardaki etik eğitmen sertifikasına sahip eğitmenler tarafından gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında, projeler çerçevesinde etik liderlik programları

düzenlenmiştir. Konu ile ilgili bir diğer faaliyet, etik eğiticisi eğitimi programları olmuştur. Bu programlar, çıkar çatışması, psikolojik yıldırma, iş etiği, genel etik davranış ilkeleri gibi çeşitli etik alanlarında uzman olan akademisyenlerin sunumlarından oluşmuştur (FR, 2019).

Kamuda etik kültürün yerleştirilmesi ile ilgili yapılan çalışmaların en önemlilerinden biri de proje çalışmalarındır. Bu kapsamda, “Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek” konulu proje gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında, Almanya’ya çalışma ziyareti gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte çeşitli çalıştaylar yapılmış ve bu çalıştaylarda yerel yönetimlerdeki yolsuzlukla mücadele ve etik konusunda iyi uygulama örneklerinin tespit edilmesi ve farklı ülkeler ve Türkiye’deki uygulamalar arasında karşılaştırmalı analiz yapılması amacıyla İsveç, İtalya ve Fransa örnekleri incelenmiştir. Bunun yanında kurul tarafından etik platformu oluşturularak kurul ve kamu kurumları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının birlikte, müzakere içerisinde çalışması sağlanmıştır (FR, 2019).

2020 yılı faaliyet raporu incelendiğinde, kamuda etik kültürün yerleştirilmesi hususunda, kurulun ilk projesi olan “Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etik Kültürün Geliştirilmesi” Projesi kapsamında etik eğitim ve seminerlerinin verildiği görülmektedir. Bunun yanında, etik konusunda eğitim verebilmeleri için çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerine etik eğitmen eğitimleri ve etik liderlik eğitimleri de verilmiştir (FR, 2020). 2020 yılı faaliyetlerinden biri de Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi iş birliğiyle kamu görevlilerine yönelik olarak kamu etiği konusunda uzaktan eğitim videosu hazırlanması olmuştur. Bununla birlikte e-öğrenme çalışmaları çerçevesinde Avrupa Birliği ile iş birliği halinde yürütülmekte olan “Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık” Projesi kapsamında, internet tabanlı etik eğitimi programı oluşturulması için çalışmalar başlatılmıştır (FR, 2019).

2020 yılı faaliyetlerinden göze çarpan bir başka faaliyet, etik platformu toplantılarıdır. Etik platformu, kamu kurumlarında etik farkındalığın artırılması amacıyla, kamu görevlileri etik kurulu ile kamu kurumları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği içerisinde çalışabilmesi için oluşturulmuştur. Kurulun çalışmalarından biri de Kurul ve Türkiye Futbol Federasyonu arasında yapılan iş birliği ile 2020 yılında oynanan bazı Süper Lig maçlarında “Etik Özümüzde Var” yazılı pankartların gösterilmesi olmuştur. Toplumumuzun futbol maçlarına olan ilgisi düşünüldüğünde, bu faaliyetin etki uyandırabileceği söylenebilir. Bununla birlikte Kurul, etik konusunda toplumun her kesiminin dikkatini çekmek amacıyla, “Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık” konulu projeyi başlatmış ve projenin faaliyetlerini 2020 yılında da devam ettirmiştir (FR, 2020).

2020 yılında Kurul tarafından gerçekleştirilen etik kültürün yerleştirilmesi kapsamındaki faaliyetlerden biri de yerel yönetimler alanında faaliyette bulunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, sendikalar ve sivil toplum örgütlerinin bir araya gelip müzakere ederek, yerel yönetimler alanında görülen etik dışı durumların tartışılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla ulusal düzeyde çalıştayların düzenlenmesi olmuştur. Etik kurul öncülüğünde gerçekleştirilen mevzuat analizi çalışmalarının amacı ise, ülkemizdeki yerel yönetimlerle ilgili mevzuatta etik dışı uygulamalara yol açan boşluk ve düzenlemelerin analiz edilmesi ve çözüm önerilerinin istişare edilmesi olmuştur. Kurul tarafından 2020 yılında yürütülen faaliyetlerden dikkat çeken bir başka faaliyet ise etik eğiticisi yetiştirilmesi amacıyla etik eğiticisi eğitimi programlarının düzenlenmesidir. Ayrıca, kamuda etik kültürün yerleştirilmesi hususunda, kamu görevlilerinin etik farkındalığının artırılması için kamu spotunun hazırlandığı görülmektedir (FR, 2020).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2021 yılı faaliyet raporu incelendiğinde, kamuda etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda diğer raporlarda olduğu gibi öncelikle etik eğitimleri göze çarpmaktadır. Kurul tarafından kurumların talepleri üzerine etik eğitimleri verilmiştir. Bu eğitimler, Kurul personeli ve diğer kurumlardaki etik eğitimi sertifikasına sahip eğitimciler tarafından verilmiştir. Kamuda etik konusuna dikkat çekmek ve farkındalığın artırılması amacıyla 2021 yılında “Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri” başlıklı eğitimler, COVID-19 pandemisi nedeniyle daha çok uzaktan eğitim yoluyla verilmiştir. Bu çerçevede, 2021 yılında, Kurul tarafından toplamda otuz sekiz etik eğitimi verilmiş olup, bunlardan on dördü yüz yüze, yirmi dördü çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir (FR, 2021). Bununla birlikte, Kurul ile Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi arasında yapılan iş birliğiyle kamu görevlilerine yönelik “Kamu Etiği ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, İnsan Hakları Çerçevesinde Etik ve Hukuk” konularında eğitimler verilmiştir (FR, 2021).

2021 yılı faaliyet raporu incelendiğinde etik kültürün yerleştirilmesi konusunda eğitimlerin yanı sıra proje faaliyetlerinin de gerçekleştirildiği görülmektedir. Örneğin, 2019 yılında başlayan “Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi” başarılı bir şekilde uygulanmış ve 2021’de sonuçlandırılmıştır. Proje kapsamında seçim yoluyla ve atamayla göreve gelen yerel yönetim personellerine yönelik etik davranış kurallarının belirlenmesi ve bu konuda farkındalığın artırılması için Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü ve İller İdaresi Genel Müdürlüğü temsilcileri ile farklı illerden gelen seçilmiş ve atanmış yerel yönetim personellerinin katılımlarıyla konferanslar düzenlenmiştir (FR, 2021).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu faaliyet raporlarına genel olarak bakıldığında, kamuda etik kültürün yerleştirilmesi hususunda etik eğitimlerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu eğitimlerin çoğunlukla üst düzey yönetici veya kamu

görevlilerine, kısacası yetkili kişilere verildiği görülmektedir. Oysa yukarıda da belirtildiği gibi kamuda etik kültürün yerleştirilmesi sadece devletten topluma aktarılacak bir dönüşüm değildir. Toplumsal kültür bu yönde değişmedikçe sonuç başarılı olmayacaktır. Bu nedenle etik eğitimlerinin yetkili merciler ve makamların yanında toplumun her tabakasına verilmesi gerekmektedir. Bunun yanında kurul tarafından çeşitli çalıştaylar seminerler ve projelerin hazırlandığı faaliyet raporlarında görülmektedir. Yine bu seminer ve çalıştayların hemen hemen tamamı yetkili kişilerle yapılmıştır. Görüşmelere sivil toplum örgütlerinin de katılması olumludur ancak sivil toplum örgütlerinin halkın dilek istek ve şikâyetlerini ne kadar yansıttığı tartışılır. Dolayısıyla yapılan çalışmaların toplumun tabanına değmesi, konu ile ilgili her kesimi dâhil edecek atölye çalışmalarının yapılması daha faydalı olacaktır. Örneğin Yeni Zelanda, İngiltere ve Avustralya'da etik çalışmaları, atölyeler vasıtasıyla vaka analizleri çerçevesinde yapılmaktadır (TÜSİAD, 2005, s. 259).

Kurul'un çalışmaları gerek faaliyet raporları gerek web sitesinde yer alan bilgiler aracılığıyla incelendiğinde kurulduğu günden bu yana çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir: Çeşitli projeler, eğitimler, etik ihlaller konusunda incelemeler ve bu doğrultuda verilen kararlar, araştırma raporları, çeşitli yayınlar vb. (www.etik.gov.tr, 19.08.2022). Tanınırlık konusu, bir kurum veya kurul için ilgili alanda etkili performans sağlayabilmesi açısından önemlidir. Kurul'un tanınırlığının artırılabilmesi için çalışmalarının ve faaliyetlerinin halkla iç içe olması gerekmektedir. Yalnızca kurumsal düzeyde yetkili ve görevli personellere eğitim, konferans ve çalıştaylar kamuda etik kültürün yerleştirilmesi konusunda yeterli olamamaktadır. Zihinsel ve kültürel bir dönüşüm için toplumun çekirdek katmanından çalışmalar başlanmalıdır. Çünkü en tepe yönetici ve politik karar alıcılardan en alt düzey memura kadar her kamu görevlisi, içine doğduğu toplumun kültürel mirasının taşıyıcısıdır.

Kurul'un kamuda etik kültürün geliştirilmesi konusunda etkililiğinin değerlendirilmesinde elbette Kurul'a yapılan başvuru sayısı ve çözümlenen başvuru sayılarına da bakmak gerekir. Zira başvuru sayısının artışı demek bir anlamda Kurul'un tanınırlığının ve güvenilirliğinin de artışı anlamına geldiği söylenebilir. Ancak çalışma kapsamına dâhil edilen faaliyet raporları incelendiğinde yalnızca 2016 ve 2017 yıllarında hazırlanan raporlarda detaylı bilgiye yer verildiği görülmektedir. 2019-2020 ve 2021 yıllarındaki raporlarda yalnızca usule aykırılık nedeniyle reddedilen başvuru sayılarına yer verildiği görülmektedir. Bu bilgilere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1: Yıllara Göre Başvurular

Yıl	Toplam Başvuru sayısı	Usule Uymadığı Gerekeçsiyle reddedilen Başvuru Sayısı	Etik İhlal Olmadığı Tespit Edilen Başvuru Sayısı	Etik İhlal Yapıldığı Tespit Edilen Başvuru Sayısı
2016	145	121	33	5
2017	126	73	48	5
2019	-	121	-	-
2020	-	117	-	-
2021	-	122	-	-

Kaynak: (FR, 2016-2017-2019-2020-2021).

Tablo incelendiğinde, 2016 ve 2017 yıllarına ait faaliyet raporlarında başvuruların toplam sayısı, usule uygun olmadığı gerekçeyle reddedilen başvuru sayısı, etik ihlal tespit edilen başvuru sayısı ve etik ihlal tespit edilmeyen başvuru sayılarının açık ve net bir şekilde belirtildiği görülmektedir. Diğer yıllarla ilgili sadece usule aykırılık nedeniyle reddedilen başvuru sayılarına ulaşmak mümkün olmuştur.

Raporlarda başvurular hakkında detaylı bilgiye yer verilmesi kişi mahremiyeti açısından etik ve yasal değildir. Fakat başvuru sayıları, reddedilenler, etik ihlal olduğuna karar verilenler vb. bilgilerin raporlarda yer alması konusunda yeknesaklık sağlanmalıdır. Daha açık ve net bilgilerin yer alması Kurul'un güvenilirliğini olumlu etkileyecektir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Kamu yönetiminde etik dışılıkla mücadele veya etik bir kamu yönetimi oluşturma gayreti, devletlerin kuruluş tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Bu konu, dünyada ve Türkiye'de 21. Yüzyılın başlarında akademik ve politik camiada gündeme gelmiş, konu ile ilgili önemli ve somut adımlar atılmaya başlanmıştır. Türkiye'de birçok hukuki düzenleme ve yaptırımlar, doğrudan veya dolaylı yönden kamuda etik kültürün geliştirilmesine hizmet etmektedir. Geçmişten bugüne yapılan birçok düzenlemeye rağmen, kamu yönetiminde etik yapının istenilen düzeyde olmamasının sebebi, teknik düzenleme ve hukuki çalışmaların gerçeğe yansımaması, somut düzeye aktarılamamasıdır denebilir. Zira kamu yönetiminde etik, toplumsal siyasal ve yönetsel, çok boyutlu ve gri bir alandır. Kamu yönetiminde istenilen etik yapının oluşturulması yalnızca teknik hukuki

düzenlemelerle mümkün olmayacaktır. Bunun için, bireysel toplumsal ve kurumsal boyutta, kültürel dönüşüm ve değişim gerekmektedir. Bu değişim, dönüşüm ve bilinçlenme elbette kısa vadede gerçekleşebilecek bir durum değildir. Bir ülkedeki ahlak kodlarının beslendiği kaynaklar dini ahlâk, yaptırıma dayalı siyasi ahlâk ve topluma dayalı kültürel ahlaklardır (Özsoylu, 1999, s. 46). Kamuda etik dışılıkla ve yolsuzlukla mücadele sadece devlet erbabının işi değildir. Bu konuda, devletin bütün katmanları ortak bir şekilde mücadele etmelidir ve buna karşı çıkana şüphe ile bakılmalıdır (Uğur, 2012, s.74).

Bugün kamu kurumları ekonomik siyasal toplumsal yönden devletin işleyişinde öncü kurumlardır. Türkiye gibi bürokratik geleneği güçlü bir ülkede kamu kurumları topluma yön verici, dönüştürücü ve değiştirici bir etkiye sahiptir. Genel anlamda etik bir devlete kavuşabilmek için öncelikle kamu kurumlarının tepeden tırnağa etik değerlerle donanmış olması gerekir. Kamu kurumlarının bu yapıya kavuşmasında şüphesiz kamunun etik kültürle yoğrulmuş olması kaçınılmazdır. Zira kamu kurumlarını işleten de bireylerdir ve bireyler öncelikle bağlı olduğu kültürün değerleri ile hareket edeceklerdir.

Türkiye’de konu ile ilgili atılan ilk spesifik ve somut adım, 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu olmuştur. Çalışmada, Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun ulaşılabilen yıllardaki faaliyet raporları aracılığı (2016-2017-2019-2020-2021) ile kamuda etik kültürün geliştirilmesi konusundaki etkililiği incelemeye alınmıştır. Yapılan incelemede, faaliyet raporlarının yeknesak bir şekilde oluşturulmadığı, bazı bilgilerin bazı yıllardaki faaliyet raporlarında yer alırken, bazılarında yer almadığı görülmüştür. Bu durumun, kamu yönetiminde etik kültürün ayrılmaz bileşenleri olan açık, şeffaf ve hesap verebilir bir kamu yönetimi anlayışına gölge düşürdüğü söylenebilir. Keza kurula etik ihlal gerekçesiyle yapılan şikâyet sayılarının da genel olarak arttığı söylenebilir de bazı yıllarla ilgili tam ve net rakamlara ulaşılamamıştır. Başvuruların artış göstermesi, Kurul’un tanınırlığının arttığı noktasında bir ipucu vermektedir. Kurul’un tanınır olması, konu ile ilgili etkililiği açısından önemlidir zira toplum tarafından tanınmayan bir kurum veya kurulun ilgili alanda etkili olması da beklenemez.

Kurul’un çalışmaları incelendiğinde, Kurul tarafından kamuda etik kültürün geliştirilmesi konusunda çok sayıda eğitim verildiği görülmüştür. Bunun yanında çeşitli çalıştayların yapıldığı, ilgili yetkili makamlarla yurtiçi ve yurt dışı ziyaretlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Kamuda etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesinin en önemli yolu elbette etik eğitimlerdir ancak Kurul tarafından gerçekleştirilen bu eğitimlerin genellikle kurumsal resmi boyutta kaldığı görülmektedir. Kamu yöneticileri ve çalışanları, siyasiler, yetkililer vb. eğitim verilen kitlelerdir. Bu eğitimlerin yalnızca yetkili siyasi bürokratik kişilere değil, toplumun tabanından tavanına her kesime sunulması; ayrıca yalnızca dinleyen-öğreten şeklinde değil, karşılıklı fikir alışverişinin yapıldığı atölye çalışmaları aracılığıyla uygulamalı bir şekilde, daha kapsamlı olması gerekmektedir. Özetle

klasik teknik eğitim modelleri artık yeterli görülmemektedir. Etik değerlerin toplumun her katmanına sirayet edebilmesi ve kök salabilmesi için daha etkili eğitim modellerinin kullanılması gerekmektedir.

Kaynakça

- Akdeniz, İ. (2019). Yerel Yönetimlerde Etik Kültürün Geliştirilmesi, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:112.
- Altun, M., Sayer, A., ve Barutçu, A. (2013). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 91.
- Arap, İ. Ve Yılmaz, L. (2005). Yeni Kavramlarla Yeni Yönetim Modeli: Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Sakarya Üniversitesi 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 251-267.
- Aslan, E. (2021). 5176 Sayılı Kanun İle Oluşturulan KGEKve Kamu Etik Komisyonlarının Büyükşehir Belediyeleri Ölçeğinde İşlevselliği Üzerine Bir Değerlendirme: Adana Ve Gaziantep İncelemeleri: *Türk Kamu Yönetimi Dergisi*, 2(1). <https://doi.org/10.51229/TUJPA.2021.6>.
- Bilgin, K. U. (1997). Kamu Yönetiminde Yönetimsel Etiğin Yönetim Ölçeğinde Değerlendirilmesi. *TODAİE*, 21. *Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu*, 7-9 Mayıs 1997: Ankara.
- Cevizci, A. (2013). *Uygulamalı Etik*, İstanbul: Say Yayınları.
- Chandler, R. C., (1994). *Deontological Dimensions of Administrative Ethics*. Handbook of Administrative Ethics, (Editör: Terry L. Cooper), Marcel Dekker: Newyork.
- Donaltson, J. (1989). *Key Issues in Business Ethics*, Great Britain: Academic Press.
- Eken, M. ve Güldüler, E. S. (2020). Hediye Verme Konusunda Kamu Hizmetinden Yararlananların Algıları Üzerine Bir Değerlendirme, *Sakarya İktisat Dergisi*, 9(1).
- Eryılmaz, B. (2008). Etik Kültürü Geliştirmek, *Türk İdare Dergisi*, Sayı 459.
- Eryılmaz, B. (2010). *Kamu Yönetimi*, Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Llyod, G. N. ve William, G. R. (1990). Between Citizen and Administrator: Administrative Ethics and PAR, *Public Administrative Review*, 50(6).
- Özsoylu, A. F. (1999). Yeraltı Ekonomisi, Ankara: Akçağ Yayınları.
- Papuccu, M. H. (3-5 Mayıs 2018). Türkiye’de Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun Türk Kamu Yönetimi Etiği Üzerindeki Etkinliğinin İncelenmesi, *15. Ulusal Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Öğrenci Kongresi*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*, (Çev. Veysel Ataman-Gönül Sezer), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sheeran, P. J. (1994), *Ethics In Public Administration: A Phlosophical Approach*. Handbook of Administrative Ethics, (Editör: Terry L. Cooper), Marcel Dekker: Newyork.
- TÜSİAD, (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Uğur, H. (2012). Türkiye’nin Yolsuzlukla Mücadele Enstrümanları, *TBB Dergisi*, 98.
- Usta, S. ve Arslan, Ş. (2021). Türkiye’de Etik Yönetim Anlayışına Yönelik Çerçeve Arayışı: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Üzerinden Bir İnceleme, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 11(2), ISSN: 2146-1740.
- Yüksel, C. (2005b). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*, TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi, No 2.
- 1156 Sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun, 1927,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1156.pdf>.
- 657 Sayılı Devlet Memurlar kanunu (DMK), 1965,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>.
- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, 2004,
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5237.pdf>.
- 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun, 1964, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2531.pdf>.
- 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu, 1990, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3628.pdf>.

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun, 2004,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf>

KGEK Yönetmelik, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=8044&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu, 2021, Ankara,
<https://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2021/06/dortyillikfaaliyetraporu2021.pdf>

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu, 2020, Ankara,
<https://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2021/03/faaliyetraporu2020.pdf>

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu, 2019, Ankara,
<https://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/kgek2019faaliyetraporu.pdf>

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu, 2017, Ankara,
https://etik.gov.tr/faaliyetraporu_2017.pdf

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu, 2017, Ankara,
<https://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/etikkurulfaaliyetraporu2016.pdf>

<https://www.etik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 10.08.2022).

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Development of Ethical Culture in Public Administration and Council of Ethics for Public Officials

Extended Abstract

1. Introduction

Ethics, which we can define at a general level as a philosophical discipline that searches for the good and the truth in people's relations with each other and in providing social order; individual, social, political, etc. It is a complex interdisciplinary concept with different dimensions. Since the existence of humanity, unethical events and situations have existed in all areas of life, and the struggle against this situation and the search for moral order have continued from the past to the present. whenever there is a person, unethical situations will continue to exist. The aim of the steps taken and the work done in this framework is to minimize these situations. Today, even in the most successful country examples of the world, unethical situations, moreover, corruption are experienced.

In this study, the issue of ethics is examined from the perspective of public administration. In this framework, the development of an ethical culture in the public sector was emphasized and the council of ethics for public officials was examined in this regard. Today, the issue of ethics is not limited to public administration, but is a common problem of all humanity. In a specific sense, public administration is the functioning mechanism of the state, its visible face of the state and the intersection point of the state and individuals. Individuals often reach the state through public institutions. Therefore, the functioning of public administration in an ethical framework is very important, especially in centralized countries such as Turkey with a strong bureaucratic tradition. In this respect, the issue of ethics in public administration is an important issue worth studying. It has been seen that there are studies similar to this study in the literature, but the exact same study has not been found (Altun, Sayer ve Barutçu, 2013; Pabuççu, 2018; Akdeniz, 2016; Usta ve Arslan, 2020; Aslan, 2021).

2. Methodology

In this study, the issue of ethics in public administration was examined in terms of developing and establishing an ethical culture. In addition, the role, importance and effectiveness of the Public Servants Ethics Committee, which was established in 2004 with the law numbered 5176, were investigated. In the study, the document analysis method, which is a qualitative analysis technique, has been used. In this framework, first of all, the subject will be investigated theoretically, then the public servants' ethics committee's activity reports have been examined and in this way, the effectiveness of the committee on the subject has been tried to be analyzed.

3. Results and Conclusion

Today, public institutions are the leading institutions in the functioning of the state in terms of economic, political and social aspects. In a country with a strong bureaucratic tradition like Turkey, public institutions have a guiding, transformative effect on society. In general in order to achieve an ethical state, public institutions must be equipped with ethical values in every aspect. Undoubtedly, it is inevitable for public institutions to be kneaded with ethical culture in achieving this structure.

The first specific and concrete step taken on the subject in Turkey was the Public Servants Ethics Committee established in 2004. In the study, the effectiveness of the Public Servants Ethics Committee on the development of an ethical culture in the public sector was examined through the activity reports of the available years (2016-2017-2019-2020-2021). In the examination, it was

observed that the annual reports were not created in a uniform way, and that some information was included in the annual reports of some years and not in others. It can be said that this situation overshadows an open, transparent and accountable public administration approach, which is an integral component of ethical culture in public administration. Likewise, although it is said that the number of complaints made to the committee on the grounds of ethical violations has increased in general, full and clear figures for some years have not been reached. The increase in applications gives a clue that the recognition of the Committee has increased. Recognition of the Committee is important in terms of its effectiveness on the subject, since an institution or board that has not been recognized by the society and cannot be expected to be effective in the relevant field.

Başarısız Devletler ve Terörizm İlişkisi

Duhan KALKAN

Kalecik Belediye Başkanı

kalkanduhan@yahoo.com, ORCID: 0000-0001-5346-7016

Öz

Günümüzde uluslararası sistemi şekillendiren ve toplumsal sözleşme odaklı bir yapı olan devlet kavramı, uluslararası hukukun da temelini oluşturmaktadır. Halkın doğa durumundan kurtulmak için kendi rızasıyla bazı haklarını devlete devretmesine dayanan bir toplumsal sözleşme çerçevesinde gelişen devlet kavramı, bu haliyle birlikte devletlerin tarihi gelişim sürecinin son aşaması olarak görülmektedir. Bugünün küreselleşen dünyasında, sınırların ötesine rahatlıkla geçebilen ve her devletin sınır komşularını tehdit eden olgular haline gelen anarşi ve terör kavramlarıysa uluslararası sistemdeki tüm devletleri olumsuz etkilemektedir. Başarısız olarak tanımlanan devletlerin ise uluslararası ilişkiler üzerindeki en büyük etkilerinden birinin de bu bağlamda sebep oldukları küresel ve bölgesel güvenlik sorunları olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada başarısız devlet olgusunun, sınırları aşan ve devletleri doğrudan tehdit eden terörizm kavramıyla ilişkisi değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Devlet, Güvenlik, Başarısız Devlet, Terörizm.

Jel Sınıflandırma Kodları: H75, H89

Failed States and Terrorism Relationship¹

Abstract

The concept of the state, which is a social contract-oriented structure that shapes the international system today, also forms the basis of international law. The concept of the state, which developed within the framework of a social contract based on the people's voluntary transfer of some of their rights to the state in order to get rid of the natural state, is seen as the final stage of the historical development process of states. In today's globalized world, the concepts of anarchy and terrorism, which can easily cross borders and threaten the border neighbors of each state, negatively affect all states in the international system. It is stated that one of the biggest effects of failed states on international relations is the global and regional security problems they cause in this context. In this study, the relationship between the failed state phenomenon and the concept of terrorism, which transcends borders and directly threatens states, is discussed.

Keywords: State, Security, Failed State, Terrorism.

Jel Classification Codes: H75, H89

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 08.02.2023 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 23.03.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Demirel, M. (2023). Başarısız devletler ve terörizm ilişkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 325-343. doi: 10.18074/ckuiibfd.1248764

1. Giriş

Dünya tarihine bakıldığında devletler kurulmuş, yıkılmış, sayıları sürekli değişmiş ancak sonuçta egemen eşitliğine dayanan bir dünya düzeni kurulmuştur. 1648 Vestfalya Barış Antlaşması sonucunda, egemen eşitliğine dayalı kurulan devlet düzeni sarsılmaya başlamıştır. O tarihten itibaren uluslararası güç dengesi değişmeye başlamış, iki kutuplu bir dünya düzeninden daha karmaşık bir yapıya, düzensizliğe doğru geçiş yaşanmıştır. Bu düzensizlikle birlikte uluslararası yeni aktörler oyuna girmiş, serbest ticaret yaygınlaşmış ve ekonomi liberalleşmiştir. Ekonomik gelişmelere ek olarak insan hakları ön plana çıkmış ve uluslararası hukukun temeli haline gelmiştir. Aynı zamanda güvenlik riskleri dönüşmüş ve silahlanmada yaşanan artışla devletler arasındaki savaşların yerini, çoğunlukla küçük çaplı, uluslararası aktörlerin müdahil olduğu, iç savaşlar almıştır (Batır, 2017).

Birinci Dünya Savaşı'nın ardından yaşanan en önemli gelişme, imparatorlukların yıkılması ve imparatorluklar yerine birçok ulus devletinin kurulmasıdır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise çok sayıda ülke, Birleşmiş Milletler kararıyla kendi kaderini tayin hakkını kullanarak bağımsızlıklarını ilan etmiştir (Kiraz, 2012). 1990 yılında ise Soğuk Savaş sonucunda Sovyetler Birliği dağılmış ve birçok yeni ulus devlet ortaya çıkmıştır. Yaşanan tüm gelişmeler sonucunda uluslararası sistemdeki devlet sayısı büyük artış göstermiştir. Örnek olarak 1919'da 59 ülke varken 1990'dan sonra ülke sayısı 192'ye ulaşmıştır (Rotberg, 2003). Çok sayıda ülkenin ortaya çıkması da devlet modelleri arasında bir kategori oluşmasına yol açmıştır. Çünkü farklı yapıdaki bu kadar ülkenin varlığı güvenlik, ekonomi ve sosyal sorunlar yaşanmasına neden olmuştur.

20. yüzyıldan 21. yüzyıla geçerken küreselleşme ve egemenlik kavramları iç içe geçmeye başlamış, bir çok devlet ise devlet olmanın getirdiği işlevleri etkin şekilde yerine getirmekte sorunlar yaşamıştır. Bunun sonucunda uluslararası sistemde “başarısız devlet/failed state” tanımı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda Soğuk Savaş sonrasında yaşanan küreselleşme sonucunda ekonomik, siyasi ve sosyal konulara ek olarak, devlet ve toplum güvenliğini sağlamakta zorlanan devletlerin uluslararası toplumu tehdit eden bir sorun haline geldiği gerçeği eklenmiştir. Bu durum hem bir gerçeklik olarak hem de bir tez olarak uluslararası siyasi gündemde yer almaya başlamıştır.

Esasen bir devletin başarısızlığı tek başına bir tehdit oluşturmak için yetersizdir. Diğer bir söylemle başarısız devletler, başarısızlıkları nedeniyle doğrudan küresel veya bölgesel bir tehdide neden olmazlar. Bundan çok üçüncü bir aktörün olası tehditlerine zemin oluşturur ve bu nedenle merkezi güvenlik sorununun çözülmesini zorlaştırırlar. Buradan hareketle, başarısız devletlerin somut tehditlere neden olabilecekleri riskler barındırdıkları söylenebilir. Bu tehditler halklarına ve komşu devletlere yönelik olabileceği gibi, küresel ve bölgesel bir boyut kazanarak konum olarak daha uzak devletlere yönelik de olabilir.

2. Devlet Kavramı

Modern anlamda 15. ve 16. yüzyılda ortaya çıkan devlet kavramı, gücün toplumdaki geldiği ve bu nedenle gücün meşruluğunun da toplumda aranması gerektiği fikrine dayanmaktadır (Arslanel & Eryücel, 2011).

Modern devletin ortaya çıkmasının ilk adımı tarihin en eski sayfalarında yer alan Vestfalya Barış Anlaşması'dır. Avrupa'da feodalizmden kapitalizme geçiş ve 17. yüzyılda oluşan Vestfalya sistemi ulus devletin ilk adımı olarak sayılmaktadır (Yalvaç, 2005). Devletlerin doğasında yaşanan bu değişim ikiye ayrılmaktadır; 16. yüzyıl öncesinde olan mutlakiyetçi devletler ve modern devletler. Modern devletler egemenliğin öne çıktığı dönemlerden 19. yüzyılda liberal devletlerin ortaya çıkışına, 20. yüzyılda otoriter devletlerin güçlenmesine, 20. yüzyılda modern devlet modellerinin görülmesine ve 21. yüzyılın postmodern devletlerine kadar uzanmaktadır.

Devlet kavramını tanımlamak için günümüzde çeşitli görüş ve teoriler ortaya atılsa da en fazla kabul edileni Jellinek (1990)'in "Üç Unsur Teorisi" olmuştur. Bu teoriye göre devletin ilk unsuru bir insan topluluklarıdır. İkinci unsur ise, bir toprak üstünde hukuki örgütlenme olmasıdır. Son unsur, topluluğun toprak üzerindeki egemenliğinin varlığıdır. Bir devletten söz edebilmek için tüm unsurların bir arada mevcut olması gerekir. Bu unsurlardan biri eksik olursa diğerlerinin devlet olmaya yetmeyeceğine inanılır. Örneğin; yeryüzünde yaşayan halkların egemenliği söz konusu değilse burada bir devlet değil, bir insan topluluğu vardır (Gözler, 2007). Devlet kavramından bahsedebilmek için gerekli olan bu unsurlar başarısız devletlerde tam olarak görülememektedir. Bu unsurları taşımayan devletler vatandaşlarının güven ve sadakatlerini zedeler, sadakat bozulur ve zamanla vatandaş ve devlet arasındaki toplumsal sözleşme ortadan kalkar.

21. yüzyılın temel sorunlarından biri başarısız devletlerdir. Çünkü başarısız devletler nedeniyle ortaya çıkan sorunlar uluslararası bir boyut alır, muhatapsız ve asimetriktir. Bu nedenle dünyanın tamamını etkileme kabiliyetine sahip bu problemin nasıl çözüme kavuşacağı da günümüzün temel sorusudur (Cojanu & Alina, 2007).

3. Başarısız Devletler

Küreselleşmenin yarattığı etkileme ağı, herhangi bir devlette meydana gelen bir değişimin/gelişimin tüm uluslararası sisteme yansıtılabilecek bir yapı oluşturmuştur. Buradan hareketle uluslararası aktörler ve devletler günümüzde ülkelerini diğer ülkelerde yaşanan sorunların da içinde bulmaktadır. Özellikle iç egemenliklerini sağlayamayan, ana işlevlerini yerine getirmekte zorlanan devletler, insan hakları ihlallerinin ve çok sayıda sorunun sıklıkla yaşandığı ve dışarıdan müdahalelerin çoğaldığı bölgeler olmuştur. Müdahalelerin belirli kuralları ve yöntemleri olmaması da beka sorunları beraberinde getirmektedir. Egemenlik, devletin temel

unsuru olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle egemenliğin dış boyutunda ve iç boyutunda ortaya çıkan sorunlar, devletleri birçok konuda kırılğan bir yapıya sahip hale getirmektedir. Söz konusu kırılğanlık başarısız bir devletin nitelikleriyle özdeşleştirilebilmektedir. Vatandaşlarının güvenliğini sağlamak ve onları ülke sınırları içinde güvende hissettirmek devletin asli görevidir. Başarısız devletlerin çoğunda, devlet ordusu silahlı gruplarla çatışmak zorunda kalır ve başarısız devlet içindeki şiddet genellikle rejime veya hükümete yöneliktir.

Başarısız devlet temel olarak devletle yapılan tüm tanım ve genellemelere karşı niteliklidir. Weberyen tanımda devlet sürekliliği içerirken başarısız devlet süreklilik koşulunu yerine getiremez. Bu örneği genişletecek olursak devlet tanımlarında yer alan egemenlik, güvenlik, vatandaşa kamu hizmeti sağlama gibi kriterler kullanılarak bir devletin başarılı ya da başarısız olduğu saptanabilecektir. Şüphesiz ki dünya genelinde devletler farklı düzeylerde başarı ya da başarısızlık yaşamaktadır (Gross, 1996).

Başarısız devlet kavramı, Soğuk Savaş döneminin sona ermesiyle uluslararası hukuk terminolojisine girmiştir (Öğüt, 2013). Kavram ilk olarak iki emekli ABD Dışişleri Bakanlığı bürokrati, Gerald B. Helman ve Steven R. Ratner tarafından "Başarısız Devletlerin Korunması" adlı kitaplarında kullanılmıştır. Kitapta başarısız devlet "kendi kendine yetemeyen devlet" olarak tanımlanır. Weber'in modern devlet tanımından yola çıkan William Zartman (1995)'ın ifadelerine göre başarısız devlet kavramının tanımı, devlet dışı aktörler tarafından yaratılan engellerden ötürü güç kullanma tekeli yitiren veya ulusal sınırları içerisinde tam olarak söz konusu yetkiyi kullanamayan devlet olarak ifade edilmektedir. Başarısız devletlerde devletin tartışmasız otoritesi sarsılmıştır (Helmas & Ratner, 1993). Bunun sonucunda da başarısız devletler iç savaş, sürekli bir şekilde bölünme ve devlet ile devlet dışı aktörler arasında çıkan güç mücadeleleri yaşanmaktadır (Rotberg, 2003).

Zartman (1997), başarısız devletleri anlatırken, güç kullanma tekelinin devlet dışı aktörlerle paylaşılmasına dikkat çekerek, devletin üstünlüğünü ve tekliliğini kaybettiğini belirtmiştir. Bu devletlerde egemenlik kavramı kötü kullanılmakta ve vatandaş baskı altında tutulmaktadır. Tehlike zamanlarında ise dış müdahaleye daha açıktır. Burada müdahaleden kasıt sadece askeri operasyonlar değildir; uzlaşma, toplantı ya da tahliye şeklinde de olabilir. Michael'a göre ise, devlet başarısızlığı diğer devletlere kıyasla uzun süreli siyasi ve etnik parçalanma, ekonomik gerileme, yolsuzluk ve ulusal altyapının bozulmasıyla ölçülmektedir (Klarre, 2004).

21. yüzyılın en önemli sorunlarından biri, Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle birlikte, başarısız veya kırılğan devletlerin uluslararası düzen için bir tehdit olarak ortaya çıkmasıdır. Başarısız devletlerin sayısıyla ilgili çeşitli tahminler olmasına rağmen, günümüzde 25-50 devletin başarısız veya yakın gelecekte başarısız devlet olacağı öngörülmektedir (Carment, Gazo, & Prest, 2007). Soğuk Savaş süresince, iki süper

gücün yeni bağımsızlığına kavuşan üçüncü dünya devletlerine yaptığı yardımlar bu devletlerin ömrünü uzatmada önemli bir rol oynamıştır. Filipinler, Zaire, Güney Vietnam ve Somali Amerikan yardımından büyük ölçüde yararlanırken; Afganistan, Etiyopya, Küba ve bazı Afrika ülkeleri Sovyetler Birliği'nden yardım almıştır (Helmas & Ratner, 1993). Küreselleşme nedeniyle bağımsız devletlerin ne olduğu/olacağı sorunlar önceki dönemlere kıyasla daha tehlikeli hale gelmiştir (Özalp, 2014). Bunun ana sebebi başarısızlığın tek bir alanla sınırlı olmayıp, terörizm, göç gibi bölgesel hatta küresel etkiye sahip hale evrilmesidir.

Kırılgan devletlerde ya da başarısız devletlerde gözlenen temel özellikler 3 maddede toplanabilir. Bu çerçevede söz konusu devletler;

1. Etkinlik sağlama konusunda yetersiz kalmaktadır. Bir devletin yapması gerekenleri yapmakta zorlanmaktadır.

2. Egemenlik ya da otorite sağlama noktasında yetersiz kalmaktadır. Normal devletler meşru güç kullanma tekeli sahip, en güçlü otoritelerken başarısız devletlerde bu şartlar sağlanamamaktadır. Çünkü devlet otoritesinin yanı sıra güç kullanan başka otoriteler de vardır.

3. Meşruiyetlerini kazanama ya da devam ettirme konusunda yetersiz kalmaktadır. Vatandaşlar yetki ve etkinliğini sağlayamayan bir devlete güven duymazlar ve sonucunda devlet meşruiyetini kaybeder.

Başarısız devletlerde devlet güvenliğini sağlamakla görevi olan polis, ordu gibi bütün kolluk ve güvenlik kuvvetleri etkinliğini yitirmiştir. Devletin elinde olan ekonomik kaynakların dağıtılması keyfileşmiş ve bu kaynaklar genellikle iktidara yakın çevrelere pay edilmeye başlanmıştır. Başarısız devletler ekonomiden başlamak üzere insani, siyasi ve sosyal açılardan önemli eksiklikler barındırırlar. İnsanların hayatı tehlikeye düşer, kamu hizmetlerinin kalitesinde düşüş yaşanır ve u hizmetlerden yararlanmak zorlaşır. Bunların sonucunda başarısız devletlerde toplumsal kutuplaşma başlar ve sonunda insan hakları ihlalleri, şiddet ve hatta terör olayları meydana gelir (Bingöl, 2016). Başarısız devletler, başarılı devletlerden farklı olarak, sosyal düzeni sağlamak, kendilerini dış tehlikelerden korumak ve bu tehlikelere karşı caydırıcılık sağlamak için ihtiyaç duyulan temel araçların neredeyse hiçbirine sahip değildir (Carment, 2003). Kendi egemenlik alanlarındaki meşru güç kullanma tekellerini kaybettiklerinden otoritelerini de kaybetmişlerdir (Rothberg, 2002).

Özet olarak başarısız devletlerde otorite zayıflığı ve yetersiz devlet kapasitesi ile meşruiyet sorunu arasında güçlü bir nedensellik ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Otorite zayıflığı ve çatışma ortamı arasında birbirini besleyen bir ilişki bulunmakta ve bu durum da devlet meşruiyetin, tartışılır kılmaktadır. Bir devletin başarısız devlet yukarıda sayılması için bahsedilen tüm alanlarda aynı anda başarısız olması gerekmez. Bir alanda yaşanan eksiklik bile devletleri kırılgan hale

getirmektedir.190. Bu devletler sınırları içerisinde güvenliği sağlamak için gerekli olan otoriteden, vatandaşların ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan kurumsal kapasiteden ve vatandaşlarını yurtdışında temsil etmek için gerekli olan meşruiyetten yoksundurlar. Bu nedenlerle başarısız devletler öncelikle kendi vatandaşları için sonrasında sınır komşuları ve uluslararası sistem için tehlike oluşturmaktadırlar.

3.1. Başarısız Devletler Endeksi

21. yüzyılda dünya genelinde ortaya çıkan, zayıf veya başarısız devletler şeklinde anılan devletler, günümüzde dünya barışını en çok tehdit eden unsurlardan biri olmuştur. “Suriye, Mısır, Irak, Sudan, Lübnan, Afganistan, Burundi, Haiti, Sierra Leone, Somali, Demokratik Kongo Cumhuriyeti ve Yemen” gibi ülkeler önemli örneklerdir. Devlet başarısızlığının sadece başarısızlığın olduğu ülkeyle sınırlı olmadığı, çünkü bu ülkelerde yaşanan olayların birçok insanın ölümüne ve bölgesel ve küresel birçok soruna yol açtığı görülmektedir (Bingöl, 2016).

Fund For Peace, 1957'de kurulmuş bir Amerikan düşünce kuruluşudur. Başarısız Devletler Endeksi, 2005'te 75 ülkeyi ve 2006'da 146 ülkeyi analiz ederek başlamış 2013'ten bu yana ise 178 ülke değerlendirmeye alınmıştır (Fragile States Index, 2017). Tayvan, Filistin, Kuzey Kıbrıs, Kosova ve Batı Sahra gibi ülkeler egemen kabul edilmesine rağmen endekse dahil edilmemektedir. Bir ülkenin Kırılgan Devletler endeksine girebilmesi için iki şart aranmaktadır. İlk olarak, bu ülkenin Birleşmiş Milletler'e üye bir devlet olması gerekir. İkincisi, anlamlı analizin yapılabilmesi için o ülke için anlamlı veri içeriğine ve örneklem büyüklüğüne sahip olunması gerekir (Fragile States Index, 2018). Fund For Peace'in 2020 yılında yayınlanan Kırılgan/Başarısız Devletler Endeksi'nde 50-60 arasında başarısız devlete yer verilmiştir. Birleşik Krallık Uluslararası Kalkınma Departmanı ise bu sayıyı 46 olarak belirtmiştir. Öte yandan, Dünya Bankası'nın benzer bir anlayışını yansıtan Stres Altındaki Düşük Gelirli Ülkeler (LICUS) kategorisinde ise, 30 ülke bulunmaktadır (Karacuka & Çelik, 2017).

Kırılgan devlet endeksinde devletler 12 kriter üzerinden değerlendirilir; nüfus baskıları, mülteciler ve yerinden edilmiş kişiler, gruplar arası çatışmalar (grup şikayeti), beyin göçü, düzensiz kalkınma, ekonomik gerileme, devletin meşruiyeti, kamu hizmetleri, insan hakları, güvenlik aygıtı, elitler arası kutuplaşma (hizipleşmiş elit) ve dış müdahale (The Fund for Peace, 2021). Belirlenen göstergelere ilişkin puanların toplamı 0-120 arasında değişen bir ölçekte, "sürdürülebilir", "kararlı" ve "uyarı" olarak sıralanan üç kategoriden oluşmaktadır (Alizade, 2019). 2020 Yılı raporuna göre en sürdürülebilir 15 ülke içerisinde Avrupa ülkeleri çoğunluktadır. 178. sırada yer alan Finlandiya'nın puanı 14,6'dır ve en başarılı devlettir. Finlandiya'nın politik sistemine bakıldığında; bir hükümet başkanı (başbakan) ve bir devlet başkanı (cumhurbaşkanı) olan parlamenter bir cumhuriyet olduğu görülmektedir. Yemen ise 112,4 puanla en başarısız devlet olarak sıralanmıştır. Bunun nedeni özellikle Yemen'in içinde bulunduğu kargaşa ve

6 yıldır süren iç çatışmadır. İkinci en başarısız devlet ise 110,9 puanla Somali'dir. Somali, 1988 yılından bu yana silahlı iç savaşın yaşandığı ve küresel güçlerin müdahalesi olan bir devlettir. En başarısız devletlerde üçüncü sırada ise Güney Sudan yer almaktadır. Güney Sudan; 2011 yılında Sudan'la yaşanan iç savaştan sonra bağımsız olan genç bir devlettir. 2011'de bağımsızlığını ilan eden Güney Sudan'ın istikrara kavuşacağı ileri sürülürken bölgede yaşanan örtülü Amerikan-Çin rekabeti bu duruma engel olmuştur (Anadolu Ajansı, 2018). 2011 yılında Sudan'dan ayrıldıktan sonra 2013 yılında Güney Sudan'da iç savaş patlak vermiştir. Özetle başarısız devletler sıralamasına bakıldığında özellikle devletlerin içinde buldukları iç savaşların devletlerin sıralamasının belirlenmesinde etkili olduğu görülmektedir. Yaşanılan iç savaşlar devletleri ekonomik, sosyal, siyasi anlamda bir çöküşe sürüklemiştir.

4. Başarısız Devletler ve Terörizm

Başarısız olarak tanımlanan devletlerin uluslararası ilişkiler üzerindeki en derin etkisi, sebep oldukları küresel ve bölgesel güvenlik sorunlarıdır. Çünkü bu devletler mevcut düzeni kendi başlarına değiştirme kapasitelerine sahip olmasalar bile, verdikleri zararlar ile komşularının ve bölgelerinin güvenliğini tehlikeye atmaktadırlar. Self determinasyon hakkının kullanılmaya başlandığı 1960'lar başarısız devletler için başlangıç sayılsa da konunun uluslararası ilişkiler gündemine gelmesi Soğuk Savaş sonrasına dayanmaktadır. 1960'lar sonrası Afrika kıtasında eski sömürge topraklarında yeni devletlerin oluşması yerel halklarda memnuniyet uyandırırken, bu devletler sömürge döneminin devamı niteliğinde yapılmıştır. Bu da beraberinde çatışma ve iç savaşı getirmiştir. Soğuk Savaş döneminde ise devletlerin toprak bütünlükleri ideolojik nedenlerle Doğu ve Batı bloklarının askeri ve ekonomik desteği ile korumaya çalışılmıştır (Batır, 2017). Fakat SSCB'nin dağılmasıyla bu ülkelere yapılan yardımlar kesilmiş ve ülkelerin kapasiteleri net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu süreç sonrasında klasik anlamda devletler arasındaki konvansiyonel ordular aracılığıyla yürütülen savaşlar biçim değişimine uğrayarak yerini "yeni savaşlar" olarak tanımlanan asimetrik savaşlara bırakmıştır.

Ottaway ve Mair (2004)'e göre uluslararası istikrarın sağlanması açısından iflas riski bulunan ve iflasın eşiğinde olan devletler ciddi bir tehdit oluşturdukları ifade edilmektedir. Bu devletler uyuşturucu ve silah kaçakçılığının merkezi haline gelir. Yurt içinde vatandaşlarına gerekli kamu hizmetini ve güvenliğini sağlayamamaları nedeniyle istikrarsız hale gelmeleri kaçınılmazdır. İstikrarsızlık bu devletlerin sınırlarının ötesine geçmekte ve komşularını etkileyen çatışmalar da ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, artan devlet başarısızlığı, devletsiz toprakların artış göstermesi anlamına gelmektedir. Bu durum uluslararası toplumun çözmeye hazır olduğu bir problem olarak görülmemektedir.

Devletlerin çöküşü süreçlerinde, devletin tekelinde olan şiddet kullanımının devlet tekelinden ayrılması sonucunda terörizm, organize suç ve iç çatışma için uygun

ortam hazırlamıştır. Böylelikle devletler arası savaşlar yerini iç çatışmalara bırakmış ve düzenli orduların yerini paramiliter aktörler, savaş ağaları, suç grupları, çocuk askerler, teröristler ya da paralı askerler almaya başlamıştır. Bu durum işkence, insan ve uyuşturucu kaçakçılığı, etnik temizlik, kara para aklama ve silah ticareti gibi sorunlara yol açmıştır. Sonuç olarak, komşu ülkelere yoğun bir mülteci akını veya sınırlarda terör faaliyetlerinin yoğunlaşması bölgesel istikrarı tehlikeye atmaya başlamıştır. Başarısız ya da çöküş halindeki devletlerde uluslararası terör örgütlerinin (El Nusra, El Kaide gibi) yuvalandığı ve işlevselliğini büyük ölçüde kaybeden devletlerin (Somali, Afganistan gibi) aşırılıkçı teröristlerin üsleri haline geldiğini görülmüştür (Özalp, 2014, s. 358).

Anarşi ve terör küreselleşen dünyada sınırları rahatlıkla aşabilen ve sınır komşularını tehdit edebilen olgulardır. Bu durum, uluslararası sistemdeki tüm devletleri olumsuz etkilemektedir. Başarısız devletler uluslararası sistem için sorun teşkil etmektedir çünkü terör, iç savaş, yoksulluk ve göç gibi olgular öncelikle komşu devletlerde sorunlar yaşanmasına neden olmakta ve uluslararası sistemde boşluklar yaratmaktadır. Bu boşluklar insan tacirleri ve benzeri suç örgütleri tarafından doldurulmakta ve bu ülkeler terör grupları tarafından güvenli bölge olarak tercih edilmektedir.

Başarısız devletler 11 Eylül saldırılarından sonrasında uluslararası terörizmin gelişmesini ve yayılmasını sağlayan bir faktör olarak görülmüştür. Dolayısıyla bu alandaki Amerika’da yapılan çalışmaların çok daha fazla olduğu bildirilmektedir. Bunların yanı sıra söz konusu çalışmaların ABD hükümeti tarafından da desteklendiği vurgulanmaktadır. ABD Ulusal Güvenlik Birimi başarısız devletleri “teröristler için güvenli limanlar” olarak tanımlamaktadır. Buna ek olarak 11 Eylül saldırılarından sonra, uluslararası toplumun veya büyük güçlerin, başarısız olan devletlerin oluşturduğu tehlikeleri görmezden gelmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir. ABD Eski Dış İşleri Bakanı Rice; “Bugün ... güvenliğimize yönelen en büyük tehdit, güçlü ve saldırgan devletler arasındaki sınırlardan ziyade çok zayıf ve başarısızlık yolundaki devletlerin iç dinamikleri doğrultusunda tanımlanmaktadır” (Washington Post, 2005) açıklamasıyla başarısız devletlerin uluslararası sistem için ne derece tehlikeli olduğunu vurgulamıştır. Örnek verilecek olursa Sudan ve Somali gibi ülkeler, özellikle Soğuk Savaştan sonra İslamcı hareketlerin önemli bir merkezine dönüşmüşlerdir. Bunun sonucunda El Kaide gibi yapılara zemin oluşturmuşlardır. 1998 yılında Kenya ve Tanzanya’da Amerikan büyükelçiliklerine yönelik olarak gerçekleştirilen saldırılarda 225 kişi hayatını kaybetmiştir. Bunun yanı sıra ABD tarafından söz konusu saldırılardan El Kaide sorumlu tutulmuştur. El Kaide’nin bu saldırı gücünü ise Somali’deki varlığına dayandırmıştır (BBC News, 2013).

2020 yılı Başarısız Devletler Endeksi’nde 2. sırada yer alan Somali örneğinde görüleceği üzere Somali’deki terör olayları sadece ülkede yaşayan Somalileri etkilemekle kalmayıp bir domino etkisi yaratarak uluslararası sistemi de etkilediği

görülmektedir. Somali devleti, 1991 yılında merkezi otoritesinin çökmesiyle istikrarsız bir iç savaş dönemine girmiştir. Barış ve uzlaşa adına defalarca dış müdahaleler ve konferanslar yapılmasına rağmen, bir dizi sorunla karşı karşıyadır. Son 30 yılda istikrarsızlığın temel örneklerinden biri olarak ortaya çıkan Somali'de devletleşme sürecinin yürütülememesi ve devlet inşa sürecinin iç ve dış etkenlerle başarısız olması Somali'nin başarısız devlet olmasında temel etkenlerdir. Bu süreçte 2 milyondan fazla Somalili, iç savaşlar nedeniyle yer değiştirmek zorunda kalmış, Somali insan ticareti, uyuşturucu ve silah ve kaçakçılığı gibi suç şebekelerinin merkezi haline gelmiş, El Kaide ve Eş-Şebab gibi terör örgütlerine ev sahipliği yapmıştır. Bunlara ek olarak deniz soyguncularının da yuvası olmuştur.

Bugünkü Somali topraklarının neredeyse iki katı olan 19. yüzyıl toprakları, İngiliz, Fransız ve İtalyan sömürgeciliği tarafından dil ve din gözetmeksizin yapay sınırlar çizilerek paylaştırılmış ve Etiyopya, Kenya ve Cibuti adında yeni devletler kurulmuştur. Bir milletin aynı toprak parçası üstünde birden fazla devlete bölünmesi ise "Büyük Somali" idealini ortaya çıkarmıştır. Bu ideali bahane olarak kullanan komşu ülkeler ise sürekli olarak, Somali'nin iç işlerine müdahale etmiştir. 1960-1969 yılları arasında kısa ömürlü bir cumhuriyet rejimi kurulmasına rağmen bu süreç Siad Barre tarafından gerçekleştirilen darbe ile sona ermiştir. Barre dönemi 1969'da darbeye başlamış ve 1991'de hükümetin çökmesine kadar devam etmiştir (Lewis, 1999).

Barre, ülkeyi modernleştirmeye, aşiret ayrımını ortadan kaldırmaya ve merkezi yönetimi güçlendirmeye yönelik politikalar uygulamaya çalışmıştır. Ancak 1991 yılında yönetimdeki yolsuzluklar, aşırı güç kullanımı, amaçlarına ulaşamama, Ogaden Saaşı'na girme ve başarısız olma gibi nedenlerle ülkeyi terk etmiştir (Gün & Şahin, 2021). Birleşik Somali Kongresi'nin (USC) 1991 yılında başkente düzenlediği saldırıda yaklaşık 5.000 kişi hayatını kaybetmiştir. 27 Ocak 1991 tarihinde Birleşik Somali Kongresi isyancıları tarafından başkent yönetilmeye başlanmıştır (HRW, 2019). Bu gelişmeler sonucunda klan mücadelesi tırmanmış ve oluşan güç boşluğu ile herkesin herkese karşı savaştığı doğa durumuna geri dönmüştür. Yaşanan çatışmalar sonucunda 250 bin kişi hayatını kaybetmiş ve üç milyon kişi göç etmek zorunda kalmıştır. Somali'deki durum, 1992'deki şiddetli kıtlıkla daha da kötüleşmiş ve bu durum Birleşmiş Milletler'in müdahalesine yol açmıştır (Lewis, 1999). Bunların yanı sıra Somali'de etnik farklılığa dayanmayan toplam beş ana kabile bulunduğu ifade edilmektedir. Bunlar: Darod, Dir, Digil, Marifle-Haviye ve Isaak kabileleri olarak ifade edilmektedir. Isaak kabilesi, Somali'deki en büyük kabiledir (Solomon, 2015). Bunların sonucunda herhangi bir klanın diğer klanlardan daha fazla ekonomik, sosyal ve siyasi güce sahip olması ve diğer klanların bu güçten mahrum bırakılması durumunun, Somali'nin siyasi kültürü haline geldiği görülmektedir. Bu nedenle klanlar tarafından daha fazla güç elde etmek için daha fazla güç kullanılmaya başlanmıştır.

Merkezi yönetimin devrilmesinden sonra İslam Mahkemeleri Birliği yönetime geçtiği ilk dönemlerde görece de olsa düzeni sağlanmıştır. İMB, aslen, özellikle iş adamlarının taleplerine uygun olarak, emirlere uymayan veya hırsızlık yapanları cezalandırmak için oluşturulmuştur. Farklı aşiretlerden din adamlarının ve silahlı militanların desteğiyle İMB'lerin sayısı zaman içinde 40'ı aşmıştır. Mahkemeler, düzen ve istikrar yanlılarından ve silahlı mücadeleyi destekleyenlerden oluşmaktadır. Başlangıçta ılımlı tarafı ağır basan İMB'lerin zaman içinde radikalleştiği gözlemlenmektedir. Askeri kanadı Harekat El-Şebab El Mücahidin (Mücahit Gençlik Örgütü) tarafında oluşan İMB kısa sürede hem Somali milliyetçilerinden destek almış hem de uluslararası bağlantılar kurarak ağını genişletmiştir. Yaşanan radikalleşme sonucuna El-Şebab gibi örgütler güçlenmiş, Somali ve Etiyopya arasında Kenya'nın da dahil olduğu bir savaş başlamış, yaşanan kuralılık, yoksulluk, deniz haydutluğu ve yolsuzluklar ülkenin durumunu daha da kötüye götürmüştür.

Somali, dünyadaki en yoksul ülkelerden biri olarak bilinmektedir. Bu nedenle Somali'de yoksulluğun ve yolsuzluğun zaman içerisinde çok büyük boyutlara ulaştığı ifade edilmektedir. Somali 20 yıldır devlet sisteminden yoksun bırakıldığı için eğitim ve sağlık gibi temel kamu hizmetleri de verilememektedir. 1991 yılında Barre devrildikten sonra Somali'nin şiddete sarmalına girdiği görülmektedir. Bununla birlikte Somali'de yüzbinlerce insan şiddet ve açlıktan yaşamını yitirirken, milyonlarca insan da aynı sebeplerden mülteci durumuna düşmüştür. Terör örgütü El-Şebab'ın ortaya çıkmasının önem arz eden bir sebepler arasında siyasi kurumların başarısızlığı gösterilmektedir. El-Şebab'ın ortaya çıkışını etkileyen diğer dinamik din unsurdur. El Şebab örgütüne göre "din elden gitmektedir". Buna karşın El-Şebab selefi prensiplere göre bir İslam Devleti kurma amacındadır. Kabile kimliği etrafında şekillenen bir topluluk olmasına rağmen El-Şebab din unsurunu faaliyetlerini sürdürmede aktif şekilde kullanabilmiştir (Sıradağ, 2015). Zamanla güçlenen El-Şebab işleyen bir devlet mekanizmasının kendi hareket alanını sınırlandıracağını düşündüğünden çoğunlukla siyasi liderlere karşı saldırılar gerçekleştirmiştir. 2018 yılında düzenlenen askeri konvoy saldırısı sonrasında 2'si milletvekili olmak üzere 9 kişi hayatını kaybetmiştir (Independent, 2019). El-Şebab terör örgütünün Somali'de gerçekleştirdiği en kanlı eylem Ekim 2017'de düzenlenen ve 587 kişiyi hayatını kaybettiği bomba yüklü kamyon saldırısı olmuştur (BBC, 2018). Bunun yanı sıra El-Şebab tarafından başkent Mogadişu'da gerçekleştirilen bir diğer saldırının ise Birleşik Arap Emirlikleri'nden diplomatların taşınmakta olduğu konvoya yönelik olduğu belirtilmektedir. Bunun yanı sıra Türk büyükelçiliği yakınlarına yapılan bir saldırı sonucunda ise altı kişinin hayatını kaybettiği ifade edilmektedir (Anadolu Ajansı, 2015). Örgütün ilk uluslararası saldırısı ise 2010 yılında Uganda'nın başkenti Kampala'da Dünya Kupası maçı sırasında gerçekleştirilmiştir. Bu saldırıda 64 kişi hayatını kaybetmiştir (The Telegraph, 2010). Örgütün sık sık saldırı düzenlediği başka bir yer ise komşu devlet Kenya'dır. Kenya'daki en kanlı saldırı Garisso Üniversitesi'nde düzenlenmiştir.

Nisan 2015’de gerçekleşen saldırıda 148 kişi hayatını kaybetmiştir (CNN World, 2019).

Yaşanan bu gelişmeler sonucunda 1992-2000 yılları arasında Somali dış müdahaleye açık bir hale gelmiştir. Bu süreçte ilk olarak Birleşmiş Milletler Barış Gücü (UNISOM), sonrasında ise ABD liderliğindeki Birleşmiş Milletler Görev Gücü (UNITAF) Somali’de varlık göstermeye başlamıştır. ABD’nin arabuluculuğuyla 2000 yılında Geçici Federal Hükümet (TFG) inşa edilmiştir (Dörrie, 2014). BM, 19 Ocak 2007 tarihinde Somali'deki zayıf devletin bıraktığı boşluğu doldurmak için Afrika Birliği ve ABD ile bir araya gelerek AMISOM adında bir barış gücü oluşturmuşlardır. AMISOM, tüm taraflarla işbirliği yapmak, uzlaşma ve diyalogu desteklemek, Federal Geçiş Dönemi Hükümetini korumak, altyapının kurulmasına katkı sunmak, ulusal güvenlik istikrar programının uygulanmasına destek olmak, silahsızlanmanın temellerini atmak, güven ortamı yaratmak gibi amaçlarla kurulmuştur. Buna ek olarak AMISOM deniz, kara ve polis gücüne sahiptir (AMISOM, 2020).

1991’den beri bir merkezi hükümete sahip olmayan Somali’de 2012 yılında Parlamento Mogadişu’da toplanmıştır. 10 Eylül 201’de Hasan Şeyh Mahmud parlamento tarafından Cumhurbaşkanı seçilmiş ve Ocak 2013’de ABD, 1991 yılından beri ilk kez, Somali hükümetini tanıdığını açıklamıştır. 2016 yılında seçim sürecine giren Somali’de 8 Şubat 2017’de yapılan seçim sonucunda Muhammed Abdülhadi Muhammed cumhurbaşkanı seçilmiştir. Sonrasında Başbakan Hasan Ali Keyre tarafından kurulan bakanlar kurulu 29 Mart 2017’de güvenoyu alarak göreve başlamıştır.

Gücün doğası gereği, bir devletteki otorite boşluğunun yasal hükümet tarafından doldurulamaması, devletin egemenlik haklarını kullanmasına yol açar. Kendi ülkesine ilişkin söz söyleme hakkını elinden devlet bu yetkisini başta kaçakçılar olmak üzere suç örgütlerine bırakmak zorunda kalır. Devlet otoritesi olmaması da bu örgütlerin hem ülke içinde yerleşmesine hem de yasa dışı faaliyetlerini dünya çapına yaymalarına neden olur. Bu süreç bir kısır döngüdür. Başarısız devletlerde ortaya çıkan bu olumsuzluklarla başarısız devletlerin baş etmeleri mümkün oldukça zordur. Tabii söz konusu durum çöken devletlerin yanı sıra çevre devletler için de çeşitli güvenlik, siyasi ve ekonomik problemleri beraberinde getirmektedir. Bu ve yukarıda sayılan tüm nedenlerle, başarısız devletler uluslararası toplum içinde giderek artan bir endişe kaynağı olarak görülmektedir.

5. Sonuç

Devlet kavramı, Hobbes, Locke ve Rousseau'nun halkın doğa durumundan kurtulmak için kendi rızasıyla bazı haklarını devlete devredilmesine dayanan bir toplumsal sözleşme çerçevesinde gelişmiştir. Bu sözleşmeye her iki tarafın da sadık kalması beklenir. Taraflardan biri veya her ikisi tarafından verilen sözde

durulmaması ya da hata yapılması halinde ise doğa durumuna geri dönme riski vardır.

Uluslararası ilişkilerin temel birimi olan devletler, uluslararası sistemin ve uluslararası hukukun ana yapısını oluşturmaktadır. Günümüzde uluslararası sistemi de şekillendiren toplumsal sözleşme odaklı bu yapı, devletlerin tarihi gelişim sürecinin son aşaması olarak görülmektedir.

Ulus-devlet sistemi adını alan yapının, esasen orta çağ dünyasının ekonomik ve sosyal oluşumu tamamlandıktan sonra Avrupa'da ortaya çıkan 500 yıllık geçmişe sahip bir modeli anlattığı vurgulanmaktadır. Aydınlanma, Sanayi Devrimi ve Fransız Devrimi sonrasında tüm dünyaya yayılmaya başlayan bu model, dünya siyasi haritasını radikal bir şekilde değiştirmiştir. Günümüzde geçerliliğini koruyan Vestfalyan devlet merkezli modelde devletler küresel düzlemde eşitler arasında birinci durumdadır. Buna karşın devletlerin kapasite farklılıkları “başarısız devletler” kategorisinin oluşmasına neden olmaktadır. Bugünün dünyasında, devletler sınırları içerisindeki tüm insanların güvenliğini garanti edebiliyorsa, sosyal, ekonomik ve kültürel gereksinimlerini karşılamada problem yaşamıyorsa ve belirli bir kamu bürokrasisine sahipse, “başarılı devlet” olarak kabul edilir. Buna karşın bir devlet, ülke içinde ve dışında meşruiyet sorunu yaşamaya başlamışsa, nüfusun güvenlik ihtiyaçlarını karşılayamıyor, ülkesinin sınırlarını korumakta zorlanıyorsa başarısız devlet olarak adlandırılır. Bunun yanı sıra ülke içinde bulunan farklı dini ve etnik gruplar arasında taraf olmakta ve ülkede yaşayan vatandaşları üzerinde ağırlıklı olarak güç kullanarak otorite sağlamaktadır. Ayrıca ülkede meydana gelen yoksulluk ve yolsuzluğa çözüm bulamamakta ve bu komşu ülkelerin güvenlik ve istikrarını tehdit etmektedir. Buradan hareketle bir devletin başarısız olması hem ülke vatandaşlarına hem de diğer ülkelere karşı bir tehdit haline dönüşmesi demektir. Örnek vermek gerekirse 2011 yılında başlayan iç savaş sonrası Suriye'nin başarısızlığa gidişi incelenebilir. Yarım milyondan fazla insan hayatını kaybetmiş, ülkenin nüfusunun büyük bir kısmı komşu ülkelere göç etmiştir.

Başarısız devletlerde, bir devlet için öngörülen toprak bütünlüğü, güvenlik ve kamu hizmetlerinin sunumu gibi temel işlevlerin ya eksik yapıldığı ya da hiç yapılamadığı gözlenmektedir. Bu durumun sonucunda devlet kurumları işlevlerini yitirmekte ve devlet ve vatandaş arasındaki toplumsal sözleşme büyük ölçüde bozulmaktadır. Bahsi geçen bozulma sonrasında vatandaşlar ülke içinde kendi adaletlerini kendileri sağlamaya başlarlar. Bunun sonucunda ise Ülkede devlet otoritesine ve meşru güç kullanma tekelinin kullanılmasında devlete alternatif silahlı gruplar oluşur. Bu gruplar zamanla belirli bir bölgeyi hatta ülke genelini ele geçirmeyi hedefler. Başarısız devletlerde yaşanan yönetim eksikliği ise sınırları kapsamında yer alan suç gruplarıyla mücadele etme gücüne sahip olmadığı anlamına gelmektedir.

Yoksulluk, adaletsiz gelir dağılımı, etkisiz kolluk kuvvetleri gibi faktörler küçük gerilla gruplarının gelişmesine olanak tanıyacaktır. Bu yönleriyle başarısız

devletler kendi coğrafyalarında adeta kara deliklerdir. Sadece komşu coğrafi bölgeler için değil, uzak ülkeler için de risk oluşturmaktadırlar.

Başarısız devletler kurulan uluslararası düzen içerisinde ahengi bozan parçalardır. Başarısız devletler her şeyden önce bu düzen için gerekli olan ekonomik istikrar için bir tehdittir. Başarısız devletler genellikle dünyanın zengin yeraltı kaynaklarının olduğu bölgelerde bulunur. Bu durum öncelikle küresel ekonomik istikrar açısından sakıncalıdır. Dünya petrol rezervlerinin büyük bölümünün Orta Doğu'da ve elmas üretiminin neredeyse tamamının Afrika kıtasında gerçekleştiği düşünüldüğünde başarısız devletlerin etkilerinin ne derece büyük olacağı anlaşılmaktadır. Buna ek olarak çok uluslu şirketler istikrarsızlaşan bu devletlerde sosyolojik ve siyasi istikrarı düşünmeden, tamamen kendi çıkarları doğrultusunda faaliyette bulunabilirler.

Sonuçta, başarısız devletlerin, terörizmin patlamasına doğrudan ya da dolaylı olarak yol açabilecekleri veya var olan terörün şiddetinin yanı sıra etkisini de arttırabilecekleri ifade edilmektedir. Ancak istikrarlı, güçlü ve etkin devletlerde terör örgütlerinin devamlılığını sürdürme ihtimali Somali, Afganistan ve Sudan gibi kırılgan veya başarısız devletlerde sürdürme ihtimalinden çok daha düşüktür. Buna karşın Lübnan, Nijerya ve Tacikistan (2003 yılında) devletleri çöküşten kurtulmuştur. Bununla birlikte söz konusu devletlerin Rotberg (2003) tarafından zayıf devletler olarak tanımlandıkları ifade edilmektedir. Çökmüş devletten başarısız devlete yükselen Afganistan ve Sierra Leone'nın yanı sıra Zimbabwe de güçlü devlet olmaktan hızla başarısızlığa doğru sürüklendiği ifade edilmektedir. Bu başarısızlık ve çöküş ise söz konusu devletler için gerçek bir nitelik olarak kabul edilmektedir. Fakat bu durumlarının her zaman böyle kalacağı yani değişmeyeceği anlamına gelmemektedir. Çünkü başarısızlık, zayıflık ve çöküş arasında gidip gelen bir seviye olarak görülmektedir. Bu nedenle söz konusu durumların ortaya çıkmasını arzu etmeyen devletler için "başarısızlık" ve "çöküş" kaçınılmaz durumlar değildir.

Kaynakça

- Alizade, M. (2019). *Uluslararası Politikada Başarısız Devletlerin Demokratikleşme Sorunu*. Azerbaycan: Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi.
- AMISOM. (2020). *AMISOM-Mandate*. <https://amisom-au.org/amisom-mandate/> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).
- Anadolu Ajansı. (2015). *Somali'de BAE Konvoyuna Saldırı*. <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/somalide-bae-konvoyuna-saldiri/33039> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).

- Anadolu Ajansı. (2018). *Güney Sudan'da iç savaş ve barış süreci*.
<https://www.aa.com.tr/tr/analiz-haber/guney-sudan-da-ic-savas-ve-baris-sureci/1310111> (Erişim Tarihi: 27.03.2022).
- Arslanel, M. N., & Eryücel, E. (2011). Modern Devlet Anlayışının Felsefî Temelleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 1-20.
- Batır, K. (2017). Uluslararası Hukukta Devlet ve Başarısız Devletler: Somali Örneği. *ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 81-88.
- BBC. (2018). *Somalia's al-Shabaab Carries out Attack on Military Base*.
<https://www.bbc.com/news/world-africa-44923575> adresinden alındı (Erişim Tarihi: 29.03.2022).
- BBC News. (2013). ABD komandolarının Afrika operasyonu.
https://www.bbc.com/turkce/haberler/2013/10/131006_abd_komando (Erişim Tarihi: 03.07.2022).
- Bingöl, O. (2016). *Başarısız Devletler, Kavramlar, Nedenler, Sonuçlar*. Ankara: Barış Kitabevi.
- Carment, D. (2003). Assessing State Failure: Implications for Theory and Policy. *Third World Quarterly*, 24(3), 407-427.
- Carment, D., Gazo, J. J., & Prest, S. (2007). Risk Assessment and State Failure. *Global Society*, 21(1), 47-69.
- CNN World. (2019). *Three men found guilty of 2015 attack on Kenya university*.
<https://edition.cnn.com/2019/06/19/africa/kenya-garissa-attack-ruling/index.html> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).
- Cojanu, V., & Alina, I. (2007). Analysis of Failed States: Some Problems of Definition and Measurement. *The Romanian Economic Journal*(25), 113-132.
- Dörrie, P. (2014). *Al Shabab: A Close Look at East Africa's Deadliest Radicals*.
World Politics Review:
<https://www.worldpoliticsreview.com/articles/14005/al-shabab-a-close-look-at-east-africa-s-deadliest-radicals> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).
- Fragile States Index. (2017). *Fragile States Index and CAST Framework Methodology*.
<https://fragilestatesindex.org/2017/05/13/fragile-states-index-and-cast-framework-methodology/> (Erişim Tarihi: 27.03.2022).

- Fragile States Index. (2018). *How Many Countries are Included in the Fragile States Index?* <https://fragilestatesindex.org/frequently-asked-questions/how-many-countries-are-included-in-the-fragile-states-index/> (Erişim Tarihi: 27.03.2022).
- Gözler, K. (2007). *Devletin Genel Teorisi*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Gross, J. G. (1996). Towards a Taxonomy of Failed States in the New World Order: Decaying Somalia, Liberia, Rwanda and Haiti. *Third World Quarterly*, 17(3), 455-471.
- Gün, R. İ., & Şahin, G. (2021). Başarısız Devlet ve Terörizm: Somali. 20. *Uluslararası Kamu Yönetimi Formu* (s. 1155-1168). Malatya: Malatya Üniversitesi İ.İ.B.F. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü.
- Helmas, G. B., & Ratner, S. R. (1993). Saving Failed States. *Foreign Policy*(89), 3-20.
- HRW. (2019). *Somalia*. <https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/somalia> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).
- Independent. (2019). *Al-Shabaab: Who are the East African jihadi group and what are their goal*. <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/al-shabaab-who-africa-terror-group-jihadi-group-somalia-islamist-a8728921.html> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).
- Karacçuka, M., & Çelik, N. (2017). Kırılgan - Başarısız Devlet Olgusu ve Terörizm İlişkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 20-41.
- Kiraz, S. (2012). Uluslararası İlişkilerde Egemenliğin Değişen Yüzü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 93-102.
- Klarre, T. M. (2004). The Deadly Connection: Paramilitary Bands, Small Arms Diffisuion, and State Failure. R. I. Rotberg içinde, *When States Fail, Causes and Consequences* (s. 116-134). New Jersey: Princeton University Press.
- Lewis, I. M. (1999). *A pastoral democracy: a study of pastoralism and politics among the Northern Somali of the Horn of Africa*. Germany: LIT Verlag Münster.
- Ottoway, M., & Miar, S. (2004). *States at Risk and Failed States*. Almanya: SWP.
- Öğüt, S. (2013). Başarısız Devlet Kavramının İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(3), 163-177.

- Özalp, O. N. (2014). Uluslararası İlişkilerde Başarısız Devletler Sorunsalı ve Bu Sorunsalın Uluslararası Hukuka Etkileri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 72(1), 349-362.
- Rotberg, R. (2003). *State Failure and State Weakness in a Time of Terror*. Washington: Brookings Institution Press.
- Rothberg, R. (2002). The New Nature Of Nation – State Failure. *The Washington Quarterly*, 25(3), 85-96.
- Sıradağ, A. (2015). *Sahra –Altı Afrika’ında Terörist Grupların Yükselişi Boko Haram ve Eş-Şebab*. Ankara: SETA Vakfı Yayınları.
- Solomon, H. (2015). New Security Challenges Terrorism and Counter-Terrorism in Africa Fighting Insurgency from Al Shabaab. S. Croft içinde, *Ansar Dine and Boko Haram* (s. 35-57). Publisher: Palgrave Macmillan.
- Şahin, G. (2019). İç Savaş ve Çözüm Bekleyen Sorunlar. G. Şahin içinde, *Somali, Barış İstikrar ve Kurumsallaşma* (s. 65-82). İstanbul: Milli Savunma Üniversitesi Yayınları.
- The Fund for Peace. (2021). *Fragile State Index*. <https://fragilestatesindex.org/%20%5bEri%C5%9Fim> (Erişim Tarihi: 27.03.2022).
- The Telegraph. (2010). *Al-Shabaab Islamists suspected in deadly Ugandan World Cup bombings*. <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/africaandindianocean/uganda/7885111/Al-Shabaab-Islamists-suspected-in-deadly-Ugandan-World-Cup-bombings.html> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).
- Washington Post. (2005). The Promise of Democratic Peace: Why Promoting Freedom is the Only Realistic Path to Security.
- Yalvaç, F. (2005). Devlet. A. Eralp içinde, *Devlet ve Ötesi* (s. 15-53). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Zartman, I. W. (1995). *Collapsed States: The Disintegration and Restoration of Legitimate Authority*. Boulder: Lynne Rienner.
- Zartman, I. W. (1997). Intervening to Prevent State Collapse. *The Brown Journal of World Affairs*, 4(2), 13-21.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Relationship Between Failed States and Terrosim

Extended Abstract

1. Introduction

As globalisation and sovereignty have become intertwined in the transition from the 20th to the 21st century, many states have struggled to effectively fulfill the functions that come with being a state. As a result, the concept of the "failed state" has emerged in the international system. In this context, following globalization that has occurred after the end of the Cold War, it has been recognized that states that are having difficulty in ensuring the security of the state and society, along with economic, political, and social issues, have become a problem that threatens the international community. This situation has become both a reality and a thesis, and has started to take place on international political agenda.

2. Research Topic

The concept of the state, which is a social contract-oriented structure that shapes the international system today, also forms the basis of international law. Developed within the framework of a social contract based on the voluntary transfer of certain rights of the people to the state in order to escape the state of nature, the concept of the state is seen as the final stage of the historical development process of states.

In today's globalizing world, the concepts of anarchy and terrorism, which can easily cross borders and become factors that threaten the neighboring states of every state, negatively affect all states in the international system. It is stated that one of the biggest impacts of the states defined as failed on international relations is the global and regional security problems they cause in this context.

In this study, the relationship between the concept of failed state and terrorism, which transcends borders and directly threatens states, has been evaluated.

3. Results and Discussion

States, which are the basic unit of international relations, constitute the main structure of the international system and international law. Today, this structure based on social contract, which shapes the international system, is seen as the final stage of the historical development process of states. The structure, named as nation-state system, describes a model with a 500-year history that emerged in Europe after the completion of the economic and social formation of the medieval world. This model, which started to spread to the whole world after the Enlightenment, Industrial Revolution, and French Revolution, radically changed the world political map. In the current Vestfalian state-centered model that remains valid, states are in the first position among equals on the global level. However, the capacity differences of states lead to the emergence of the category of "failed states." In today's world, if a state can guarantee the security of all people within its borders, there are no problems in meeting their social, economic, and cultural needs, and it has a certain public bureaucracy, it is considered a "successful state." On the other hand, if a state begins to experience legitimacy problems both inside and outside the country, cannot meet the security needs of its population, and struggles to protect its borders, it is called a failed state. Furthermore, it takes sides among different religious and ethnic groups within the country and establishes authority primarily by using force over its citizens. It also cannot find a solution to poverty and corruption in the country, posing a threat to the security and stability of neighboring countries. It can be concluded that the failure of a state can mean a threat both to its own citizens and to other countries. For example, the deteriorating situation in Syria after the civil war that began in 2011 can be examined, where more than half a million people lost their lives and a significant part of the population migrated to neighboring countries.

4. Conclusion

In conclusion, it is stated that failed states can directly or indirectly contribute to the explosion of terrorism or increase the impact of existing terrorism. However, the likelihood of terrorist organizations maintaining their continuity in stable, strong, and effective states is much lower than in fragile or failed states such as Somalia, Afghanistan, and Sudan. On the other hand, Lebanon, Nigeria, and Tajikistan (in 2003) have managed to avoid collapse. However, it is stated that these states are defined as weak states by Rotberg (2003). Afghanistan and Sierra Leone, which have risen from collapsed states to failed states, as well as Zimbabwe, have rapidly been dragged towards failure from being a strong state. This failure and collapse are considered a real characteristic for these states. However, this does not mean that these situations will always remain the same and will not change. Because failure, weakness, and collapse are seen as a level that goes back and forth. Therefore, for states that do not desire the emergence of these situations, "failure" and "collapse" are not inevitable.

Derleme

Geleceğin Tedarik Zinciri Modelinin Bugünden Tartışılması: Çiftçi Dostu Blok Zincir Destekli Akıllı Tarımsal Gıda Tedarik Zinciri Modeli

Sabiha KILIÇ

Hitit Üniversitesi, İİBF

sabihakilic@hitit.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0906-4567

Öz

Çalışma, geleneksel tarımsal gıda tedarik zinciri modeline alternatif olarak kullanılacak blok zincir destekli akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri modelini tartışmayı ve farkındalık oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, çalışmada öncelikle blok zincir teknolojisi, akıllı tedarik zinciri modeli ve akıllı sözleşme kavramları incelenmiştir. Daha sonra, 30 Eylül 2022 tarihinde Web of Science veri tabanında "agricultural food supply chain" ve "blockchain" anahtar kelimeleri yazılarak yapılan tarama sonucunda elde edilen 2017-2022 yıllarına ait 219 çalışma Vosviewer bilimsel haritalama programı yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, blok zincir destekli akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri alanındaki çalışmaların yazar, sayı, tür, ortak anahtar kelime ve çalışmaların yapıldığı ülkeler bazında entelektüel gelişimi görselleştirilmiştir. Çalışmada aynı zamanda, tarımsal gıda üreticisi çiftçilere büyük avantajlar sağlayabilecek olan 2021 yılında Jaswitha ve arkadaşları tarafından önerilen çiftçi odaklı tedarik zinciri modeli incelenmiştir. Çalışma, blok zincir destekli akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri modelinin dünyadaki gelişiminin incelendiği ve ülkemiz açısından uygulanabilirliğinin değerlendirildiği derleme niteliğinde bir eserdir.

Anahtar kelimeler: Blok Zincir, Nesnelerin İnterneti, Tarımsal Gıda Tedarik Zinciri Modeli, Çiftçi, Akıllı Sözleşme

Jel Sınıflandırma Kodları: Q11, Q12, Q16

Discussing the Future Supply Chain Model from the Today: Farmer-Friendly Blockchain Supported Smart Agri-Food Supply Chain Model¹

Abstract

The study aims to discuss and raise awareness about the blockchain-supported smart agri-food supply chain model, which can be used as an alternative to the traditional agri-food supply chain model. For this purpose, firstly, the concepts of blockchain technology, smart supply chain model and smart contract were examined in the study. Then, on September 30, 2022, 219 studies belonging to the years 2017-2022 obtained as a result of scanning using the keywords "agricultural food supply chain" and "blockchain" in the Web of Science database were analyzed with the help of Vosviewer scientific mapping program. As a result of the analysis, the intellectual development of the studies in the field of blockchain supported smart agrifood supply chain was visualized on the basis of author, number, type, common keyword and countries where the studies were conducted. In the study, the farmer-oriented supply chain model proposed by Jaswitha et al. in 2021, which can provide great advantages to agri-food producer farmers, is examined. The study is a compilation in which the development of the blockchain-supported smart agricultural food supply chain model in the world is examined and its applicability for our country is evaluated.

Keywords: Blockchain, Internet of Things, Agricultural Food Supply Chain Model, Farmer, Smart Contract

JEL Classification Codes: Q11, Q12, Q16

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 04.10.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 06.12.2022

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Kılıç, S. (2023). Geleceğin tedarik zinciri modelinin bugünden tartışılması: Çiftçi dostu blok zincir destekli akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri modeli. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 344-367. doi: 10.18074/ckuifbd.1184397.

1. Giriş

İnsan yaşamı gıda odaklıdır ve insan toplulukları gıdanın üretilebildiği arazilerde yerleşim kurmuşlardır. Dünya çapında gıda ve tarım endüstrisi büyük bir istihdam potansiyeline sahiptir. Çiftçiler, işletmeler, toptancılar, aracılar, dağıtıcılar ve tüketiciler olmak üzere çeşitli sektörlerden ve çeşitli ortaklardan oluşan tarım endüstrisi en karmaşık tedarik zincirine sahip endüstrilerden biridir. Ancak günümüzde bilişim teknolojisi alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak blok zincir ve nesnelere interneti teknolojilerinden yararlanılarak daha az karmaşık ve çiftçi odaklı tedarik zinciri yönetim sisteminin kurulması mümkün olabilir (Malik, Dedeoğlu, Kanhere ve Jurdak, 2019).

Tarım endüstrisi, meteoroloji olayları, tohum kalitesi, çiftçilik tarzı, nem, toprak tipi ve su gibi çok sayıda değişkenden etkilenmektedir. Değişken sayısının çok olması, uygun bir yönetim sistemi olmadan ürün kalitesinin izlenmesini ve sürdürülebilirliğini zor ve karmaşık hale getirmektedir. Bunların yanı sıra tarımsal ürün pazarı piyasa ekonomisine dayandığı için tedarik zinciri de zaman içinde giderek daha karmaşık hale gelmiştir (Casey ve Wong, 2019).

Tarımsal gıda zincirinde çok sayıda aracının bulunması önemli bir sorundur. Aracı sayısının artması tarımsal ürünlerin fiyatlarına yansımakta bu durum hem çiftçiyi hem de yüksek fiyatlardan etkilenen nihai tüketicileri olumsuz yönde etkilemektedir. İfade edilen bu durum Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB)'nin 2023 yılı Şubat ayına dair paylaşmış olduğu çeşitli ürün kalemlerine ilişkin üretici, hal, pazar ve market fiyatları tablosunda görülmektedir. Tarımsal gıdalara üretici yani çiftçiden markete gelinceye kadar yapılan fiyat artışları Tablo 1'de yer almaktadır (TZOB, 2023).

Tablo 1: 27 Şubat 2023 İtibariyle Seçilmiş Ürünlerde Üretici, Hal, Pazar ve Market Fiyatları (TL/Kg)

ÜRÜNLER	Fiyat (TL/Kg)				Fiyat Farkı (%)		
	Üretici	Hal	Pazar	Market	Hal/Üretici	Pazar/Üretici	Market/Üretici
Elma	5,00	12,95	14,67	17,58	159,00	193,33	251,6
Limon	5,25	10,95	13,33	16,73	108,57	153,97	218,7
Ispanak	6,14	8,25	12,75	15,94	34,30	107,56	159,6
Marul(adet)	5,96	8,55	11,67	15,49	43,35	95,61	159,7
Maydanoz	2,40	2,88	4,58	6,02	20,00	90,97	150,7
Karnabahar	8,33	8,95	14,50	17,88	7,40	74,00	114,5
Nohut	19,75	28,00	32,5	42,32	-	64,56	114,3
Yeşil Mercimek	18,20	26,00	29,00	37,96	-	59,34	108,6
Havuç	8,00	9,85	13,83	16,69	23,13	72,92	108,6
Patates	5,81	8,79	10,50	11,61	51,29	80,72	99,7
Kuru Fasulye	24,00	29,00	32,50	46,27	-	35,42	92,8

Kaynak: <http://www.tzob.org.tr/basin-odasi/haberler/subat-uretici-market-aylik-villik-girdi-fiyatlari>

Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde tarımsal gıda pazarında üreticilerin diğer bir ifadeyle çiftçilerin ürünün asıl üreticileri olmalarına rağmen kazançlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Emek-yoğun bir sektör olan tarım sektöründe aracı etkisine maruz kalınmaktadır. Bu ise hem asıl üreticiler olan çiftçilerin hem de nihai tüketicilerin yüksek fiyatlardan etkilenmelerine neden olmaktadır.

Bugünün dünyasında yaşanan teknolojik gelişmeler her alanda olduğu gibi tedarik zinciri alanında da yeni gelişmeleri gündeme getirmektedir. Blok zincir teknolojisi, nesnelerin interneti, akıllı sözleşmeler ve akıllı sensörler sayesinde daha yalın ve daha akıllı tedarik zinciri modelleri aracı etkisini azaltarak çiftçilerin emeklerinin karşılığını almalarına yardımcı olabilir. Bu kapsamda çalışmada blok zincir teknolojisi ve akıllı sözleşmeler çerçevesinde akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri yönetim sistemi incelenmiş çiftçi dostu blok zincir destekli akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri modeline ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. Aşağıdaki bölümde blok zincir teknolojisi konusunda ayrıntılı bilgi yer almaktadır.

2. Blok Zincir Teknolojisi

Blok zincir teknolojisinin ekonominin çeşitli sektörlerinde büyüyen bir potansiyeli bulunmaktadır. Dağıtık defter yapısı, ademi merkezîyetçi olması, değişmezlik ve şifreleme sistemi, blok zincir teknolojisini bugünün en önemli ihtiyaçlarından biri haline getirmiştir (Jain, Dash, Kumar ve Luthra, 2021). Bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler, sanal iş modellerindeki devrimde büyük rol oynamaktadır (Ismagilova, Hughes, Dwivedi ve Raman, 2019). Bu anlamda keşfedilen en umut verici ve alışıldık olmayan teknoloji olarak blok zincirin, bugünün iş modellerini büyük ölçüde etkileyecek olan ve farklı alanlarda yeni yöntemler geliştirilmesini sağlayacak olan bir teknoloji olduğu söylenebilir (Risius ve Spohrer, 2017).

Nakamoto (2008) blok zinciri, bilgi depolamak için değişmez ve dağıtılmış bir yol olarak tanımlar. Blok zinciri özel kılın şey, içinde saklanan bilgilerin silinememesi veya değiştirilememesidir. Dağıtık defter teknolojisi kayıtlı verilerin birer kopyasının sistemde yer alan diğer katılımcılarda da olmasını sağlar. Blok zincir tasarımındaki yenilik, zincire eklenen her bilgi parçasının zaman damgalı olması ve benzersiz bir matematiksel hesaplama ile bağlantılı olmasıdır. Her kayıt bir matematiksel hesaplama ile ilişkilendirildiğinden, matematiksel hesaplama yeniden yapılmadan bir kayıt değiştirilemez (Nakamoto, 2008). Aşağıdaki şekilde blok zincir sistemi görülmektedir:



Şekil 1: Blok Zincir Sistemi

Kaynak: Casey ve Hounsom, 2017

Çapraşık ve merkezi olmayan blok zincir süreçleri, yüksek düzeyde doğruluk ve güven sağlar. Ağdaki her katılımcı işlemlerin doğruluğunu sağlayabilme yetkisine sahiptir. İşlemleri doğrulamak için ağda fikirbirliği ve kriptografik teknoloji

kullanılır. Böylece güven, merkezi bir otorite veya denetçi tarafından harici olarak değil, sürekli olarak ve ağda kurulur. Ayrıca, blok zincirde merkezi olmayan depolamanın hata oranını oldukça düşürdüğü bilinmektedir. Çok sayıda ağ katılımcısının hata vermesi durumunda dahi blok zincir, tüm hataları ortadan kaldırarak kullanılabilir durumda kalmaktadır. Blok zincirde depolanan yeni bilgiler değiştirilemez nitelikte olup blok zincir kayıt tutma yöntemi, işlemlerin silinmesini veya geri alınmasını önlemektedir. Kayıt tutma yöntemi işlem girildikten sonra kaydın kalıcı olmasını sağlar (Casey ve Hounsom, 2017). Aşağıdaki bölümde blok zincir destekli tedarik zinciri modeline ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.

3. Blok Zincir Destekli Akıllı Tedarik Zinciri Modeli

Nesnelerin internetinin benimsenmesi yapay zeka, bulut bilişim ve blok zincir gibi çeşitli ileri teknolojilerin benimsenmesini de sağlamıştır. Blok zincir, nesnelerin interneti ağına bağlı cihazlar için merkezi olmayan ve ölçülebilir bir ortam sağlayarak güvenilir bir ekosistem yaratır. Nesnelerin interneti şirketlere operasyonlarını akıllı sistemler kullanarak yürütmeleri için çok çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Blok zincir bankacılık, finansal hizmetler, sigortacılık, otomotiv, imalat, sağlık ve tarım gibi çeşitli endüstriler için muazzam bir potansiyele sahiptir. Nesnelerin interneti ve blok zincir entegrasyonu, son kullanıcıların sistemlerini verimli hale getirmelerine izin vermektedir. Blok zincir teknolojisi ile nesnelerin interneti pazarının büyümesinde iki temel itici faktör bulunmaktadır. Bunlar; nesnelerin interneti teknolojisinin giderek artan oranda benimsenmesi ve operasyonel verimliliği iyileştirme ihtiyacı olarak ifade edilebilir².

Tedarik zinciri pazarına blok zincir teknolojilerinin entegrasyonu sayesinde 2017 yılında 81,40 milyon ABD doları olan pazar büyüklüğünün, yıllık yaklaşık %87 bileşik büyüme oranıyla 2027 yılına kadar 3.485 milyon ABD dolarına ulaşması beklenmektedir³.

Akıllı tedarik zincirinde ürün, kalite ve miktar bilgilerinin dijital kayıtlar şeklinde tutulması ve şeffaflık büyük önem taşımaktadır. Ürün bulundurma kayıtlarının izlenebilirliği, şeffaflık sorununun çözümüne katkıda bulunur. Geleneksel tedarik zinciri modellerinde özellikle gözetim kayıtları yönetiminde ürün verilerinin bütünlüğünün sağlanması, kullanılabilirliği ve şeffaflığının korunması gibi konularda çeşitli zorluklar yaşanmaktadır. Ayrıca çiftçiler (tedarikçiler) ve perakendeci ile nihai müşteriler(alıcılar) tedarik zincirinde aracı etkisine maruz kalmaktadırlar. Aracı etkisine maruz kalmak, kaliteli ürünlerin daha düşük maliyetlerle mevcudiyetini kısıtladığı gibi aynı zamanda hem çiftçiler hem de nihai kullanıcılar için finansal avantajları azaltmaktadır. Geleneksel tedarik zinciri

²<https://ipsnews.net/business/2022/02/02/blockchain-in-supply-chain-market-growth-industry-trends-share-key-players-size-forecast-to-2027/>

³<https://www.marketresearchfuture.com/reports/blockchain-supply-chain-market-6702/>

modelleri satıcı ya da aracı odaklı olduğundan çiftçilerin tedarik zinciri üzerindeki etkileri de son derece azdır (Prause, 2019; Kamilaris, Fonts ve Prenafetabold, 2019).

Geleneksel tedarik zinciri modellerinde yaşanan teknolojik ve teknik olmayan sorunların üstesinden gelebilmek için izlenilebilir, kayıt ve işlemleri müdahalelere karşı korumalı, merkezi olmayan, şeffaf bir tedarik zinciri modeline ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada blok zincir ve nesnelerin interneti gibi gelişmiş teknolojilerden yararlanılarak mevcut geleneksel tedarik zinciri modelinin yetenekleri geliştirilebilir (Tian, 2017).

Akıllı tedarik zinciri modelinde; tedarik zincirinin tüm adımları, sırasıyla akıllı sensörler ve akıllı sözleşmeler kullanılarak blok zincirinde belgelenir. Bu modelde tahrif edilmiş veri olasılığı neredeyse sıfırdır. Ürün/mahsul takibi basitleştirilmiştir. Blok zincir ve akıllı sensörler aracılığıyla tedarik zincirinin dijitalleştirilmesi, karşılaşılan sorunlara çözüm sağlayabilecektir. Dijitalleştirilmiş akıllı tedarik zincirinin avantajları; şeffaflık, değişmezlik, kullanılabilirlik ve bütünlük olarak sıralanabilir. Önerilen bu yeni model, araçları ortadan kaldırmayı hedeflemektedir (Aich, Chakraborty, Sain, Lee ve Kim, 2019). Böylece tedarik zincirindeki tüm taraflar için adil fiyatlandırma sağlanabilecektir. Dijitalleştirilen akıllı tedarik zinciri modeli sayesinde merkezi olmayan tedarik zinciri oluşturulur, tedarik zinciri otomasyonu sağlanır ve tedarik zincirinde akıllı sözleşmeler kullanılarak kendi kendini yöneten dijital sözleşmeler tasarlanır (Chen, Liu, Yan, Hu ve Shi, 2020). Aşağıdaki bölümde akıllı tedarik zinciri modelinin en önemli unsuru olan akıllı sözleşme kavramına dair ayrıntılı bilgi yer almaktadır.

4. Akıllı Sözleşme

Akıllı sözleşme kavramı ilk olarak 1994 yılında Nick Szabo tarafından giriş niteliğinde bir yazıda kullanılmıştır (Szabo, 1994). Daha sonra 1996 yılında akıllı sözleşmelerin nerelerde kullanılabileceğine dair bir araştırma yazısı yayımlanmıştır (Szabo, 1996). Szabo (1994) akıllı sözleşmeyi, bilgisayar destekli, sözleşme şartlarını içeren bir işlem protokolü olarak tanımlamaktadır. Akıllı sözleşme, genel ve ekonomik amaçlar içermektedir. Genel amaçları arasında, ödeme koşulları, haciz, gizlilik ve icra gibi ortak sözleşme koşullarını yerine getirmek, bilerek ya da sehven yapılabilecek hataları en aza indirmek ve araçlara olan ihtiyacı minimize etmek yer almaktadır. Ekonomik amaçları arasında ise dolandırıcılık kaybının, tahkim ve icra maliyetlerinin ve diğer işlem maliyetlerinin düşürülmesi yer alır. Szabo, 1994 yılına ilişkin POS cihazlarını, kredi kartlarını ve EDI (Elektronik Veri Değişimi) gibi dönemin bazı teknolojilerini ham akıllı sözleşmelere benzetmiştir (Szabo, 1994). Akıllı sözleşme, tarafların anlaşmaya vardıkları bir dizi sözleşme şartlarını, bu şartların yer aldığı dijital formları, protokolleri ve tüm bu işlemlerin otomasyonunu içermektedir. İfade edilen bu unsurlar aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır:

- Sözleşme Şartları: Taraflarca tasarlanan ve karşılıklı alışverişi gerçekleştirmek için üzerinde anlaşmaya varılan sözleşme hükümleri ve/veya kurallarına dayalı işlemlerdir.
- Dijital Form: Akıllı sözleşmenin elektronik olarak tasarlandığı ve çalıştığı anlamına gelir. Sözleşmenin tüm şartları ve işlemleri kodlanarak tasarlanır.
- Protokoller: Algoritma şeklindeki bu protokoller, akıllı sözleşmeyle ilgili eylemleri gerçekleştirmek için her bir tarafın uyması gereken kuralları tanımlar.
- Otomasyon: Akıllı sözleşmenin kendi kendine çalışan doğasını içerir. Bir kez başlatıldığında sonuçlar geri alınamaz. Süreç otomatik olarak işler.

Kısacası akıllı sözleşmeler, işlem yapan taraflar arasındaki anlaşmalar olup bilgisayar kodu kullanılarak yazılır ve belirli koşullar karşılığında kendi kendine çalışacak şekilde programlanır (Szabo, 1996). Böyle bir otomatik sistemin çalışabilmesi için akıllı sözleşmelerin, gerekli doğrulama ve bütünlüğü sağlamak amacıyla Ethereum gibi bir blok zincir platformuna entegre edilmesi gerekmektedir. Akıllı sözleşmelerin nasıl çalıştığını anlamak için Ethereum platformunun nasıl çalıştığını ve akıllı sözleşmelerin nasıl devreye girdiğini bilmek de önemlidir. Ethereum, 2013 yılında Vitalik Buterin tarafından oluşturulmuş bir proje platformudur. Ethereum protokolünün altında yatan temel fikir bir ağın tüm eşlerinin birbirine bağlı olmasıdır. Ethereum'daki temel birim hesaptır ve Ethereum blok zinciri, her hesabın durumunu izler. Hesaplar arasında her değer ve bilgi alışverişinde hesapların durum geçişleri blok zincirinde eş zamanlı olarak kaydedilir. Ethereum'da dışarıdan sahip olunan hesaplar (Externally Owned Accounts-EOAs) ve sözleşme hesapları olmak üzere 2 tür hesap vardır. Dışarıdan Sahip Olunan Hesaplar (EOAs) hesabın sahibi kişilere atanan özel anahtarlarla kontrol edilirken sözleşme hesapları ise kendi iç kodlarına tabidir ve yalnızca bir EOA tarafından etkinleştirilebilir (<https://ethereum.org/en/smart-contracts/>). Sözleşme hesapları, akıllı sözleşmelerin blok zinciri içinde bulunduğu yerdir.

Akıllı sözleşmelerin bir blok zincirinde nasıl çalıştığına ilişkin özet bir süreç aşağıdaki şekilde yer almaktadır:

1. Adım Fırsatı Tanımla: Sözleşme şartlarına karar verin ve değer değişimi konusunda anlaşmaya varın.

2. Adım Sözleşme Oluştur: Eylemlerin otomatikleştirilebilmesi için yürütme koşullarını koda yazın

3. Adım Sözleşmenin Kaydedilmesi: Sözleşmeyi blok zincirine kaydedin ve koşulların yerine getirilmesini bekleyin

4. Adım Sözleşmeyi Yürüt: Sözleşmeyi başlatacak tetikleyici diğer bir ifade ile mübadeleyi başlatacak bir fırsat yaratın ve koşullar karşılanırsa

5. Adım Sonuçları Kaydet: Sonuçlar blok zincirine kalıcı olarak kaydedilir ve tüm düğümlerde güncellenir

Şekil 2: Bir Blok Zincirinde Akıllı Sözleşme Süreci

Kaynak: Smart Contracts Alliance (2016), "Smart Contracts: 12 Use Cases for Business & Beyond," Chamber of Digital Commerce, White Paper

Şekil 2’de görüldüğü üzere akıllı sözleşme oluşturmak için tarafların öncelikle işbirliği yapmaları ve her bir taraf için istenen sonuçlar üzerinde anlaşmaları amacıyla bir fırsat belirlenmelidir. Daha sonra mallar veya hizmetler gibi herhangi bir olası değer değişimini içeren bir akıllı sözleşme oluşturulur. Ardından, bir değiş tokuşun gerçekleşebilmesi için yerine getirilmesi gereken hüküm ve koşullar belirlenir. Tüm bu hüküm ve koşullar bilgisayar dili kullanılarak kodlanır ve programlanır. Programlanan akıllı sözleşme belirlenen koşullar altında başlatıldığında kendi kendine çalışacak şekilde blok zincirine yerleştirilir (Smart Contracts Alliance, 2016).

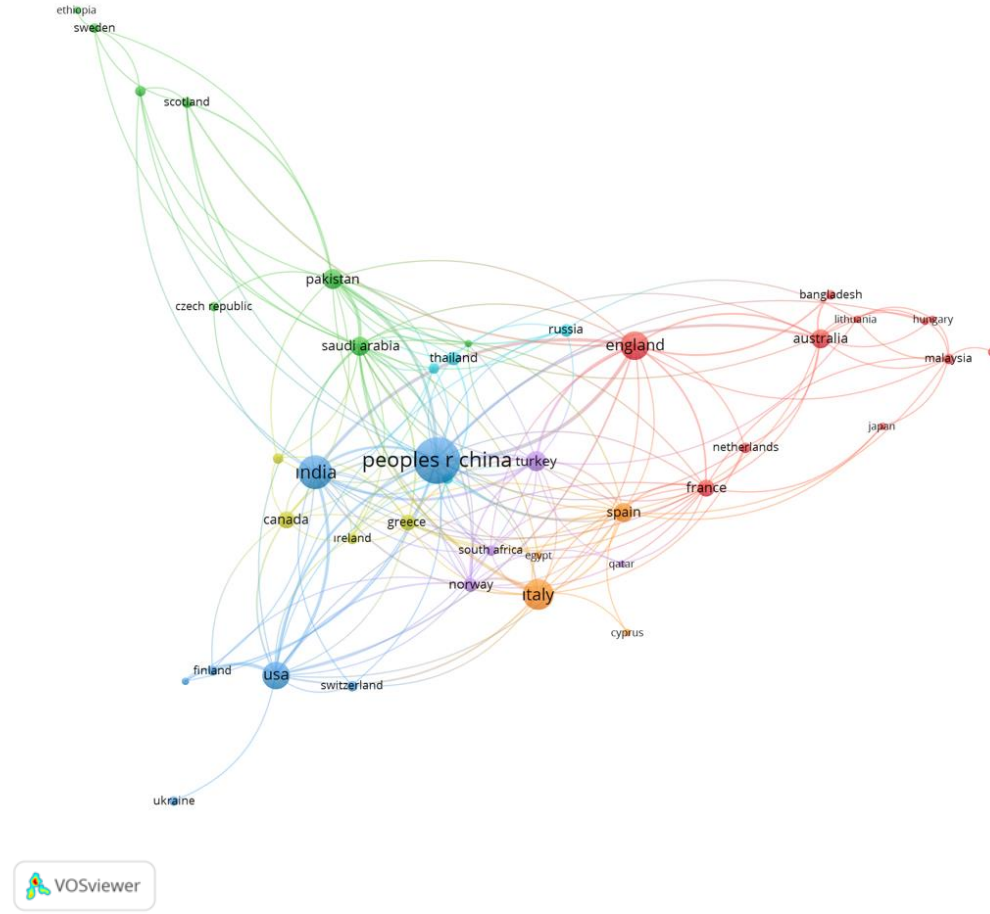
Akıllı bir sözleşme başlatmak için kullanıcıların bir sözleşme hesabı ve işlem yapmak üzere bir EOA (Externally Owned Accounts) hesabı kullanmaları gerekir. Bu hesaplar akıllı sözleşmede işlem başlatan kişinin özel anahtarıyla şifrelenir ve blok zincirindeki diğer düğümlere iletilir. Diğer kullanıcılar işlemi başlatanın gerçekten işlemi tetikleyen kişi olduğundan emin olmak için oluşturulan ortak anahtarı kullanarak işlemin gerçekliğini doğrulayabilirler. Mübadele konusu mal veya hizmete ilişkin fikir birliği sağlandığında işlem blok zincirine eklenir, akıllı sözleşme başarıyla yürütülür ve sonuçları kaydedilir. Blok zincirin durumu değiştiğinde ağdaki tüm düğümlerde güncellenir ve sonuçlar değiştirilemez. Akıllı sözleşmelerin Ethereum platformuna eklenmesi ve yürütülmesi için işlem ücreti gerekir. Bu ücret mübadele gerektiren mal veya hizmet için işlemi başlatan kişi tarafından ödenir. İşlem ücreti güncel Ether coin olarak ödenir. Ödenecek miktar

bilgi işlem gücü ve bellek depolamasının kapsamına bağlıdır (<https://ethereum.org/en/smart-contracts/>).

Aşağıdaki bölümde blok zincir destekli akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri modeli kavramını içeren çalışmalara ilişkin literatüre dair bibliyometrik analizler yer almaktadır.

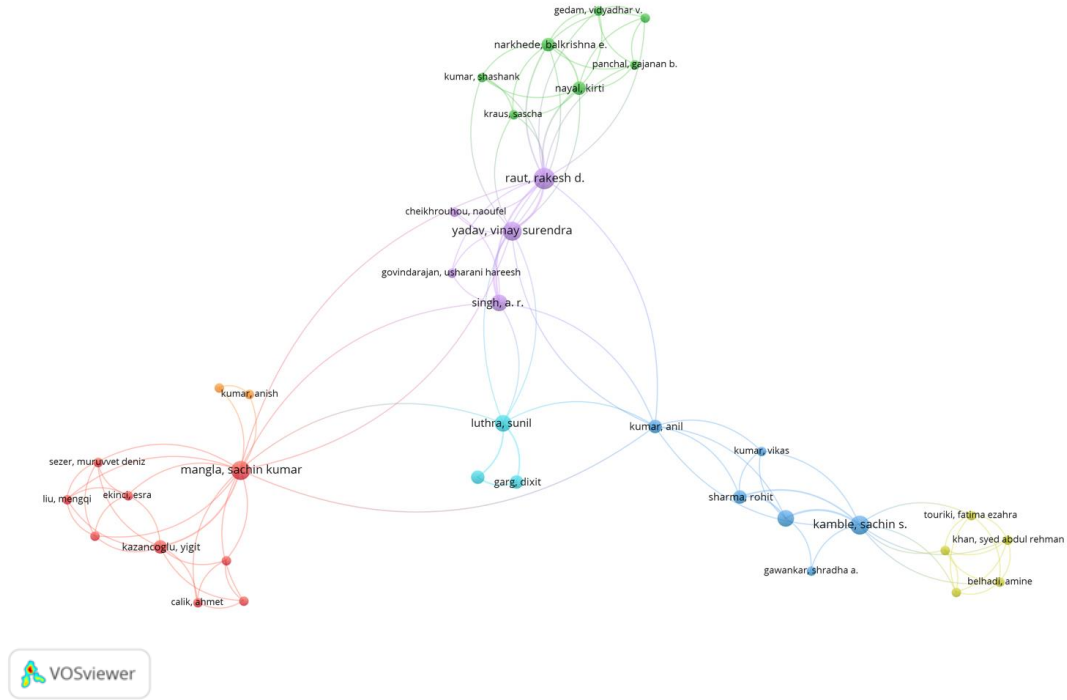
5. Blok Zincir Destekli Akıllı Tarımsal Gıda Tedarik Zinciri Modeli'ne İlişkin Literatür Çalışmalarının Bibliyografik Analizi

Tarımsal gıda tedarik zinciri modeline blok zincirin entegre edilmesine ilişkin literatür çalışmalarının incelenmesi amacıyla Web of Science(WoS) veri tabanından yararlanılmıştır. 30 Eylül 2022 tarihinde WoS veri tabanında “agricultural food supply chain” ve “blockchain” anahtar kelimeleri yazılarak yapılan tarama sonucunda 2017-2022 yılları arasında gerçekleştirilen toplam 219 adet çalışmanın bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların yıllara göre dağılımları incelendiğinde 2017 yılında 1 adet, 2018 yılında 5 adet, 2019 yılında 16 adet, 2020 yılında 57 adet, 2021 yılında 82 adet çalışmanın yapıldığı 2022 yılının ilk altı ayında ise mevcut ve gelecekte yayınlanması planlanan toplam 58 adet çalışmanın olduğu belirlenmiştir. Blok zincir teknolojisine dair gelişmelerle birlikte son beş yılda dünya çapında tarımsal gıda tedarik zinciri sürecine ilişkin akademik ilginin de artış gösterdiği söylenebilir. Çalışmaların türü incelendiğinde; 219 çalışmanın 147'sinin araştırma makalesi, 43'ünün derleme makale, 29'unun bildiri, 17'sinin erken yayın sürecinde olduğu ve 1 tanesinin de kitap bölümü olarak yayımlandığı söylenebilir. Aşağıda blok zincir destekli akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri konusunda yapılan çalışmaların anahtar kelime ağ analizine ilişkin veriler yer almaktadır:



Şekil 4: Ülke Grupları Ağ Analizi

Ülke grupları ağ analizinde analiz kriteri olarak, bir ülkede bulunması gereken en az doküman sayısı iki olarak seçilmiştir. Blok zincir destekli tarımsal gıda tedarik zinciri kavramına ilişkin 70 ülkede bilimsel yayın yapıldığı, en az iki yayın şartını 43 ülkenin sağladığı belirlenmiştir. Blok zincir destekli tarımsal gıda tedarik zinciri konusunda en çok yayın yapan ilk on ülke sırasıyla Çin Halk Cumhuriyeti(68 adet), Hindistan(36 adet), İtalya (30 adet), İngiltere (25 adet), Amerika (23 adet), Türkiye(13 adet), Pakistan (13 Adet), Avustralya (12 adet), İspanya (12 Adet) ve Suudi Arabistan (11 adet) olarak sıralanabilir. Bu ülkeler arasında diğer ülkelerle yayın ilişkisi en güçlü olan ilk üç ülke Çin Halk Cumhuriyeti, Hindistan ve Suudi Arabistan'dır. Aşağıda blok zincir destekli tarımsal gıda tedarik zinciri kavramına ilişkin yayın yapan yazarlara dair analiz sonucu yer almaktadır.



Şekil 5: Yazar Grupları Ağ Analizi

Analiz sonucunda 2017-2022 yılları arasında blok zincir destekli tarımsal gıda tedarik zinciri konusunda yayın yapan toplam 848 yazarın bulunduğu belirlenmiştir. Yazarlar arasında Rakesh D. Raut 5 yayınlı en fazla yayını bulunan yazardır. Bu alanda diğer yayınlarla ilişki gücü en yüksek ilk üç yazar sırasıyla Rakesh D. Raut, Sachin Kumar Mangla ve Vinay Surendra Yadav'dır. Blok zincir destekli tarımsal gıda tedarik zinciri konusunda yayın yapan ve Türk yazarlarla yayın ilişki gücü en yüksek olan yabancı yazarlar Mengqi Liu ve Sachin Kumar Mangla'dır. Aşağıdaki bölümde Jaswitha vd. (2021) tarafından önerilen blok zincir destekli akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri modeline ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.

6. Blok Zincir Destekli Akıllı Tarımsal Gıda Tedarik Zinciri Modelinin Değerlendirilmesi

Son yıllarda tarımsal alandaki sanayileşme, tarımsal gıda tedarik zinciri ve ağının genişletilmesine yönelik talepleri artırmaktadır. Tarım ticareti hızla büyümekte ve tarım ticaretinde yer alan araçların artmasıyla süreç çok daha karmaşık hale gelmektedir. Bu da tarım ticaret sistemini otonom ve birbirine bağlı bir sistem haline dönüştürmektedir. Bu durum tarımsal gıdaların nihai tüketiciler pazarına ulaşmaya kadar üretim, işleme ve dağıtım aşamalarını etkilemektedir. Bozulabilir gıda maddelerinin talebi ve arzı bir ülke veya bölge ile sınırlı olmayıp dünyanın her yerine rekabetçi bir fiyatla gönderilebilir. Bu, satıcıları ve alıcıları yenilik yapmaya

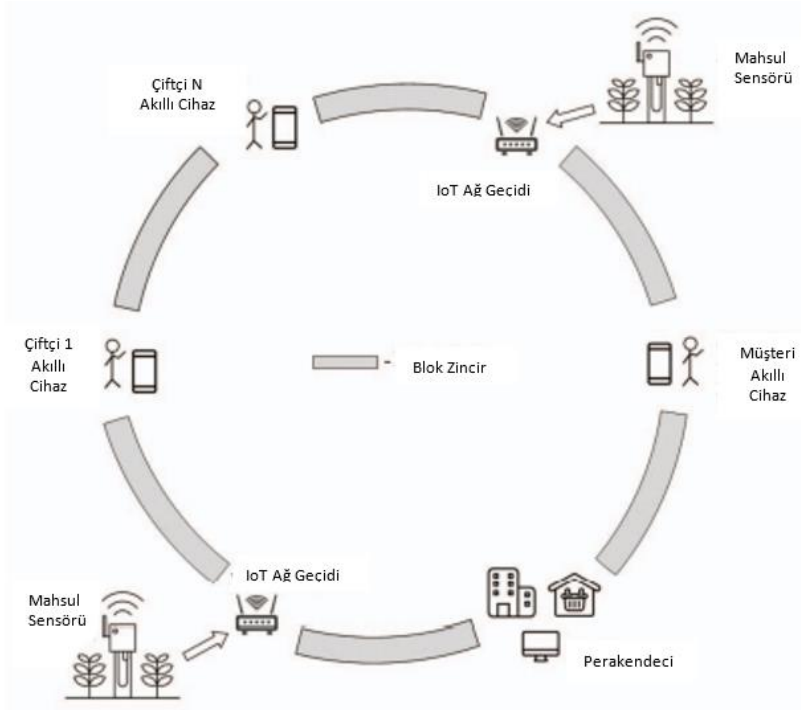
ve teknolojideki gelişmelere uyum sağlamaya zorlar. Satıcılar tüketicilerin taleplerini karşılamak ve ayrıca hükümetlerin kural ve düzenlemelerine uymak zorundadırlar. Tarımsal gıda tedarik zinciri, üreticilerin ve tüketicilerin dünya çapında pazarlara erişmeleri için önemli bir rol oynamakta ve ayrıca kırsal toplulukların ve hizmet kalitesinin sürdürülebilirliğini sağlamaktadır (Nalay, Raut, Narkhede, Priyadarshinee, Panchal ve Gedam, 2021; Dhawale, Tejashri, Shradha ve Suryavanshi, 2020).

Tarım endüstrisinde nesnelere interneti teknolojisinin kullanılmaya başlanmasıyla birlikte akıllı tarım yöntemlerinde büyük bir artış yaşanmıştır. Tarımsal gıda üretiminde hasat, depolama, toprak verimliliğinin korunması ve diğer tüm bitkisel üretim faktörlerinin otomasyonu için fiziksel cihazlar veya sensör tabanlı sistemler kullanılmaktadır. Nesnelere interneti cihazları su pompaları, akıllı sprinkler ve kullanılan diğer tarım ekipmanlarını uzaktan kontrol etmeye yardımcı olmaktadır (Zhen-Yuan, 2019). Bu ekipmanların herhangi bir elektronik mobil cihaz aracılığıyla kontrol edilmesi, uzaktan çiftçiliği mümkün hale getirmektedir (Mistry, Tanwar, Tyagi ve Kumar, 2019). Uzaktan çiftçiliği mümkün kılan internet ve birbirine bağlı sensörlü cihazlar tarafından çok fazla miktarda veri üretilmektedir. Üretilen bu verilerin analizi ise çok büyük depolama ve hesaplamayı gerektirmektedir. Bununla birlikte sistemdeki ekonomik kararları destekleyecek olan geleceğe yönelik tahminler için nesnelere interneti tek başına yetersiz bir teknolojidir. Nesnelere internetiyle birlikte gelişmiş yapay zekâ teknolojisinin de kullanılması, optimize edilmiş tarımsal gıda üretiminde hassas tarım yapılabilmesini mümkün kılar. Böylece yabancı otların, zararlıların ve hastalıkların erken tespiti sağlanabilir (Corallo, Paiano, Guido, Pandurino, Latino ve Menegoli, 2018).

Geleneksel sistemde bu teknolojilerin pratik uygulamaları, altyapı ve kaynak eksikliği nedeniyle sınırlıdır. Ayrıca geleneksel tarımsal gıda tedarik zinciri sisteminde çiftçiler ve distribütörler gibi çeşitli paydaşlar arasında güven eksikliği bulunmaktadır. Bunların yanı sıra geleneksel sistemlerde dağıtık defter yapısı bulunmadığından tarımsal gıdanın ham üründen bitmiş ürüne yolculuğunun şeffaf olarak izlenebilirliği mümkün değildir. Tarımsal gıda ürünlerinin izlenebilirliğinin yanı sıra çiftçiden son tüketiciye kadar her bir paydaş için mutlak gerçek bilginin mevcut olmaması nedeniyle şeffaflıkla ilgili sorular da gündeme gelmektedir. Geleneksel yaklaşımda sistemde depolanan herhangi bir dijital veri kolayca değiştirilebilir ve bu da sistemin güvenilirliğini azaltır. Tüm gıda zinciri endüstrisi boyunca gıda israfı da endişe verici bir diğer faktördür. 2020 yılında yapılan bir araştırma, küresel olarak yaklaşık 1,3 milyar ton gıdanın israf edildiğini göstermektedir (GFW, 2020). Bu konuların yanı sıra finans ve hizmet kalitesi (QoS) de birçok çiftçi için endişe verici bir faktördür. Çiftçiler tarımsal gıda hammaddesi için peşin ödeme yapmak zorundadırlar ve bu da kaliteyi çiftçinin elindeki parayla sınırlamaktadır. Bu nedenle geleneksel sistemdeki bu boşluklar tarımsal gıda

üretiminde blok zincir teknolojisinin uygulanmasıyla giderilebilir (Ye, Cao ve Chen, 2020).

Akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri modeli, geleneksel merkezi tedarik zinciri modellerindeki sorunlara dijital kayıt yönetimi ve ürün gözetim takibi ile çözüm sağlamayı içermektedir. Akıllı tarımsal gıda tedarik zinciri modeli; (1) Ürün meşei ve kalite tanımlaması; (2) Tedarik zincirindeki her bir faaliyetin izlenmesi ve kaydedilmesi; (3) Tek bir arıza noktasını ortadan kaldırmak için ürünleri ve tedarik zinciriyle ilgili ayrıntıları merkezi olmayan bir sistem aracılığıyla paylaşmak için ortak bir platform geliştirmek üzere üç temel unsur içermektedir (Sheel ve Noth, 2019). Aşağıdaki şekilde çiftçi dostu akıllı tedarik zincir yapısının nasıl çalıştığı ve sistemin paydaşları görülmektedir:



Şekil 6: Çiftçi Dostu Akıllı Tedarik Zinciri Yapısı

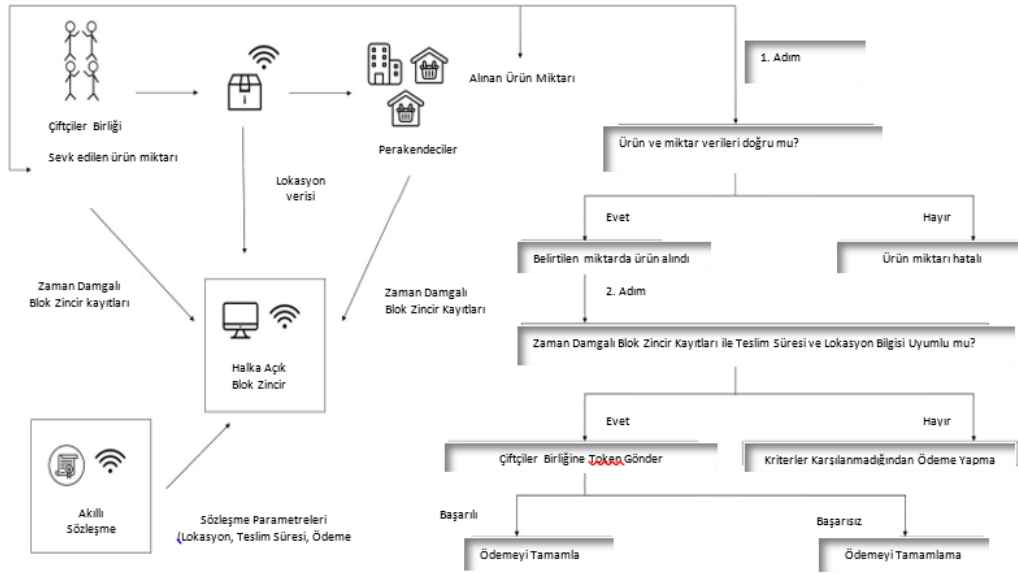
Kaynak: Jaswitha, Kumar, Sai Kumar, Lohisatsya, Sir Nilay, Sai Praveen, Bhaskara ve Pradhan, 2021

Şekil 6'da yer alan modelin üç ana paydaşı bulunmaktadır: Çiftçiler Birliği, Perakendeciler ve Tüketiciler. Bu paydaşlar blok zincir teknolojisiyle birbirlerine bağlıdır. Çiftçiler birliği akıllı sensörler aracılığıyla mahsullerinin ayrıntılarını blok zincirine kaydeder. Perakendeciler ürünlerini blok zincir aracılığıyla satın alır ve bu da ödemenin hemen tamamlanmasını sağlar. Perakendeciler blok zincir ve nesnelerin interneti teknolojilerini kullanarak kendi yerinde üretilen her ürün paketini etiketler. Bu sistem tüketicilerin ürünü ve tedarik zinciri ayrıntılarını gerçek zamanlı bir ortamda izlemelerine yardımcı olur. Akıllı tedarik zinciri

sisteminde her çiftçi, çiftçiler birliğine kayıtlıdır ve çiftçiler ile tarımsal ürün ayrıntıları özel bir blok zincir ağında muhafaza edilir. Şekil 6'da yer alan tüm paydaşlar eşdüzeyle bir ağ üzerinden birbirlerine bağlanır ve veriler bir ağ geçidi aracılığıyla blok zincirine aktarılır. Akıllı tedarik zinciri sisteminde şeffaflık için ana blok zinciri ağında yalnızca meta bilgiler paylaşılmaktadır. Özel blok zinciri ağı, hükümet ve tüm çiftçi birlikleri tarafından işbirliği içinde izlenir ve kontrol edilir. Bu mekanizma, yetkisiz kişilerin ve aracılarn tedarik zincirine katılmasını engeller (Jaswitha vd., 2021).

Akıllı tedarik zinciri modeli, genel blok zinciri veritabanı ile iletişim kurmak için basit bir web uygulaması arayüzü (API) sağlayarak, nihai tüketicilerin ürün ayrıntılarını izleyebilmelerine olanak tanır. Bu modelde akıllı sözleşmeler, tedarik zinciri aktörlerinin ve müşterilerin ürünün kaynağını doğrulamalarına olanak tanır. Nihai tüketiciler veya müşteriler tarafından menşe noktasından satın alınan ürün aracılığıyla akıllı sözleşme, akıllı sensörler tarafından oluşturulan blok zincir defterlerinden girdi kabul eder. Sensörler, çiftçilerin tarım uygulamalarını ve ürün özelliklerini kendi tarım alanlarından paylaşabilecekleri şekilde ve tedarik zinciri gereksinimlerine göre yerleştirilir. Ekinlerde kullanılan çeşitli herbisitlerin ve gübrelerin kullanımını izlemek için akıllı sensörler toprağın içine ve üstüne kurulur. Böylece, tedarik zinciri daha şeffaf ve verimli hale gelir. Sensörler ürünün tazeliğini iletmek ve takip etmek için merkeze yerleştirilir. Son olarak müşteri tarafından aynı platform üzerinden bilgilerin takibi ve faturanın ödenmesi için bir web arayüzü kullanılır. Çiftçiler bu yöntemi, ürünlerinin devlet, tüccarlar veya nihai kullanıcılar tarafından satın alınmadan önce kalite ve miktara göre minimum ve maksimum fiyat değer aralığına dayalı olarak satış değerini belirlemek için kullanabilirler (Gatteschi, Lamberti, Demartini, Pranteda ve Santamaria, 2018).

Akıllı sözleşmeler, çiftçi birlikleri ve hükümet tarafından farklı kaliteleredeki mahsuller ve mallar için fiyatlandırma ayrıntılarını belirlemek üzere kullanılır. Bir çiftçinin mahsulü veya ürünü, kriterlerden birini karşılayıp karşılamama durumuna göre ya akıllı sözleşme fiyatı üzerinden alınır ya da iptal edilebilir. İzleme akıllı sözleşmesi, tedarik zincirinin paydaşlarının önceden belirlenmiş belirli koşullar yerine getirildiği sürece, ürünün nakliyesini takip etmelerine ve günlük sevkiyatlar tamamlandığında "token" şeklinde ödeme yapabilmelerine imkan tanır. İzleme akıllı sözleşmesinin biri, "token"ları yönetmek diğeri ise gönderileri yönetmek olmak üzere iki bileşeni vardır. Akıllı sözleşme, bir anlaşma başlatıldıktan sonra hem satıcının hem de alıcının sorumluluğunu korumak amacıyla üzerinde anlaşığı önceden hazırlanmış birkaç kriter belirler. Sevkiyat sürecinin her aşaması Şekil 7'de görüldüğü gibi blok zincirine kaydedilir (Jaswitha vd., 2021).



Şekil 7: İzleme Akıllı Sözleşmesinin Akış Süreci

Kaynak: Jaswitha vd., 2021

Kargonun her ayağındaki akıllı sensörler akıllı sözleşmeye konum verileri sağlar. Paket alındıktan sonra, bitcoin ile yapılan ödemenin otomatik olarak tamamlanıp tamamlanmadığını belirlemek için ilk ve son gönderim detayları kontrol edilir. Gönderinin doğrulanması ve gönderi için ödeme Şekil 7'deki işlem adımlarına göre yapılır. Çiftçi birliğinden mağazaya sevkiyatın sözleşme şartları yönetici tarafından belirlenir. Satıcı paketi gönderdiğinde veriler blok zincirine kaydedilir. Alıcı, paketi aldığı anda akıllı sensörleri kullanarak bilgileri blok zincirine girer. Sevkiyat süreci boyunca ürünlerden herhangi biri kaybolursa ya da sehven yanlış miktar girilirse, örneğin alıcı tarafından bildirilen miktar, satıcı tarafından kaydedilen miktarla eşleşmediğinde sistem uyarı verir. Tedarik zincirinin tüm perakendecileri ve tüm paydaşlarının itibarını takip etmek için üçüncü bir sözleşme önerilmiştir. Bu akıllı sözleşme perakendecinin doğrulanmış tüm gerekli ayrıntılarını alır ve blok zincirine yüklenir. Sözleşme ayrıca itibar puanının kaydını tutar. İtibar puanı, başarılı gönderilerin toplam gönderi sayısına oranlanmasıyla hesaplanır (Jaswitha vd., 2021; Patel, Shukla, Tanwar ve Singh, 2020). Aşağıdaki bölümde blok zincir destekli akıllı sözleşmelere dayalı tarımsal gıda tedarik zinciri modelinin faydalarına ilişkin ayrıntılı bilgi yer almaktadır.

6.1. Blok Zincir Destekli Akıllı Sözleşmelere Dayanan Tarımsal Gıda Tedarik Zinciri Modelinin Sağladığı Yararlar

Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik: Yapılan kayıtların değişmezliği modele şeffaflık sağlamaktadır. Kamu ve özel blok zincirlerindeki bloklar sayesinde tedarik zincirindeki her işlem şeffaf ve hesap verilebilirdir. Ayrıca, tedarik zincirinde insan

müdahalesine gerek bırakmayan otonom akıllı sözleşmeler her aşamada şeffaflık sağlar. Blok zincirindeki kayıtların değiştirilemezliği, hesap verebilirlik için değişmez kayıt verilerinin incelenmesine izin vererek tedarik zinciri paydaşlarının herhangi bir anlaşmazlığı çözmelerinde yardımcı olur. Geleneksel sistemlerde kayıtların değiştirilebilir olması ve yetkisiz kişilerin değişiklikler için erişimlerine izin verilmesi şeffaflık ve hesap verebilirlik noktasında eksikliklere sahiptir (Demestichas, Peppes, Alexakis ve Adamopoulou, 2020).

Değişmezlik: Kaydedilen kayıtlar değiştirilemez özelliğindedir. Tedarik zincirindeki her işlemin hesap verebilirliği ve şeffaflığı, kamu ve özel blok zincirlerindeki bloklar tarafından garanti edilir. Tedarik zincirindeki gereksiz insan müdahalesini ortadan kaldıran otonom akıllı sözleşmeler her aşamada şeffaflık sağlar. Blok zincirinin değişmez kayıt verileri, tedarik zinciri paydaşlarına herhangi bir anlaşmazlığı çözmeye yardımcı olur. Geleneksel sistemlerde ise şeffaflık ve hesap verebilirlik konularında eksiklikler bulunmaktadır (Patel vd., 2021).

İzlenebilirlik: Önceki ve gelecekteki blokların hashleri blok zincirindeki her bloğa dahil edilerek izleme sürecini kolaylaştırır. Tedarik zinciri sistemi aracılığıyla blok zincirine yerleştirilen her kayda bir hash atanır. Geleneksel bir tedarik zinciri sistemi bu özellikten yoksundur ve bu da herhangi bir şeyi takip etmeyi zorlaştırır (Dhawale vd., 2020).

Kullanılabilirlik: Akıllı tedarik zinciri sistemi hata tolerans mekanizmasına sahip, merkezi olmayan dağıtık bir sistemdir. Blok zincir teknolojisinin dağıtık yapısı nedeniyle verilerin bir kopyası sistemdeki tüm kullanıcılara dağıtılmış ve her zaman kullanılabilir durumdadır. Sistemde yer alan akıllı sözleşmeler, herhangi bir yetkili kullanıcının herhangi bir zamanda ve hatasız olarak verilere erişmesine izin verir (Sheel ve Nath, 2019).

Geleneksel tedarik zinciri kayıt yönetimi modelleri dağıtık ortam yapısında kullanılmaya uygun değildir. Dağıtık ortam mimarisi, verilerin tüm paydaşlar arasında paylaşılmasının gerekli olduğu ve herhangi bir aracı olmadan birbirleriyle etkileşime girebilecekleri bir yapıdır. Normal bulut merkezli veya sunucu merkezli uygulamalar veri bulunamama sorunları yaratabilir. Otonom akıllı sözleşmeler, aracı kavramını ortadan kaldırmakta ve pazara doğrudan erişimi mümkün kılmaktadır. Blok zincir teknolojisi, varlıkların zaman damgalı işlemlerini değişmez bir şekilde depolayan, merkezi olmayan dağıtık bir defter sistemidir. Blok zincir teknolojisinin tarımsal gıda üretiminde uygulanması sistemde güveni, şeffaflığı ve güvenilirliği artırır (Bordel, Alcarriab, Martina ve Sanchez-Picota, 2018).

7. Sonuç

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (Food and Agriculture Organization,, FAO)'nün verilerine göre, 2050 yılı itibariyle dünya nüfusunun 9,7 milyar olması

beklenmektedir. Bu düzeyde bir nüfusun gıda talebinin karşılanabilmesi için küresel gıda üretiminin yaklaşık olarak %70 oranında artması gerekmektedir (FAO, 2022). Ancak temel gıda ürünlerinin üretim sürdürülebilirliğinin sağlanmasında üreticilerin diğer bir ifade ile çiftçilerin maruz kaldıkları girdi maliyetleri ve aracı etkisinin azaltılması önem taşımaktadır. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nın Temmuz 2022 yılı istihdam izleme verileri incelendiğinde 2021 yılı 1. Çeyrek döneminde 4570 olan çiftçi sayısının 2022 yılının aynı döneminde %4,6 oranında azalarak 4362 kişiye gerilediği söylenebilir. Kadın çiftçi sayısı aynı dönemler için %1,6 oranında gerileyerek 1766 kişiden 1738 kişiye erkek çiftçi sayısı ise %6,4 oranında gerileyerek 2803 kişiden 2623 kişiye düşmüştür (TEPAV İstihdam İzleme Bülteni, 2022). Ekonominin en önemli bileşenlerinden biri olan tarım sektöründe çalışan çiftçi sayısının her geçen gün azalması gelecek yıllarda güvenli gıdaya erişimi de tehlikeye düşürmektedir. İstihdam alanında tarım sektörünün cazibesini arttırmak, tarım sektöründe çalışan bireylerin yaşam kalitelerinin yükseltilmesi, emek-yoğun bir sektör olarak emeklerinin karşılıklarının alınmasıyla mümkündür. Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından 27 Şubat 2023 tarihinde açıklanan gıda fiyatlarının tedarik zinciri boyunca değişen fiyat hareketleri incelendiğinde asıl üreticiler olan çiftçilerin yüksek girdi maliyetlerine karşılık ürünlerinin bedellerini son derece düşük fiyattan pazara sundukları görülmektedir. Örneğin çiftçiden 5 TL'ye alınan elma nihai tüketiciye markette %251,6 oranındaki fiyat artışıyla 17,58 TL'ye satılmaktadır. Tarımsal gıda tedarik zincirinde aracı etkisine sadece çiftçiler değil ürünü tüketen nihai tüketiciler de maruz kalmaktadırlar.

Gelecekte blok zincir teknolojisi, nesnelerin interneti, akıllı sözleşmeler ve akıllı sensörler gibi teknolojiler sayesinde daha yalın ve daha akıllı hale gelecek olan tedarik zinciri modelleri, mevcut tarımsal gıda tedarik zinciri modellerinde çiftçilerin ve dolayısıyla da nihai tüketicilerin yaşadıkları aracı etkisi mağduriyetini azaltabilir. Akıllı sözleşmelere dayalı blok zincir destekli akıllı tedarik zinciri modeli yapısı gereği sahip olduğu, şeffaflık, hesap verebilirlik, değişmezlik, izlenebilirlik ve kullanılabilirlik özellikleri, sistemin paydaşları olan çiftçiler, perakendeciler ve nihai kullanıcılar açısından geleceğin tedarik zinciri modeli olarak çok önemli potansiyeller barındırmaktadır.

Bu çalışmada 2021 yılında Jaswitha vd. tarafından önerilen blok zincir destekli akıllı tedarik zinciri modeli incelenmiş olup gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalar için bir farkındalık ve bakış açısı kazandırılması amaçlanmıştır. Önerilen model kapsamında çiftçilerin aracı etkisinden kurtarılması, tedarik zincirinde yer alan paydaşların fiyat avantajına sahip olmaları, tedarik zincirinde yer alan her bir işlemin kayıt altında tutulması, her bir kaydın paydaşlar tarafından takip edilebilmesi, çiftçilerin tarlalarındaki tüm faaliyetlerinin gözlemlenebilir olması, güvenli tarımın yanı sıra hem güvenli hem de ucuz gıdaya erişimin sağlanması gibi pek çok fayda ortaya çıkmaktadır.

Geleceğin teknolojisinin bugünden tartışılması, tarımsal gıda pazarına yönelik geliştirilecek stratejiler ve yapılacak yatırımlarda blok zincir teknolojileri, nesnelerin interneti, akıllı sözleşmeler gibi geleceğin teknolojilerine yönelik kararların alınması açısından da önem taşımaktadır. Çalışma, belirtilen bu konulara dikkat çekmeyi, farkındalık oluşturmayı ve ülkemiz açısından geleceğin modern tarım faaliyetlerinde blok zincir teknolojisinin sağlayabileceği avantajlar hakkında ülkemizdeki karar vericiler ile politika üreticileri bilgilendirmeyi ve alacağı kararlara katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Kaynakça

- Aich S, Chakraborty S, Sain M, Lee H. ve Kim H. A.(2019). Review on benefits of IoT integrated blockchain based supply chain management implementations across different sectors with case study. *Proceedings of the 2019 21st International Conference on Advanced Communication Technology (ICACT)*. PyeongChang, South Korea; February 17,138-141; IEEE.
- Bordel SB, Alcarriab R, Martina D. ve Sánchez-Picota L.(2018) Trust provision in the Internet of Things using transversal blockchain networks. *Intell Autom Soft Computer*, 4177 1. <https://doi.org/10.31209/2018.100000052>.
- Buterin, V. (2019). The Meaning of Decentralization. <https://medium.com/@VitalikButerin/themeaning-of-decentralization-a0c92b76a274>
- Casey, M. ve Hounsom, N. (2017). A New Game Changer For The Media Industry?. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ZA/Documents/Technology-Media-Telecommunications/ZA_Pov_Blockchain_Media_250817.Pdf
- Casey, M. J. ve Wong, P. (2019). Global Supply Chains Are About to Get Better, Thanks to Blockchain. *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2017/03/global-supply-chains-are-about-to-get-better-thanks-to-blockchain>
- Chen, S., Liu, X., Yan, J., Hu, G., ve Shi, Y. (2020). Processes, benefits, and challenges for adoption of blockchain technologies in food supply chains: A thematic analysis. *Information Systems and e-Business Management*. <https://doi.org/10.1007/s10257-020-00467-3>
- Corallo, A.; Paiano, R.; Guido, A.L.; Pandurino, A.; Latino, M.E. ve Menegoli, M. (2018). Intelligent Monitoring Internet of Things Based System for Agri-food Value Chain Traceability and Transparency: A Framework Proposed. *In Proceedings of the 2018 IEEE Workshop on Environmental, Energy, and*

Structural Monitoring Systems (EESMS), Salerno, Italy, 21–22 June, pp. 1–6.

Demestichas, K., Peppes, N., Alexakis, T. ve Adamopoulou, E. (2021). Blockchain in Agriculture Traceability Systems: A Review. *Applied Sciences*, 10(12), 1-22.

Dhawale, A., Tejashri, D., Shradha, L. ve Suryavanshi, P.M.(2020). Traceability of Agricultural Food Products in Supply Chain Through Blockchain. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research-JETIR*, 7(4), 841-844.

Dickson, B. (2016). Blockchain has the potential to revolutionize the supply chain. *TechCrunch*, <https://techcrunch.com/2016/11/24/blockchain-has-the-potential-torevolutionize-the-supply-chain/>

Gatteschi, V., Lamberti, F., Demartini, C., Pranteda, C. ve Santamaria, V. (2018). Blockchain and Smart Contracts for Insurance: Is the Technology Mature Enough? *Future Internet*, 10(20), 2-16, doi:10.3390/fi10020020

Ismagilova, E., Hughes, L., Dwivedi, Y. ve Raman, K.R. (2019). Smart Cities: Advances In Research—An Information Systems Perspective. *International Journal Of Information Management*, 47, 88–100.

Jain, D., Dash, M. K., Kumar, A. ve Luthra, S. (2021). How is Blockchain Used In Marketing: A Review and Research Agenda. *International Journal Of Information Management Data Insights*, 1, 1-12.

Jaswitha, R.G., Sai Kumar, H., Lohisatsya, T., Sri Nilay, V., Sai Praveen, K., Bhaskara, S. E. ve Pradhan, A.K. (2021). *IEEE International Symposium on Smart Electronic Systems (iSES)*.

Kamilaris, A., Fonts, A., Prenafetabold, F., X. (2019). The Rise of Blockchain Technology in Agriculture and Food Supply Chains. *Elsevier Trends in Food Science &Technology*, 91.

Malik, S., Dedeoglu, V., Kanhere, S. ve Jurdak, R. (2019). TrustChain: Trust Management in Blockchain and IoT Supported Supply Chains. 10.1109/Blockchain.2019.00032

Mistry I, Tanwar S, Tyagi S ve Kumar N.(2019). Blockchain for 5G-enabled IoT for industrial automation: a systematic review, solutions, and challenges. *Mech Syst Signal Process*, 135, 1–21.
<https://doi.org/10.1016/j.ymsp.2019.106382>.

Nakamoto, S. (2008). Bitcoin: A Peer-To-Peer Electronic Cash System. *Bitcoin.Org*, 1–9.

- Nalay, K., Raut, R.D., Narkhede, B.E., Priyadarshinee, P., Panchal, G.B. ve Gedam, V.V. (2021). Antecedents for Blockchain Technology-Enabled Sustainable Agriculture Supply Chain. *Annals of Operations Research*, 6 December, <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04423-3> (Erişim Tarihi:02/08/2022).
- Patel, N., Shukla, A., Tanwar, S. ve Singh, D. (2020). KRanTi: Blockchain-Based Farmer's Credit Scheme for Agriculture-Food Supply Chain. *Emerging Telecommunications Technologies*, 32(4), 1-16.
- Prause, G. (2019). Smart Contracts for Smart Supply Chains. *IFAC PapersOnLine*, 52(13), 2501-2506.
- Risius, M. ve Spohrer, K. (2017). A Blockchain Research Framework: What We (Don't) Know, Where We Go From Here, and How We Will Get There. *Business and Information Systems Engineering*, 59(6), 385–409.
- Sheel, A. ve Nath, V. (2019). Effect of blockchain technology adoption on supply chain adaptability, agility, alignment and performance. *Management Research Review*, 42(12), 1353–1374.
- Smart Contracts Alliance, "Smart Contracts: 12 Use Cases for Business & Beyond," *Chamber of Digital Commerce, White Paper*, Dec. 2016.
- Szabo, N.(1994). Smart Contracts.
<https://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart.contracts.html>
(Erişim Tarihi: 30/07/2022)
- Szabo, N. (1996). Smart Contracts: Building Blocks for Digital Markets.
[http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/nformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart contracts 2.html](http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/nformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart%20contracts%202.html).
(Erişim Tarihi: 30/07/2022).
- Tian, F. (2017). A Supply Chain Traceability System for Food Safety Based on HACCP, Blockchain & Internet of Things, *IEEE International Conference on Service Management*.
- Tye, Erin. (2016). Smart Contracts Alliance, Smart Contracts: 12 Use Cases for Business & Beyond. *Chamber of Digital Commerce, White Paper*, Dec. <https://www.globenewswire.com/en/news-release/2016/12/06/1061682/0/en/Chamber-of-Digital-Commerce-Releases-Smart-Contracts-White-Paper.html> (Erişim Tarihi: 31/07/2022).

Ye C, Cao W. ve Chen S.(2020), Security challenges of blockchain in Internet of things: systematic literature review. *Trans Emerging Telecommunication Technology*, 4177. <https://doi.org/10.1002/ett.4177>

Zhen-Yuan D. (2019). Personal data security and supervision in the age of large data. *Intell Autom Soft Computer*, 25(4):847-853. <https://doi.org/10.31209/2019.100000088>.

İnternet Kaynakları

“Introduction to smart contracts” (2022) <https://ethereum.org/en/smart-contracts/> updated: 25 Temmuz 2022, (Erişim Tarihi: 20/07/2022).

Blockchain in supply chain market; 2020. <https://www.marketresearchfuture.com/reports/blockchain-supply-chain-market-6702/> (Erişim Tarihi: 22/07/2022)

Food and Agricultural Organization (FAO), 2022 <https://www.fao.org/state-of-food-agriculture/en/> (Erişim Tarihi: 22/07/2022).

Global Food Waste (GFW), 2020 <https://cubii.co/en/34957-global-food-waste-statistics-2020/> (Erişim Tarihi: 02/08/2022).

<https://telegra.ph/Blockchain-in-Supply-Chain-Market--Share-Growth-Trends-Covid-19-Impact-And-Forecast-2020--2027-08-04>

TEPAV, İstihdam İzleme Bülteni Temmuz 2022 https://www.tepav.org.tr/upload/files/1658124658-5.TEPAV_Istihdam_Izleme_Bulteni_Nisan_2022.pdf (Erişim Tarihi: 01/08/2022).

TZOB (2023). Şubat Ayı Üretici Market Fiyatları ve Girdi Fiyatları. <http://www.tzob.org.tr/basin-odasi/haberler/subat-uretici-market-aylik-yillik-girdi-fiyatlari> (Erişim Tarihi: 10/03/2023).

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Discussing the Future Supply Chain Model from the Today: Farmer-Friendly Blockchain Supported Smart Agri-Food Supply Chain Model

Extended Abstract

1. Introduction

Human life is food-oriented, and human societies have established settlement on land where food can be produced. The food and agricultural industry worldwide is a major employment area. The agricultural industry consists of various sectors and various partners that farmers, businesses, wholesalers, intermediaries, distributors and consumers (Malik, Dedeoğlu, Kanhere and Jurdak, 2019). Agriculture is affected by many variables such as weather, seed quality, farming style, humidity, soil type and water. The very much of variables number makes it difficult and complex to monitor and maintain product quality without an appropriate management system. In addition, since the agricultural product market is based on a market economy, the supply chain has become increasingly complex over time (Casey and Wong, 2019). Today, within the scope of developments in the field of information technology, it may be possible to establish a farmer-centered supply chain management system by using blockchain and internet of things Technologies (Malik, Dedeoğlu, Kanhere and Jurdak, 2019). The study aims to discuss and raise awareness about the blockchain-supported smart agricultural food supply chain model as an alternative to the traditional agricultural food supply chain model. Thus, it is desired to draw attention to the advantages that blockchain technology can provide in the modern agricultural activities of the future for our country.

2. Methodology

In the study, first of all, the concepts of blockchain technology and smart contract were examined. Then, the studies in the literature on the blockchain supported smart agricultural food supply chain were analyzed with the help of the Vosviewer program. Finally, in 2021 the farmer-oriented supply chain model proposed by Jaswitha et al. was evaluated.

3. Findings

Studies in the literature on integrating blockchain into the agricultural food supply chain model were examined using the Web of Science database. It has been determined that there are a total of 219 studies on this subject between the years 2017-2022. In 219 studies published between 2017-2022, co-occurrence analysis was carried out on the most used keywords by the authors. It was determined that there were 606 keywords in 219 articles and 56 keywords that were found together at least 3 times. It is seen that the concept of agricultural food supply chain is very closely related to the keywords that of blockchain, ethereum, food traceability, smart agriculture, smart farming, smart contract and supply chain management among 56 keywords. It has been determined that there are scientific publications in 70 countries on the concept of agricultural food supply chain with blockchain support and at least two publications on this subject in 43 countries. The top ten countries with the highest number of publications in the blockchain-supported agricultural food supply chain are the People's Republic of China (68 units), India (36 units), Italy (30 units), England (25 units), America (23 units) Türkiye (13 units), Pakistan (13 units), Australia (12 units), Spain (12 units), Saudi Arabia (11 units). Among these countries, the first three countries with the strongest broadcasting relations with other countries are the People's Republic of China, India and Saudi Arabia. It can be said that academic studies on the blockchain-supported agricultural food supply chain model have continued to increase in the last five years, and one study in 2017 increased to 82 in 2021 and 58 in the first six months of 2022. Creating awareness on this issue and improving the

level of consciousness will help countries to develop agricultural food supply chain systems with a focus on farmers and final consumers.

4. Conclusions

According to the data from the United Nations Food and Agriculture Organization (FAO), the world population is expected to be 9.7 billion by 2050. In order to meet the food demand of such a population, global food production must increase by approximately 70% (<https://www.fao.org/state-of-food-agriculture/en/>). However, it is important to reduce the input costs and intermediary effects that producers are exposed to, in other words, farmers, in ensuring the production sustainability of basic food products. Supply chain models, which will become leaner and smarter in the future thanks to technologies such as blockchain technology, the internet of things, smart contracts and smart sensors, can reduce the victimization of the intermediary effect of farmers and therefore final consumers in current agricultural food supply chain models. Based on smart contracts, the Blockchain-supported smart supply chain model has very important potential as a future supply chain model for farmers, retailers and end users, who are the stakeholders of the system, due to its transparency, accountability, immutability, traceability and usability features. In this study, in 2021 the blockchain supported smart supply chain model proposed by Jaswitha et al. was examined and it was aimed to gain awareness and perspective for future studies on this subject. Within the scope of the proposed model; there are many benefits such as

- Saving the farmers from the intermediary effect,
- Stakeholders in the supply chain have a price advantage,
- Keeping records of every single transaction in the supply chain,
- Each record can be followed by the stakeholders,
- All activities of farmers in their fields are observable,
- Providing access to both safe and cheap food as well as safe agriculture

Discussing the technology of the future today is also important in terms of strategies to be developed for the agricultural food market and making decisions for future technologies such as blockchain technologies, internet of things, and smart contracts in investments to be made. The study aims to draw attention to these issues, create awareness and It aims to inform the decision-makers in our country about the advantages of blockchain technology in the modern agricultural activities of the future for our country.