

Journal of Public Economy and Public Financial Management

Cilt: 4 | Sayı: 1 | Mayıs 2024

Volume: 4 | Issue: 1 | May 2024

e-ISSN : 2822-3187



İmtiyaz Sahibi / Publisher

AKADEMİK ÇALIŞMALAR DERNEĞİ

Dergi Editörü / Journal Editor

Prof. Dr. Serpil AĞCAKAYA

Süleyman Demirel University

Editör Yardımcıları/ Assistant Editors

Doç. Dr. Düriye TOPRAK

Mehmet Akif Ersoy University

Dr. Ceyda ŞATAF

Süleyman Demirel University

Dr. Ferhan ÇAKIR

Pamukkale University

Yabancı Dil Editörleri / Foreign Language Editors

Doç. Dr. Mustafa ASLAN

İstanbul Gelişim University

Dr. Mehmet Akif COŞKUN

Bu dergi "Akademik Çalışmalar Grubu" çatısı altında yayınlanmaktadır.



www.journals.academicianstudies.com/jpepfm



Bilimsel Hakem ve Editör Kurulu / Scientific Referee and Editorial Board

Prof. Dr. Asuman ALTAY
Dokuz Eylül University

Doç. Dr. Adem BABACAN
Cumhuriyet University

Prof. Dr. Bekir GÖVDERE
Süleyman Demirel University

Doç. Dr. Derya YAYMAN
Akdeniz University

Prof. Dr. Gülsüm GÜRLER HAZMAN
Afyon Kocatepe University

Doç. Dr. Dilek GÖZE KAYA
Süleyman Demirel University

Prof. Dr. Hakan AY
Dokuz Eylül University

Doç. Dr. Düriye TOPRAK
Mehmet Akif Ersoy University

Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL
Süleyman Demirel University

Doç. Dr. İclal ÇÖĞÜRCÜ
Karamanoğlu Mehmetbey University

Prof. Dr. Harun YENİÇERİ
Bandırma Onyedli Eylül University

Doç. Dr. İpek TÜRKER
İstanbul University

Prof. Dr. Kamil TÜĞEN
Dokuz Eylül University

Doç. Dr. Mustafa ASLAN
İstanbul Gelişim University

Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
Süleyman Demirel University

Doç. Dr. Osman YILMAZ
Batman University

Prof. Dr. Nilüfer AVŞAR NEGİZ
Süleyman Demirel University

Doç. Dr. Ömer Faruk DEMİRKOL
Harran University

Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Süleyman Demirel University

Doç. Dr. Serdar YAY
Süleyman Demirel University

Prof. Dr. Serpil AĞCAKAYA
Süleyman Demirel University

Dr. Ceyda ŞATAF
Süleyman Demirel University

Prof. Dr. Şirvan ŞEN DEMİR
Süleyman Demirel University

Dr. Ertan BECEREN
Süleyman Demirel University

Prof. Dr. Ufuk KARADAVUT
Karabük University

Dr. İsmail BAŞARAN
Manisa Celal Bayar University

Prof. Dr. Zeynep ÖZTÜRK
Dokuz Eylül University

Dr. Kürşad ÖZKAYNAR

Cumhuriyet University

Dr. Nihat ALTUNTEPE

Isparta Uygulamalı Bilimler University

Dr. Selim KANAT

Süleyman Demirel University

Dr. Ferhan ÇAKIR

Pamukkale University

Prof.Dr. Avdhesh S. JHA

India CVM University

Assist. Prof., Manish Nandkishor GUPTA

India Government Engineering College

**Assist. Prof. Nandkishor Tulshiram
PIMPALKAR**

Waymade College Of Education

Assist. Prof.Preeti SHRIVASTAVA

Mukesh Patel School of Technology
Management and Engineering, Mumbai,
India

Dr. Pg Mohd Auza'e Pg ARSHAD

Malaysia Kelantan University

Dr. Logaiswari INDIRAN

Malaysia Teknologi University

Dr. Arjeta HALLUNOV

Aleksandër Moisiu University

Dr. Esther Ranmilowo ADERINTO

Lead City University

Dr. Anjali DAVE

Novant Health Presbyterian Medical Center

Dr. Mariam SETAPA

Malaysia Teknologi University

Dr. Chiragbhai Mahendrabhai DARJI

India Waymade College of Education

Dr. Javaria NASIR

Pakistan University of Agriculture,
Faisalabad

Dr. Vivekanand JHA

Indira Gandhi National Open University

İÇİNDEKİLER

1. Türkiye Kamu Toplu Ulaşım Sistemlerinde Kullanılan Elektrikli Otobüslerin
Tedariki için Hazırlanan Teknik Şartnamelere Yönelik bir İnceleme
A Review of the Technical Specifications Prepared for the Supply of Electric Buses Used in
Turkish Public Public Transportation Systems
Orhan TOPAL.....1-8
2. Kırsaldan Kente Göçün Tarım ve Hayvancılığa Etkileri
Effects of Rural to Urban Migration on Agriculture and Livestock
Muhammed Yunus SEVİNÇ.....9-28
3. Kamu Yararına Bağlılık İle İşten Ayrılma İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü
The Role of Leader-Member Interaction in the Relationship between Commitment to
Public Interest and Leaving
Ersan DİKİLİ.....29-53

Türkiye Kamu Toplu Ulaşım Sistemlerinde Kullanılan Elektrikli Otobüslerin Tedariki için Hazırlanan Teknik Şartnamelere Yönelik bir İnceleme

Orhan TOPAL¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 14.03.2024 **Makale Kabul Tarihi / Accepted:** 24.05.2024

Atıf/©: Topal, O. (2024). Türkiye Kamu Toplu Ulaşım Sistemlerinde Kullanılan Elektrikli Otobüslerin Tedariki için Hazırlanan Teknik Şartnamelere Yönelik bir İnceleme. Journal of Public Economy and Public Financial Management, 4(1), 1-8.

Özet

Yerel yönetimler için enerji ve çevre politikalarının önemi her geçen gün artmakta; görev ve sorumluluk alanına giren birçok stratejik faaliyete yön vermektedir. Bu durum yerel yönetimlerin en önemli faaliyet alanları arasında yer alan toplu ulaşım hizmetleri nezdinde, kullanılan araçların seçim ve tedarikini de önemli kılmaktadır. Bu çalışmada Türkiye’de yerel yönetimler tarafından kamu toplu ulaşım sistemlerinde kullanılan elektrikli otobüslerin tedarikine esas teknik şartnameler incelenmiştir. Sözleşmesi imzalanan farklı evsaflarda yaklaşık 250 adet elektrikli otobüs için hazırlanan teknik şartnamelerdeki benzerliklerin ortaya konulmuş; önerilen yenilikçi tedarik yaklaşımı ile 2024 yerel seçimleri sonrası, ilgili makamlara yönelik farkındalık sunulması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu ihale kanunu, elektrikli otobüsler, yerel yönetimler

A Review of the Technical Specifications Prepared for the Supply of Electric Buses Used in Turkish Public Public Transportation Systems

Abstract

The importance of energy and environmental policies for local governments is increasing day by day and determines many strategic activities that fall within their duties and responsibilities. This situation makes the selection and procurement of vehicles for public transport services, one of the most important activities of local governments, important. This study analyses the technical specifications for the procurement of electric buses used in public transport systems by local governments in Türkiye. The aim is to show the similarities in the technical specifications of approximately 250 electric buses of different specifications for which contracts have been signed, and to sensitise the relevant authorities to the proposed innovative procurement approach after the local elections in 2024.

Keywords: Public procurement law, electric buses, local authorities

¹ Doç. Dr., Elektrik Y. Mühendisi, Orcid [otopal@aselsan.com.tr](https://orcid.org/0000-0003-3857-5689) Number: 0000-0003-3857-5689

GİRİŞ

Küresel çapta, toplu ulaşım sistemlerinde 2022 yılı itibari ile kullanılan elektrikli otobüs sayısının 800.000 'in üzerinde olduğu, bu sayının toplam otobüs sayısının %3'ünden fazlasına karşılık geldiği belirtilmektedir. Dünya genelinde 2022 yılında 54.000 adedi Çin'de olmak üzere yaklaşık 66.000 elektrikli otobüs satışı gerçekleştirildiği; bu sayının da bütün otobüs satışlarının yaklaşık %4.5'ine karşılık geldiği dikkat çekmektedir. Elektrikli otobüs filolarının 2025 yılında 1.4 Milyon ve 2030 yılında 2.7 Milyon değerlerine ulaşacağı, böylelikle her on otobüsten birinin elektrikli olacağına öngörüldüğü ifade edilmektedir (BloombergNEF, 2023).

Küresel ölçekte ortaya konulan birçok mutabakat ve yürütülen delegasyonlar, toplu ulaşım işletmelerini sürdürülebilir ulaşımaya yönelik faaliyet yürütmeye zorlamaktadır. Sabancı Üniversitesi, İstanbul Politikalar Merkezi tarafından hazırlanan rapora göre Türkiye'de ulaşım sektörü kaynaklı emisyon salınımının yaklaşık %23 olduğu ve bunun da %90'dan fazlasının karayolu taşımacılığı kaynaklı olduğu belirtilmektedir. Öyleki baz senaryoya göre ulaşım sektörü kaynaklı enerji tüketimlerinin ve CO₂ emisyonlarının 2030 ve 2050 yılları için sırası ile 38 Milyon TEP/ 97 Mt CO₂ ve 58 Milyon TEP/ 120 Mt CO₂ olmasının beklendiğine yer verilmiştir (IPM, 2021).

Diğer taraftan Türkiye'nin 11. Kalkınma Planında yurt içinde üretilen elektrikli otobüslerin şehir içi/dışı taşımacılıkta kullanımının yaygınlaştırılmasına dönük destek ve düzenlemeler yapılması öngörülmüştür. Yakın zamanda yayımlanan 12. Kalkınma Planında ise bütün elektrikli araç konseptlerini kapsayacak şekilde şarj altyapısı kurulumu için yol haritası belirleneceği ve devlet teşviklerinin sağlanacağına yer verilmiştir. Beraberinde Türkiye'nin imzaladığı Paris Anlaşması çerçevesinde 2053 yılına kadar net sıfır karbon emisyonu hedefi doğrultusunda, elektrikli otobüslerin kullanımı yaygınlaştırılmasına yönelik enerji altyapı ve teknolojileri ihtiyaçların araç konseptlerine göre belirleneceği ifade edilmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019;2023), (WorldBank, 2023).

Bu minvalde Türkiye'de 2013 - 2023 yıllarını esas alan ve 18 farklı yerel yönetim (veya bağlı İdare) tarafından elektrikli otobüs alımına esas çalışma yürütülmekte olup, gerçekleştirilen ihalelerde farklı evsafalarda yaklaşık 250 adet elektrikli otobüs alımına dair sözleşme imzalanmıştır. Toplamda gerçekleştirilen 24 adet ihalenin 3 adedi uluslararası finansman (hibe/destekler) ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada söz konusu ihalelere baz alınan teknik şartnameler iThenticate programı marifeti ile özgünlük açısından değerlendirilmiş, ilgili ihalelere ait şartnamelerin hem web hem de birbirleri ile olan benzerlikleri ortaya konulmuştur. Dikkat çekici sonuçların elde edildiği çalışma ile elektrikli otobüslerlere özel, kamu ihale kanunu çerçevesinde önerilen farklı tedarik konseptlerinin özellikle 2024 yerel seçimleri sonrasında, ilgili makamlara yönelik farkındalık sağlanması öngörülmektedir.

ELEKTRIKLI OTOBÜSLERE YÖNELİK TEDARİK YAKLAŞIMLARI

Türkiye'de yerel yönetimlerin de dahil olduğu kamu tarafından yürütülen alımlar büyük ölçüde 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çerçevesinde düzenlenmektedir. İlgili kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca İdarelerin mal, hizmet alımları ile yapım işleri olmak üzere; açık, belli istekliler arasında ve pazarlık usulü yöntemleri

kullanılarak tedarik süreçler yürütülmektedir. Kamu alımlarına esas gerçekleştirilen ihalelerde söz konusu işin en uygun fiyatla, sorunsuz ve kaliteli şekilde teslim alınabilmesi esastır. Kamu alımlarının ülke ekonomisinde sahip olduğu önemli pay nedeni ile ihale mevzuatları, kamu ihtiyaçların uygun şartlarda ve zamanda karşılanmasını, sahip olunan kaynakların etkin kullanılmasını sağlayacak düzenlemeleri içermesi gerekmektedir. Ayrıca ihalelerin kamuoyu denetimine açık, şeffaf ve rekabet koşullarının sağlanması esas olduğu ifade edilmiştir (Dökmen & Öztunç, 2023).

Kamu İhale Kurumu tarafından 2023 yılının ilk 6 aylık dönemini esas alan raporlamaya göre İdareler tarafından gerçekleştirilen kamu alımlarına ilişkin veriler yayımlanmıştır. Buna göre 4734 sayılı Kamu İhale Kanuna tabi olmak üzere toplamda 470.096 adet ihale gerçekleştirildiği ve toplam sözleşme bedelinin 892.700.836.000,00 TL olduğu belirtilmiştir.

Bu kapsamda çalışmaya esas yerel yönetimler ve bağlı idareleri tarafından gerçekleştirilen toplamda 147.734 adet ihalede; bu değer toplam ihalelerin % 31'ine karşılık geldiği belirtilmektedir. Ayrıca yine yerel yönetimler ve bağlı idareleri tarafından imzalanan toplam sözleşme bedeli ise 178.923.095.000,00 TL olup, bütün kamu harcamalarının (kamu ihale kanu ile yürütülenler çerçevesinde) %20'sine tekabül etmektedir (Kamu İhale Kurumu, 2023)

Kamu toplu ulaşım otoriteleri tarafından bu çalışmaya esas elektrikli otobüs alım ihaleleri ise mal alımları olarak nitelendirilmektedir. Kimi zaman muhteviyatında yer alan şarj istasyon ve altyapı vb. kurulumlar için harici ihalelerde yapım işlerinin de esas alındığı yaklaşımlar sunulabilmektedir. Ancak anahtar teslim sözleşmeler çerçevesinde elektrikli otobüs alım ve altyapı kurulum ihalelerinin en makul konsept olduğu değerlendirilmektedir (Topal, 2019).

Bütçesel anlamda da çok önemli bir yekün teşkil eden kamu ihalelerinde, ilgili süreçlerde olası hukuka aykırı işlem yada eylemler nedeniyle adaylar/istekliler ve/veya İdareler nezdinde hak kaybına sebep olunabilmekte, zarara uğrana/tılabilmektedir. Bu nedenle İdareler tarafından söz konusu ihalelere esas hazırlanan teknik şartnameler nedeni ile kanunun temel ilkelerine aykırılık nedeniyle şikayete ve dolaylısı ile yapılacak değerlendirme sonrası söz konusu ihalelerin iptaline sebep olunabilmektedir. İdareler tarafından yapılan ihalelerin sorunsuz tamamlanması, genellikle kamu kaynaklarının verimli kullanılmasına, ihtiyaçların uygun şartlarda ve zamanındalık ilkesine göre karşılanmasına imkan sağlamaktadır. Bu durumlarda baz alınan en önemli ihale dökümanı ise teknik şartnamelerdir. Olası itirazlar nedeniyle iptal edilen veya ertelenen ihaleler, İdareleri dolayısıyla kamuyu ilave külfete sokarken ve ifa edilecek hizmetlerin de aksamasına neden olabilmektedir (Dökmen & Öztunç, 2023).

Kamu ihale süreçlerini başlatan ilk resmi belge özelliğini taşıyan teknik şartnameler; işi, malzemeyi, ürünü, tedarik veya hizmetin özelliklerini tanımlamaktadır. İhale süreçlerinde, başta ihale yöntemi olmak üzere, yaklaşık maliyet, ihale komisyonun teşekkül edilmesi, idari şartname ve sözleşme tasarısı oluşturulması gibi birçok fonksiyon ve işlevi doğrudan etkileyen teknik şartnameler, ihale süreçlerinin sağlıklı ilerleyebilmesi, kanun ve mevzuatlara uygun, rekabet koşullarını sağlayan, idarelerin ihtiyaçlarına yönelik etkin ve doğru yaklaşım sunulmasını sağlamaktadır. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nda teknik şartname ile ilgili hükümleri, Kanunun 12. maddesinde yer almaktadır. İhale konusu mal, hizmetler ile yapım işlerine ait her türlü gereksinimler idari ve teknik şartnamelerde düzenlenmektedir. Teknik şartnamelerin, idarelerce hazırlanması; belirlenen teknik gereksinimlerin etkinlik ve işlevselliği sağlamaya yönelik olması gerekirken; rekabeti engelleyici unsurlar içermemesi ve tüm istekliler arasında fırsat eşitliği sunması, özellikle belirli bir marka, model, patent, menşei yada kaynağa ait ürün/hizmeti belirtmemesi, belirli bir marka veya modele ait özellik ve

tanımlara yer verilmemesi esastır (KİK,2002). Bu doğrultuda Konya Büyükşehir Belediyesi 4 adet, İzmir Büyükşehir Belediyesi (ESHOT) 20 adet, Malatya Büyükşehir Belediyesi 22 adet (Toleybüs), Elazığ Belediyesi 15 adet, Manisa Büyükşehir Belediyesi 22 adet, Kayseri Büyükşehir Belediyesi 18 adet, Antalya Büyükşehir Belediyesi 2 adet ve Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi 12 adet (Trolleybüs) elektrikli otobüs alımına esas ihaleler gerçekleştirilmiştir. Beraberinde Adana Büyükşehir Belediyesi bünyesinde de 6 adet elektrikli otobüs kullanıma alınmıştır. Ayrıca Ankara Büyükşehir Belediyesi (EGO) tarafından 7 adet ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İETT) tarafından 1 adet olmak üzere toplamda 8 adet dizelden elektrikliye dönüşüm konseptine esas elektrikli otobüsler işletmeye alınmıştır. Diğer taraftan İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İETT Genel Müdürlüğü tarafından 3 kez, İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesileri tarafından 2’şer kez ve Batman Belediyesi 1 kez elektrikli otobüs alımına esas çıkılan ihaleler iptal edilmiştir (Topal, 2019).

Diğer taraftan Türkiye kamu toplu ulaşım sistemlerinde kullanılan/cak olan elektrikli otobüslere yönelik bir diğer tedarik yöntemi ise Sanayi İşbirliği Projeleridir. Söz konusu model, kamu alımlarında yeniliği, yerleşmeyi ve teknoloji transferini teşvik etmek ve kamu alımları yoluyla yerli sanayinin geliştirilmesini sağlamak amacıyla 4734 sayılı Kanun’da yapılan istisnanın uygulanmasına dair usul ve esaslar doğrultusunda yürütülmektedir. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 3’üncü Maddesinin (u) bendine göre yapılacak mal ve hizmet alımlarına ilişkin Türkiye’de Samsun Büyükşehir Belediyesi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İETT Genel Müdürlüğü ve Kütahya Belediyelerinin yer aldığı 3 idare tarafından 105 adetlik elektrikli otobüs alımını kapsayan sözleşme imzalanmıştır (Topal,2023) (Atasever, 2018) (RG, 24648).

Türkiye’deki toplu ulaşım sistemlerinde tedarik edilen/cek elektrikli otobüsler için uluslararası destek/hibe programları kullanılmaktadır. Buna göre Avrupa Birliği tarafından finanse ilk elektrikli otobüs projesi Eskişehir Tepebaşı Belediyesi tarafından yürütülen Remourban² projesidir. İlçe belediyesi olması nedeni ile görev ve sorumluluk alanına girmeyen toplu ulaşım hizmeti yerine diğer kamusal hizmetlerde kullanılmak üzere 4 adet elektrikli otobüs tedarikinin esas alındığı proje ile Türkiye’deki ilk elektrikli otobüs kullanımına imkan sağlamıştır (Remourban, 2014). Avrupa Birliği IPA II programı kapsamında finanse edilen ve Hazine ve Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı Merkezi Finans İhale Birimi Başkanlığı tarafından ihalesi yapılan, 3 adet 12 metre elektrikli otobüs, Ankara Büyükşehir Belediyesi, EGO Genel Müdürlüğü tarafından işletmeye verilmiştir (CFCU,2018). Son olarak 20 adet elektrikli otobüs ve 11 adet şarj istasyonunun tüm altyapısı ile tedarik edilmesinin esas alındığı proje, Avrupa Yatırım Bankası finansmanı kullanılarak İller Bankası nezdinde, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi tarafından ihaleye çıkmıştır (Ted Eeuropa,2023)

Aşağıda yer alan Tablo 1 de Türkiye’de kamu toplu ulaşım sistemlerinde elektrikli otobüs tedarikine esas gerçekleştirilen ihalelerin listesine yer verilmiştir.

² Söz konusu proje kapsamında alınan hibe, EKAP kapsamında düzenlenen ihale ile elektrikli otobüsler alınmıştır.

Tablo 1 Türkiye’de 2016 - 2023 yılları arasında imzalan elektrikli otobüs tedarikine esas ihaleler

İhale Türü ³	İhale No	İdare	Sözleşme Adedi
EKAP	2015/84655	Tepebaşı Belediyesi -Eskişehir	4
EKAP	2015/39080	Konya Büyükşehir Belediyesi	4
EKAP	2016/147513	İzmir Büyükşehir Belediyesi (ESHOT)	20
EKAP	2013/34601	Malatya Büyükşehir Belediyesi	22 ⁴
EKAP	2017/111661	Elazığ Belediyesi	15
EKAP	2017/427803	Manisa Büyükşehir Belediyesi	22
EKAP	2018/97462	Kayseri Büyükşehir Belediyesi	18
EKAP	2022/25307	Antalya Büyükşehir Belediyesi	2
EKAP	2017/105846	Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi	12 ¹
SİP		Samsun Büyükşehir Belediyesi	20
SİP		Kütahya Belediyesi	5
SİP		İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İETT)	60
CFCU/ EKAP	140591/IH/SUP/TR	Ankara Büyükşehir Belediyesi (EGO)	3 + 7 ⁵
DMO		Adana Büyükşehir Belediyesi	6
EKAP		İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İETT)	1 ⁶
AYB	KAP-2-ESK-G02	Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	16
AYB	Na	XYZ Büyükşehir Belediyesi ⁷	14
EKAP (İPTAL)	2017/32564 2017/173376 2016/549702	İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İETT)	200
EKAP (İPTAL)	2018/161968	Batman Belediyesi	4

KULLANILAN YÖNTEM VE BULGULAR

Yapılan bu çalışmada Türkiye’de farklı İdareler tarafından sözleşmesi imzalanan toplamda 250 adet elektrikli otobüs alımına esas sözleşmelerin teknik şartnameleri iThenticate programı ile değerlendirilmiştir. Söz konusu teknik şartnamelerin benzerliklerinin ortaya konulduğu çalışmada, elde edilen sonuçlar gizlilik prensibi çerçevesinde, idare adları kodlanarak sunulmuştur.

Çalışma kapsamında, yurtdışı finansmanı kapsamında elde edilen kredi/hibeler ile çıkılan ihalelerin yabancı isteklilere de açık olması gerekmesi nedeni ile teknik şartnamelerin dili İngilizce olması ve 1 idareye ait teknik şartnamenin de EKAP sistemine girilen formatı sebebi ile yapılan değerlendirmelere dahil edilememiştir.

Bunun ile birlikte teknik şartnamelerin incelemesinde kullanılan iThenticate programı, özelinde hazırlanan akademik çalışmaların orijinal olup olmadığına değerlendirilmek amacıyla kullanılan, potansiyel intihal tespit aracıdır. Program, akademik çalışmalarda muhtemel intihal oranının tespit etmekte; sisteme yüklenen belge/lerin diğer akademik dergiler, kitaplar, incelemeleri, patentler, tezler, konferans bildirimleri ve web ortamındaki mecralar dahil olmak üzere bilimum dijital içerikle karşılaştırılmasına imkan sağlamaktadır. Akademik çalışmaların başka bir çalışmalardan alıntı yapıp/yapılmadığını belirlemek için yapılan incelemeler, internet arama motorlarında birçok benzer bir örneğinin sorgulanması, çalışmaların birbirleriyle kıyaslanması, dolayısı ile orijinalliklerinin ölçülmesi ile intihal olup olmadığı konularında niceliksel sonuç elde edilmektedir. Bu kapsamda çalışma odağında teknik şartnamelerin içerik benzerliği ölçülmeye çalışılmıştır. Ayrıca benzer şekilde 2 farklı belgenin de kendi arasında karşılaştırılması da iThenticate program ile mümkün olup, söz konusu teknik şartnamelerin de birbirleri ile yapılan karşılaştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu çalışmaya esas teknik şartnameler için iThenticate programı kullanılarak elde edilen sonuçları için akademik mecradaki temel yaklaşımlarda alışagelenin aksine, benzerlik oranının yüksek olması beklenilmektedir zira söz

³ EKAP; Elektronik Kamu Alımları Platformu, SİP; Sanayi İşbirliği Projesi, AYB; Avrupa Yatırım Bankası, CFCU; Merkezi Finans ve İhale Birimi

⁴ Trolleybüs projeleridir.

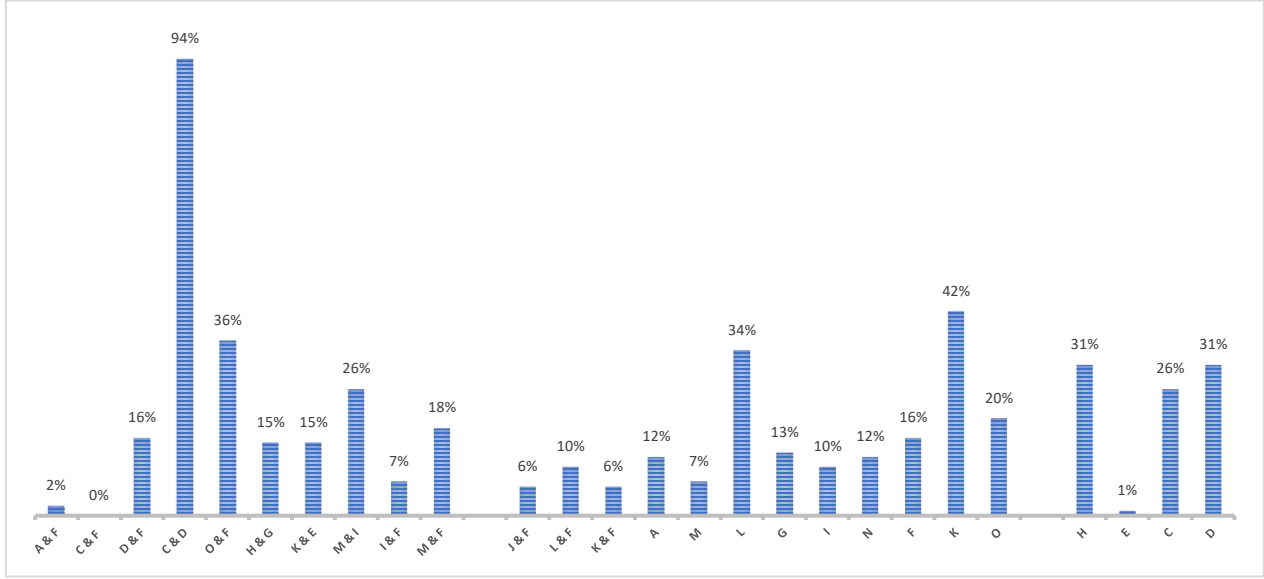
⁵ 7 adet dizelden elektrikliye dönüştürülmüştür.

⁶ Dizelden elektrikliye dönüşüm projesidir.

⁷ Söz konusu idare ismi, henüz ihale hazırlık aşamasında olduğu için paylaşılmamıştır.

konusu şartnameler sonucu imzalanan sözleşmelerde, son 2 yıl hariç tutulduğunda tek bir markaya ait elektrikli otobüs tedariki yapılmıştır. Özellikle aynı marka ve model elektrikli otobüs alımını sağlandığı sözleşmeler göz önünde bulundurulduğunda teknik şartnamelerin benzerlik oranının yüksek olması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu doğrultuda elektrikli otobüs tedarikinde esas olan teknik şartnameler, hem referans alınan idareye ait teknik şartname hem de web ortamında yer alan diğer bütün dijital dokümanlarla karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, Şekil 1 de yer almaktadır.



Şekil 1 Teknik Şartnamelere dair Değerlendirme Sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre 94% oranında varan benzerlik tespit edilen ihalelere ait teknik şartnameler doğrultusunda alınan aynı marka/model ve şarj konseptine esas elektrikli otobüsler olduğu gibi, benzerlik oranının oldukça düşük olmasına rağmen aynı marka / model ve şarj konseptine esas elektrikli otobüs tedarik sözleşmesi imzalandığı tespit edilmiştir. Bu durum farklı şartnamelerle aynı marka/model ve şarj konseptine esas elektrikli otobüslerin tedarik edilebildiği göstermektedir. Söz konusu Türkiye’de 2013-2023 yılları arasında gerçekleştirilen elektrikli otobüs alımına esas teknik şartnameler sonucunda toplamda 3 farklı markaya ait farklı evsafalarda 10 model elektrikli otobüs için sözleşme imzalanmıştır. Bunlar arasında 6m/8m/10 m/12 m/18 m/24 m veya hızlı şarj/ geçeden şarj /kataner hat beslemeli (Trolleybüs) gibi elektrikli otobüs konseptleri yer almaktadır (Topal O.,2019).

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Türkiye kamu toplu ulaşım sistemlerinde elektrikli otobüs alımlarına esas gerçekleştirilen ihalelere ait teknik şartnamelerin incelendiği bu çalışmada, İdarelere ait referans olarak seçilen bir adet teknik şartname ile diğer teknik şartnamelerin karşılaştırılmıştır. Ayrıca her bir teknik şartnamenin yeknesak olarak web alanında yer alan diğer dijital dokümanlar ile benzerliklerin yönünden incelenmiştir. Farklı teknik şartnameler ile aynı marka ve model elektrikli otobüslerin tedarik edilebiliyor olması yönüyle dikkat çeken sonuçlara yer verilen bu çalışma Türkiye de ilk defa gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaya esas yaklaşım çerçevesinde, İdarelerin önceki bölümlerde ifade edilen kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanılmasını esasına göre mevcut Kamu İhale Kanununda yer alan Çerçeve Anlaşma İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinde eklenecek alt maddeler doğrultusunda, farklı idarelerin benzer ihtiyaçlarına yönelik tek merkezden ve aynı teknik şartnamenin esas alındığı elektrikli otobüslere özgü ihalelerin gerçekleştirilebileceği değerlendirilmektedir. Buna göre farklı evsafalarda örneğin

6m/10 m/12 m/18 m/24 m veya hızlı şarj/ geceden şarj /kataner hat beslemeli (Trolleybüs) gibi tip araç konsepti özelinden teknik şartnamalar oluşturularak; buna dair ilgili idarelerin ihtiyaçları nispetinde, rasyonel ve objektif gereksinimlerin ortaya konulması sağlanabileceği değerlendirilmektedir. Böylelikle çalışmaya konu elektrikli otobüslere yönelik birim fiyat avantajı sağlanabileceği, tahrik bataryası başta olmak üzere garanti koşullarında elde edilecek ilave kazanımlarla ilgili altsistem/bileşenlere yönelik sağlanacak ölçek ekonomisine önemli bir katkı sağlanacağı öngörülmektedir. Diğer taraftan Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından yürütülen merkezi raylı sistem projelerinde olduğu gibi Türkiye’de farklı yerel yönetimlerin ihtiyaç duyduğu elektrikli otobüs tedarik ihaleleri tek merkezden yürütülebileceği; ilgili yerel yönetimleri ihtiyaç duydukları araçların mevcut filolarındaki otobüs sayıları gözetilerek; merkezi ihaleler ile etkin ve mali açıdan verimli sözleşmeleri gerçekleştirilebileceği değerlendirilmektedir. Türkiye’de özellikle yaklaşan 2024 yerel seçimleri sonrası bu anlamda ortaya konulacak iyileştirmeler/yasal düzenlemeler, elektrikli otobüs üretim sektörü ve yerel yönetimler için önemli bir katmadeğer sağlayacağı muhakkaktır.

KAYNAKLAR

BloombergNEF. Electric Vehicle Outlook 2023. Erişim linki:

https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/2431510_BNEFElectricVehicleOutlook2023_ExecSummary.pdf (Erişim tarihi 15 Ocak 2024).

Türkiye'nin Karbonsuzlaşma Yol Haritası: 2050'de Net Sıfır. İstanbul Politikalar Merkezi–Sabancı Üniversitesi. Erişim linki: <https://ipc.sabanciuniv.edu/Content/Images/CKeditorImages/20220220-22025433.pdf> ((Erişim tarihi 15 Ocak 2024).

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). T. C. Cumhurbaşkanlığı.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023). On İkinci Kalkınma Planı (2023-2028). T. C. Cumhurbaşkanlığı.

The World Bank Repots, Charting a Course to Climate Action and Green Transition in Türkiye, Erişim linki:

<https://www.worldbank.org/en/results/2023/10/30/charting-a-course-to-climate-action-and-green-transition-in-turkiye>.

Dökmen, g., & Öztunç, İ. (2023). Kamu İhale Kurulu Kararları Işığında, Teknik Şartnameden Kaynaklanan Kamu İhale İptalleri. Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8(2), 1-22.

Kamu Alımları İzleme Raporu (2023), Kamu İhale Kurumu Kurumu, Kurumsal Gelişim ve Araştırma Dairesi Başkanlığı Ankara.

Topal O., (2019), Türkiye'de Elektrikli Otobüsler. Efe Akademi.

24648 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, Kamu İhale Kanunu Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği, Erişim linki: [https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=12917&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5)

[MevzuatNo=12917&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=12917&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5) (Erişim tarihi 15 Aralık 2023).

Topal, O. (2019). Türkiye Toplu Ulaşım Sisteminde Elektrikli Otobüsler. Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi, (15), 155-167.

Topal, O. (2023). Türkiye'de Kamu İhale Kanunu Çerçevesinde Yerel Yönetimler için Elektrikli Otobüs Alımı. Çevre Şehir ve İklim Dergisi, 2(3), 294-310.

30335 sayılı Resmi Gazete yayımlanan, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Sanayi İşbirliği Projelerinin Uygulanmasına ilişkin Yönetmelik, Online erişim: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/02/20180217-2.htm>. (Erişim tarihi: 03/08/2023)

Atasever M. (2018), Sanayi İşbirliği Projeleri, Satınalma ve Tedarik Zinciri Yöneticilerinin Dergisi, https://www.academia.edu/en/39994547/Sanayi_%C4%B0%C5%9Fbirli%C4%9Fi_Projeleri_S%C4%B0_1

Eskişehir Tepebaşı Belediyesi ReMourban Projesi, Erişim linki:

<http://remourban.tepebasi.bel.tr/hakimizda.html> (Erişim tarihi 15 Aralık 2023).

Republic of Türkiye Ministry of Treasury and Finance Central Finance and Contracts Unit Project No:

Tr2018/En/04/A1-04supply Of Electric Buses and Peripheral Equipment, Erişim linki:

<https://www.cfcu.gov.tr/tender/65694> (Erişim tarihi 15 Aralık 2023).

Türkiye-Eskişehir: Taşımacılık ekipmanları ve taşımacılığa yardımcı ürünler, İhale Numarası:2023/S 198-617291, Sözleşme bildirim, erişim linki <https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/ihale/673-4-2023-11-21-c17406f1.pdf> (Erişim tarihi: 24 Aralık 2023)

Kamu İhlale Kurumu EKAP bilgilendirme Sayfası. Erişim linki: www.ekap.kik.gov.tr (Erişim tarihi 18 Aralık 2023).

Kırsaldan Kente Göçün Tarım ve Hayvancılığa Etkileri

Muhammed Yunus SEVİNÇ¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 22.11.2023 **Makale Kabul Tarihi / Accepted:** 06.04.2024

Atf/©: Sevinç, M. Y. (2024). Kırsaldan Kente Göçün Tarım ve Hayvancılığa Etkileri. Journal of Public Economy and Public Financial Management, 4(1), 9-28.

Özet

Tarım ve hayvancılık sektörleri ülke ekonomilerinde refahın en temel göstergelerindendir. Ayrıca bu sektörler diğer sektörler üzerinde önemli etkiye sahiptir. Türkiye’de kırsaldan kente göçün yol açtığı istihdam dengesizliği, yıllara göre demografik verilerde meydana gelen değişimin kırsal üretimle ilişkisi elde edilen sayısal ve istatistiksel verilerin incelenmesiyle ortaya çıkarılmıştır. Son 50 yılda Türkiye’de kırsaldan kente göçün yoğunluk kazanması ve kent nüfusu yoğunluğunun kır nüfusu yoğunluğunu geçmesi tarım ve hayvancılık sektörlerinde istihdam ve bazı üretim verilerinde düşüşlerin meydana geldiğini göstermektedir. Kırsal alanlardan kentlere yönelik gerçekleşen göçler sonucunda yoğun göç alan sanayileşmiş şehirlerin göçü işgücüne dahil edememesi sonucunda başta işsizlik olmak üzere bazı makro ekonomik göstergelerde değişimler meydana gelmektedir. Göçler sonucunda tarım ve hayvancılık faaliyet alanlarında yıllara göre yaşanan gerileme toplumsal refahın azalmasına doğrudan etki etmektedir. Kırsal alanlardaki üretim çıktılarının yıllara göre düşüş göstermesi ve kentlerde bu üretim mallarına olan talebin artması sonucu piyasa fiyatlarında hızlı yükselişleri ve talep artışı kaçınılmaz kılmaktadır. Bu durum makro ve mikro ekonomik bütün göstergeler üzerinde önemli etkiye sahip olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Göç, Tarım, Çiftçilik, İşsizlik

JEL Kodları : A1, E2, J21

EFFECTS OF RURAL TO URBAN MIGRATION ON AGRICULTURE AND LIVESTOCK

Abstract

Agriculture and livestock sectors are among the basic indicators of prosperity in the country's economy. In addition, these sectors have an important structure over other sectors. The employment imbalance caused by migration from travel to the city in Turkey, the relationship between the changes in demographic data over the years and rural production, has been revealed by examining the digital and recorded data obtained. In the last 50 years, it has been observed that there has been a decrease in employment and some production losses in the agriculture and livestock sectors in Turkey, where migration from travel to the city has gained and money has been broken in the city and money is free. As a result of migration from rural areas to cities, the migration of industrialized cities that receive intense migration and not being included in the city, changes occur in some macroeconomic indicators, especially unemployment. The decline experienced over the years in agriculture and livestock activity areas as a result of migration has a direct impact on the stability of social welfare. The increase in production in rural areas over the years has emerged, and as a result of the increase in demand for these production goods in cities, rapid increases in market prices and an increase in demand are inevitable. This has revealed that it has significant effects on all macro and microeconomic indicators.

Keywords: Migration, Agriculture, Farming, Unemployment.

¹ Uzman, Dr. Öğrencisi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Bölümü, myunussevinc@gmail.com, Orcid Number: 0000-0003-2601-0867

GİRİŞ

Gelişmekte olan ülke ekonomilerinin istihdamdaki genel görünümü ve sektörel dağılımı ekonomik ve sosyal nedenlerle incelendiğinde tarım, hayvancılık ve hizmet sektörleri arasında birtakım nedenlerden dolayı önemli istatistiksel farkların bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Gelişmekte olan Türkiye modeli bu bağlamda incelendiğinde kırsal ve kent nüfus yoğunluğunun yıllara göre değişmesi sonucu meydana gelen sektörel istihdam farklılıkları sayısal, sosyal ve kültürel açıdan ele alınmıştır. Son 50 yıl baz alınarak Türkiye'nin demografik profili incelendiğinde kent ve kırsal nüfus yoğunluğunun hızlıca değişmesi sonucu kırsal üretim faaliyetleri karnesinde meydana gelen gerilemenin nedenleri elde edilen verilerle yorumlanmıştır. Çalışmada sektörlerdeki istihdam verilerinin genel görünümü incelenerek tarım ve hayvancılık sektörlerindeki üretim ve işgücünün yıllara göre azalım göstermesinin sebep ve sonuçları incelenmiştir. Ayrıca tarımsal ve hayvansal üretim miktarının yıllara göre azalması ve piyasa fiyatlarının yıllara göre değişimi ele alınmıştır. Bu çalışma ile kırsal nüfusun kente yönelim göstermesinin yol açtığı etkiler ve sonuçları ortaya çıkarılarak kırsal üretim ekonomisinin önemine olan vurguya değinilmiştir. Kırsal ve kent mekanlarındaki sosyal ve ekonomik imkan eşitsizliğinin giderilerek kırsaldan kente göçün önüne geçilebilmesinin kırsal üretim sürekliliği açısından önemli olabileceği vurgulanmıştır.

1. KIRSALDAN KENTE GÖÇ VE NEDENLERİ

Göç tarih boyunca insanlığın ilkelikten gelişmişliğe ulaşmasında başvurduğu en önemli eylem olarak tanımlanmaktadır. Coğrafik, sosyal, siyasal ve ekonomik nedenlerden dolayı göç olgusu meydana gelebilmektedir. Ekonomik nedenlerle göç eylemi incelendiğinde kırsaldan kente meydana gelen göç türü karşımıza çıkmaktadır. Kırsaldan kentlere yönelik meydana gelen göçler yerel sınırlar içerisinde gerçekleştiği için iç göç olarak kabul edilmektedir. İç göçler başta ekonomik nedenler olmak üzere doğal afet, bölgesel refah farklılıkları, iç savaş vb. birçok nedene bağlı olarak meydana gelebilmektedir. Bu göç türünü doğuran birtakım spesifik nedenlerden bazıları; iş, eğitim, sağlık ve ulaşım gibi kentleri cazip kılan imkanlar kentlere yönelik göçlerin gelişmesine zemin hazırlamaktadır. Türkiye'de kırsaldan kentlere yönelik gerçekleşen göçlerin tarihsel, sosyal ve ekonomik nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Sevinç, 2022) :

- Aşiret kavgaları ve miras yoluyla toprakların bölüşülmesi sonucu,
- Terör ve güvenlik endişesinden kaynaklı köylerin ve kırsal alanların terkedilmesi,
- Tarım ve hayvancılıkta insani işgücüne duyulan ihtiyacın yerini makinalaşmaya bırakması sonucu artan maliyetler,
- Gübre ve mazot fiyatlarının yıllara göre artması sonucu tarım ve hayvancılık faaliyetlerini sonlandıran çiftçilerin/üreticilerin şehirlere yerleşmesi,
- Kentlerin eğitim, sağlık, ulaşım ve altyapı gibi cazip imkanlarının kırsal alanlarda yeterince bulunmaması,
- Marshall yardımından günümüze kadar tarımda makinalaşmaya bağlı olarak insan işgücüne olan talebin azalması,
- Sel, kuraklık, deprem vb. doğal afetler olarak adlandırılan nedenlerden dolayı kırsal alanların terkedilmesi.

İçinde bulunduğumuz yüzyıl toplum 5.0 olarak adlandırılan medya, iletişim, ulaşım vb. küreselleşme araçlarının sürekli olarak geliştiği ve yaygınlaştığı dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde toplumların dijital ve endüstriyel dönüşümünün hızlıca yaşandığı bilinmektedir. Bu durum bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel tercihlerinin şekillenmesine hızlıca etki etmektedir. Bu tercihlerin kırsal alanlardaki insan yoğunluğunun kentlere yönelmesine zemin hazırladığı söylenilebilir (İyigüngör, 2021).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde istihdamın sektörel dağılımında eğitimle birlikte görsel ve sosyal medya araçlarının insanların karar alma davranışları üzerinde önemli etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Küreselleşen ve dijitalleşen toplumlarda medyanın kentlerin cazip biçimde sunması kırsal alanlardaki insanların kentlere daha fazla yönelim göstermesine etki eden nedenlerin arasında gösterilebilir. Bu anlamda medyanın göç eylemini tetikleyerek istihdamın sektörel dağılımına dolaylı bir etki oluşturduğu düşünülmektedir (Tezcan, Ağin, ve Çelik, 2019).

1945 yılında hızlı nüfus artışı ve savaşın yol açtığı ekonomik kriz, kırsal kesimden kente göçü beraberinde getirmiş. Kırsal alanda makineleşme yoluyla sanayileşmeye vurgu yapılmasına rağmen, mevcut sanayi koşullarının kırsal alanlardan kentsel alanlara iş bulmak için göç edecek insanları istihdam etmek için yeterli olmaması, işsizlik sorununa yol açmıştır. 1960 ile 1970 arasında kentleşme oranı yaklaşık %18'e ulaşırken,

sanayileşme oranı yaklaşık %7'de kalmıştır. Sanayileşme ve kentleşme arasındaki büyük farklılıklar, işsizliğin yanı sıra çeşitli sosyo-ekonomik sorunlara da neden olmuştur (Yerasimos, 1980).

David Harvey'in “*Mekânsal Farklılaşma Kuramına*” göre maksimum fayda sağlamak üzere tercihte bulunan bireyler sermaye yoğun sektörleri emek yoğun sektörlerle kıyasla daha fazla tercih etmektedirler. Türkiye’deki kır ve kent nüfus yoğunluğu Harveyin Kuramına göre yorumlandığında Türkiye’de özellikle 1985 yılından itibaren nüfus yoğunluğunun küreselleşme ve dijitalleşmesinde itkisiyle kentlerin lehine hızlıca artış gösterdiği görülmektedir. Tablo 1 verileri incelendiğinde 1985 yılından günümüze kadar kırsal nüfus yoğunluğunun azalım göstermesi emek yoğun sektörlerin aleyhinde bir etki oluşturduğu söylenilebilir (Kurban ve Akman , 2019).

Tablo 1. 1927-2022 Yılları Arasında Kırsal ve Kentsel Nüfusun Sayısal ve Yüzde Dağılımı

Yıl	Kır	Kent	Kır (%)	Kent (%)	Toplam Nüfus
1927	10.342.391	3.305.879	75,8	24,2	13.648.270
1935	12.355.376	3.802.642	76,5	23,5	16.158.018
1940	13.474.701	4.346.249	75,6	24,4	17.820.950
1945	14.103.072	4.687.102	75,1	24,9	18.790.174
1950	15.702.851	5.244.337	75,0	25,0	20.947.188
1955	17.137.420	6.927.343	71,2	28,8	24.064.763
1960	18.895.089	8.859.731	68,1	31,9	27.754.820
1965	20.585.604	10.805.817	65,6	34,4	31.391.421
1970	21.914.075	13.691.101	61,5	38,5	35.605.176
1975	23.478.651	16.869.068	58,2	41,8	40.347.719
1980	25.091.950	19.645.007	56,1	43,7	44.736.957
1985	23.798.701	26.865.757	47,0	53,0	50.664.458
1990	23.146.684	33.326.351	41,0	59,0	56.473.035
2000	23.797.653	44.006.274	35,1	64,9	67.803.927
2010	17.500.632	56.222.356	23,7	76,2	73.722.988
2012	17.178.953	58.448.431	22,7	77,2	75.627.384
2013	6.633.451	70.034.413	8,7	91,3	76.667.864
2014	6.371.128	71.324.839	8,2	91,8	77.695.967
2015	6,220598	72.521.154	7,9	92,1	78.741.752
2016	6,145745	73.671.748	7,7	93,3	79.817.493
2017	6.490.393	74.761.132	7,5	92,5	81.251.525
2018	6.337.167	75.963.714	7,7	92,3	82.300.881
2019	5.987.159	77.167.832	7,2	92,8	83.154.991
2020	5.878.321	77.736.041	7	93	83.614.362
2021	5.852.98	78.761.102	7	93	84.615.092
2022	5.628.451	79.654.102	6,6	93,4	85.279.553

Kaynak: TÜİK Kır ve Kent Nüfus Yoğunluğu Verileri. 1927-2022.

Tablo değerleri yorumlandığında şu çıkarımlarda bulunulmuştur (Aksoy, 2011):

- Türkiye Cumhuriyeti kurulduğu zaman nüfusun %83'lük kesimi kırsal alanlarda yaşamaktaydı. 1927 yılında Türkiye’de gerçekleştirilen ilk nüfus sayımı verilerine göre nüfusun yaklaşık 13 milyon civarında olduğu tespit edilmiştir. Kır nüfusunun %75,8 olduğu kent nüfusunun ise %24,2 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- 1927 yılından 1980 yılına kadar kırsalda yaşayan insan sayısı ve kırsal nüfus oranı, kent nüfusu ve oranlarından fazlayken 1985 yılından itibaren kent nüfusu ve oranları kırsal nüfus sayısı ve oranını geçmiştir. 2021’de kırsal nüfus oranı % 7 iken kentsel nüfus oranı %93’tür. Tablo 1’deki verilere göre; kır nüfusu ve nüfus yoğunluğu 2021 yılına kadar azalım gösterirken kent nüfusu ve oranı artış göstermiştir. 1950-1990 arasında Türkiye’de kırsaldan kente göçün önemli bir nedeni ekonomik faktörlerle açıklanırken 1990’lı yıllarda Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşanan göçlerin yaşanmasında terör sorunu, güvenlik ve zorunlu göç gibi nedenler etkili olmuştur.
- Kır nüfusunda 2012 yılından 2013 yılına kadar hızlı düşüşü meydana gelmesinde “Büyükşehir Yasası” etkili olmuştur. yasaya göre mahalleler köy statüsüne geçmiştir.

- Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlara göre terör kaynaklı göç oranı 1983 yılından önce %7 iken, 1983-1990 yılları arasında %64,5'e; 1991'de %83,8'e; 1992'de %81,4'e; 1993'te %83,4'e yükselmiştir. Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinden yaşanan göçler yoğunlukla Marmara ve Akdeniz bölgelerine olmuştur.

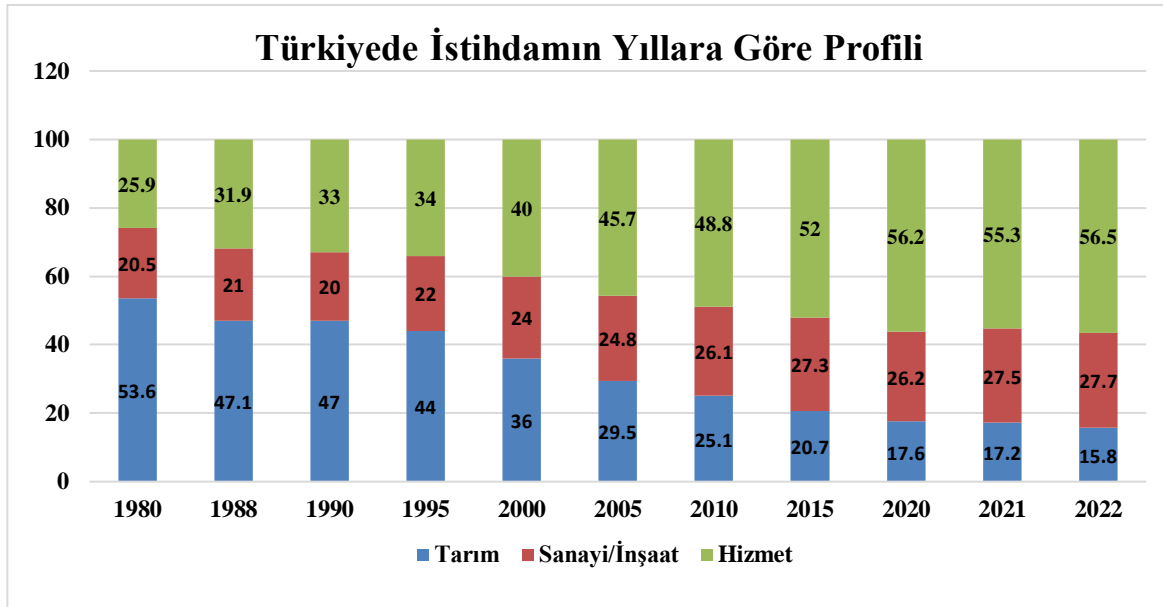
2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ VE YILLARA GÖRE DEĞİŞİMİ

Cumhuriyet tarihinden günümüze kadar Türkiye'de istihdamın genel görünümü yorumlandığında Türkiye'nin istihdam profilinin tarihsel süreçte ulusal ve uluslararası ekonomik gelişmelerin etkisiyle çeşitli farklılıklar gösterdiği bilinmektedir. Cumhuriyetin ilanından 2000 yılına kadar istihdam içerisinde en büyük işgücü payına sahip sektör tarım sektörü olmuştur. Küreselleşmenin ve kentleşmenin etkisiyle 2001 yılında tarım sektörü hizmet sektörünün gerisinde kalmıştır (Yıldırım ve Engeloğlu, 2023).

Türkiye'de 2022 istihdam verileri incelendiğinde bir önceki yıla göre 1 milyon 955 bin kişi artarak 30 milyon 752 bin kişiye ulaşıldığı görülmektedir. İstihdam oranı ise 2,3 artış ile %47,5 olmuştur. Bu oran erkeklerde %65,0 iken kadınlarda %30,4 olduğu tespit edilmiştir. İşgücü 2022 yılında bir önceki yıla göre 1 milyon 618 bin kişi artarak 34 milyon 334 bin kişiye ulaşmıştır. İşgücüne katılma oranı ise 1,7 artış ile %53,1 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,4, kadınlarda ise %35,1 olmuştur. Aynı raporda elde edilen verilere göre ayrıca şu sonuçlara ulaşılmıştır (TÜİK, 2022);

- İşsizlik oranı en yüksek iller; Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
- İşsizlik oranı en düşük iller; Kastamonu, Sinop, Çankırı
- İstihdam oranı en yüksek iller; Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
- İstihdam oranı en düşük iller; Mardin, Batman, Şırnak, Siirt
- İşgücüne katılma oranı en yüksek iller; Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
- İşgücüne katılma oranı en düşük iller; Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 1. Türkiye'de İstihdamın Yıllara Göre Görünümü (1980, 2022).

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023.

Şekil 1 verileri incelendiğinde Türkiye'de istihdamın ve çalışma hayatının genel görünümü hakkında birtakım çıkarımlar elde edilmesine imkân sağlamaktadır. Türkiye'de son 40 yıl içerisinde hizmet sektörü hızlı bir artışla iki katına çıkarken tarım sektörü önemli bir düşüş yaşamıştır. Bu oranlar Tablo 1 verilerindeki

1980 yılı verileriyle birlikte incelendiğinde kırsal nüfus yoğunluğu oranlarının değişmesi sonucu aynı doğrultuda olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Hizmet sektöründeki istihdam 2022 yılında en yüksek zirvesine ulaşmıştır. Özellikle Şekil 1 verileri, çalışmada ele alınan Tablo 1 verileriyle kıyaslandığında bu durum kırsal alanlardan kentlere yönelik gerçekleşen göçlerin hizmet sektörü lehine bir etki oluşturduğu sonucunu ortaya çıkardığı görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye ekonomisinin hizmet sektörüne eğilim sağladığı sonucu çıkarılabilir (TÜİK, 2023).

3. KIRSALDAN KENTE GÖÇÜN MAKROEKONOMİK ETKİLERİ

Kentlere yönelik yıllara göre artan göçler ve değişen nüfus yoğunlukları sonucunda tarım ve hayvancılık sektörlerinde son 50 yıl içerisinde üretim miktarı azalmıştır. Kırsal nüfus oranlarındaki azalım enflasyon, piyasa fiyatları, üretim ve istihdam gibi birçok makroekonomik göstere üzerinde etkili olmuştur. Kırsal üretimde meydana gelen azalım ürün kalemlerinde yıllara göre fiyatların artışını gözler önüne sermiştir. Bazı araştırma ve çalışmalarından elde edilen bulgular kırsal mekânlardan kentlere gerçekleşen göçlerin ekonomik bazı etkilere yol açtığı sonucunu desteklemiştir (Bkz. Tablo 1).

Engin ve Konuk'un(2020) çalışmasına göre 1995-2019 verileri kullanılarak yürütülen çalışmada göçün işsizlik ve büyüme gibi makroekonomik göstergeleri etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer biçimde Çelik ve Arslan'ın (2018) yaptıkları çalışmaya göre Türkiye'de 2014-2016 verilerinden elde edilen bulgularda göç ve işsizlik arasında güçlü ve pozitif ilişki bulunduğu saptanmıştır

İşsizlik ve göç ilişkisi üzerine yapılan bir başka araştırmada ise Bahar ve Bingöl (2010), Türkiye'deki iç göç hareketlerinin işsizlik ve istihdam üzerine etkilerini incelemişlerdir. Kentlere gerçekleşen göçlerin kentlerde iş gücü oranını artırdığı ancak istihdam üzerinde olumsuz bir baskı oluşturduğu ayrıca göç eden erkeklerin %8,23'ünün, göç eden kadınların ise %11,20'sinin işsiz kaldığı saptanmıştır. Dolayısıyla göç alan ve göç veren şehirlerin işsizlik oranı azalmamıştır, aksine artmıştır. Göç sonrası iş gücü arzı karşısında iş gücü talebi yetersiz kalınca işsizlik kronikleşmiş bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır, bu bağlamda göç olgusunun işsizliğin sebebi değil sonucu olduğu belirtilmiştir

Güreşçi (2009) tarafından yürütülen bir başka çalışmada kırsal göçün sanayileşmeyle birlikte başladığı ve gelişmekte olan ülkelerde sosyokültürel ve sosyoekonomik sorunlara yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Ekonomik faaliyet kolu tarıma dayalı olan kırsal bölgelerde göçün durdurulması, azaltılması ve kırsal üretimin teşvik edilmesinin kırsal göçün doğurduğu sorunların çözümüne katkı sağlayabileceği vurgulanmıştır

Göç ve tarım üzerine 1988-2008 yıllarını kapsayan, Cengiz ve Baydur tarafından yürütülen çalışmada tarıma yönelik yapılan fiziksel ve beşerî sermaye yatırımlarının etki ve sonuçları üzerine yürütülen tahminlere göre göreceli yatırımların artırılmasının sonucunda istihdamda artış meydana gelebileceği, bu durumda kırsal kente göçün engellenebileceği ileri sürülmüştür. Planlı dönemin başlarında tarım yatırımlarının toplam yatırımlar içindeki payı %13 seviyelerindeyken, 2008 yılına gelindiğinde bu oran %5 seviyelerine inmiştir. Bunun sonucunda kırsal üretimde verimlilik azalmış, bu durum istihdamı olumsuz yönde etkileyerek göç yol açtığı düşünülmüştür.

2008-2017 yılları arasında iç göçün ekonomik büyüme üzerine etkileri birtakım örneklem ve modeller tanımlanarak ele alınmıştır. İç göçün ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği, ancak kırsal nüfusun azalması sonucu üretimde azalan iş gücü nedeniyle tarımsal üretimin olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Bayraktar ve Özyılmaz, 2019, s. 100-111).

Sav ve Sayın'ın (2019) çalışmasına göre çiftçilik ve besicilik alanında faaliyet yürütenlerin bu sektörlerde kalma ya da kalmama tercihinin yanında sosyal, kültürel, politik ve coğrafi faktörlerin tarım ve besicilikte sürdürülebilirliği etkilediği savunulmuştur. Dolayısıyla kırsalda kalma eğiliminin artırılması için olumlu imkân ve koşulların sağlanmasının sürdürülebilirlik açısından önem taşıdığı vurgulanmıştır

Gülçubuk ve Aluftekin'e (2004) göre kırsal yoksulluğun azaltılmasında hayvancılık ve besicilik faaliyetlerinin KOBİ'ler tarafından desteklenmesi önem arz etmektedir. Kırsal alanda yoksul durumda olan kesimler için küçükbaş hayvancılık faaliyetlerinin hibe ve desteklerle teşvik edilerek ek gelir kaynağının yaratılması, göçün önüne geçilmesi konusunda kırsalda hayvancılık faaliyetlerine olumlu katkılar sağlayabileceği öngörülmüştür.

Tablo 2. Cumhuriyetten Günümüze Kadar Türkiye’de İşsizlik Oranları

Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı
1923	9,1	1943	2,9	1963	3,4	1983	7,9	2003	10,5
1924	6,9	1944	3,1	1964	3,5	1984	7,8	2004	10,8
1925	5,3	1945	3,1	1965	3,7	1985	7,3	2005	10,6
1926	5,1	1946	2,7	1966	3,6	1986	8,1	2006	10,2
1927	4,2	1947	2,5	1967	4,8	1987	8,5	2007	10,3
1928	3,8	1948	2,3	1968	5,2	1988	8,4	2008	11
1929	3,2	1949	1,8	1969	5,9	1989	8,6	2009	14
1930	3,2	1950	1,5	1970	6,4	1990	8	2010	11,9
1931	4,5	1951	1,7	1971	6,8	1991	8,2	2011	9,8
1932	4,5	1952	1,9	1972	6,3	1992	8,5	2012	9,2
1933	3,9	1953	2,8	1973	6,8	1993	8,9	2013	9,7
1934	3,2	1954	3,2	1974	7,3	1994	8,5	2014	9,9
1935	3,3	1955	3,1	1975	7,6	1995	7,6	2015	10,3
1936	2,9	1956	3,2	1976	9	1996	6,6	2016	10,9
1937	2,7	1957	2,8	1977	10	1997	6,8	2017	10,3
1938	2,1	1958	2,9	1978	10,1	1998	6,9	2018	11,0
1939	2,1	1959	2,9	1979	8,9	1999	7,7	2019	13,4
1940	2,4	1960	3,1	1980	8,3	2000	6,5	2020	13,2
1941	3	1961	3,4	1981	7,3	2001	8,4	2021	12,0
1942	3,4	1962	3,4	1982	7,2	2002	10,3	2022	10,4
								2023	8,9

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri. 1923-2022.

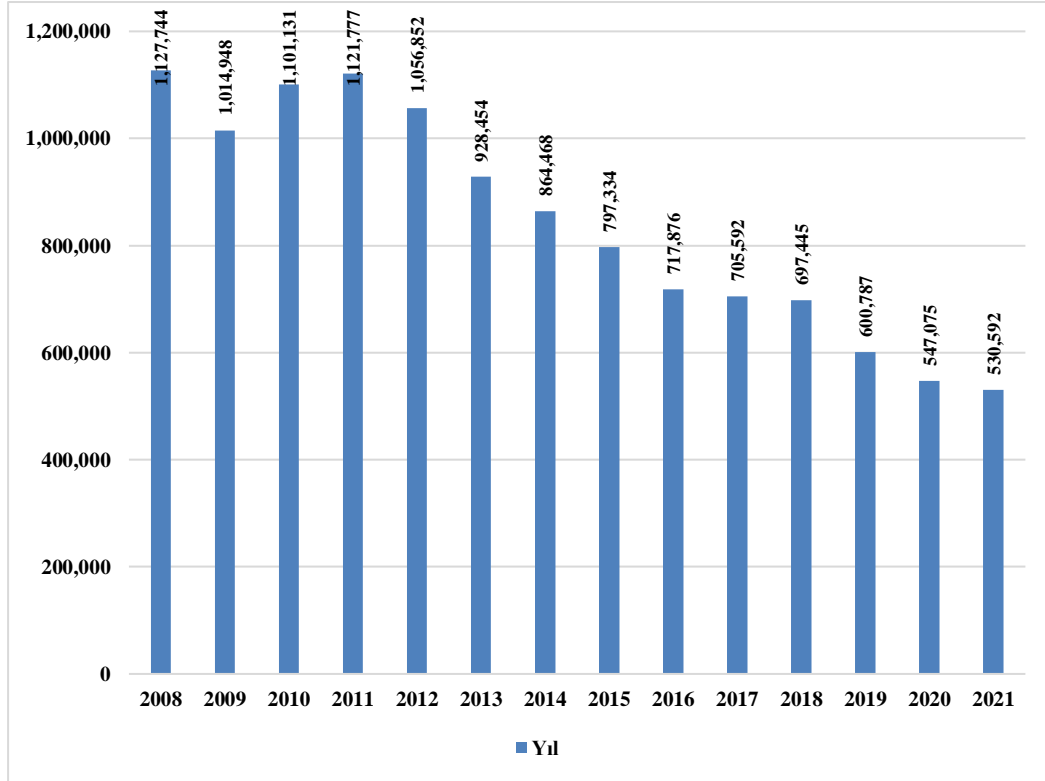
Tablo verilerine göre Türkiye’de işsizlik verileri incelendiğinde 1923 yılından 1950 yılına kadar en düşük işsizlik oranına ulaşıldığı ancak 1950 yılından 1978 yılına kadar işsizlik oranının yaklaşık altı kat artış gösterdiği görülmektedir. 1960 yılında kırsal kesimden kentsel alanlara yoğun göç hareketlerinin sebep olduğu işsizlik oranı 3,1 iken bu oran 1978 yılına kadar artış göstererek 10,1 oranına yükselmiştir. 1979 yılında 8,3 oranına düşen işsizlik, 1985 yılına gelindiğinde 7,3 seviyelerine düşerken 1986 yılından itibaren işsizlik oranı 10,3 seviyesine yükselmiştir. 2014 yılında en yüksek seviyeye ulaşan bu oran 2023 yılında 8,9 olarak ölçülmüştür. Tablo 1’de yer alan kırsal ve kentsel nüfus oranlarını Tablo 2’deki işsizlik oranlarıyla karşılaştırdığımızda kırsal ve kentsel nüfus verilerinin değişkenliğine bağlı olarak işsizlik oranları da değişkenlik göstermiştir.

İşsizliğin ortaya çıkması kentleşme olgusuyla da ilişkili olduğu bilinmektedir. İstanbul ve Ankara gibi kentleşme sürecini tamamlamış şehirlerde yoğun göç nedeniyle yüksek işsizlik muhtemeldir. 1960’larda, ithal ikameci sanayileşme stratejisinin kırsal göçmenlerin büyük bir bölümünü istihdam etmedeki başarısızlığı nedeniyle işsizlik daha da arttı. Bu durum Türkiye’deki istihdam yapısını değiştirmiştir. Türkiye’nin işgücünün çoğu tarımla uğraşmıştır. Göçle birlikte tarımdaki istihdam oranları düşüş göstermiştir (Varçın, 2004).

4. TÜRKİYE'DE TARIM VE HAYVANCILIK SEKTÖRLERİNİN İSTİHDAM, ÜRETİM VE PİYASA ANALİZİ

4.1.1. Türkiye'de Çiftçi Sayısının Yıllara Göre Değişimi

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ve SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) verilerine göre Türkiye'de çiftçi sayısının son 12 yılda %48 azaldığı, tarım alanlarının ise son 18 yıl içerisinde %12,3 küçüldüğü tespit edilmiştir. Sebze bahçelerinin alanının ise yaklaşık %15 küçüldüğü bu verilerle birlikte tarımda istihdam edilen kişi sayısının son 12 yılda %44'e gerilediği saptanmıştır. 2020 yılında dünyayı etkisi altına alan koronavirüs salgınının Türkiye'de tarım ve hayvancılık faaliyetlerinde olumsuz etkileri olduğu düşünülmektedir.

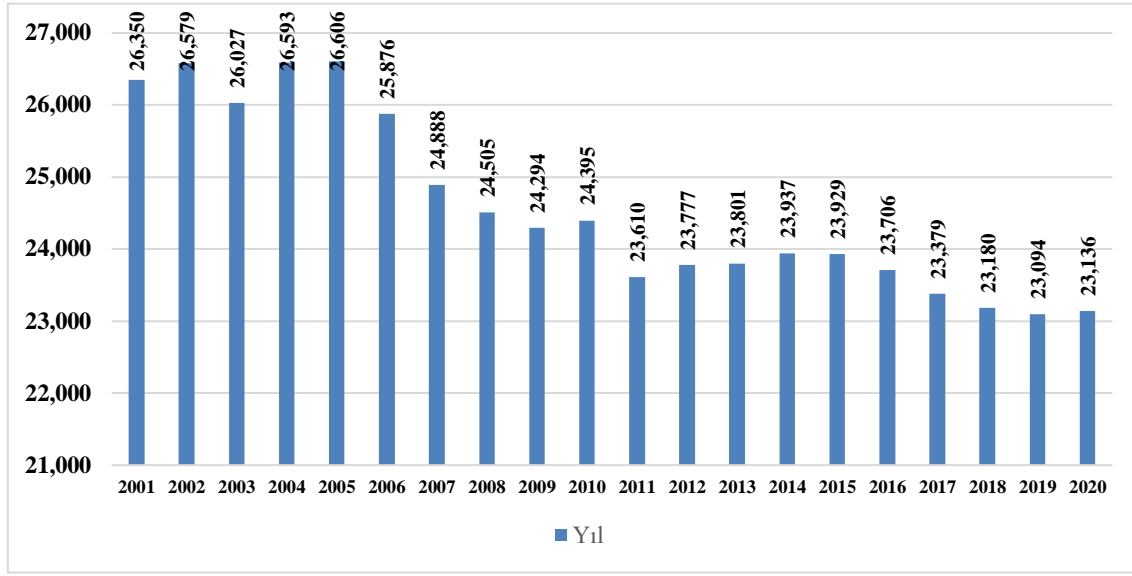


Şekil 2. Türkiye'de Yıllara Göre Çiftçi Sayıları

Kaynak: TÜİK ve SGK Türkiye'de Yıllara Göre Çiftçi Sayıları 2021.

Şekil 2 verilerine göre son 10 yılda içerisinde çiftçi sayısı ciddi oranda azalmıştır. 2008'de 1 milyon 127 bin olan çiftçi sayısı, 2019 yılında 600 bine kadar düşmüştür. Bu veriler, Çiftçi kayıt sistemine kayıtlı (ÇKSK) çiftçi sayısının 2008'den bu yana 541 bin 600 kişi azaldığını göstermektedir. Bu azalım %48'lik düşüğe denk gelmektedir. Düşüşün özellikle 2011'den sonra hızlandığı görülmektedir. 2018 yılından 2021 yılının şubat ayına kadar, çiftçi sayısında 111 binlik bir azalma meydana gelmiştir. Tarım sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 2002'de 7 milyon 458 bin kişiyken, 2020 Şubat ayı itibarıyla 4 milyon 157 bin kişiye düşmüştür. Bu durum son 18 yılda 3 milyon 301 bin kişinin tarım sektöründe istihdam kaybı olduğu anlamına gelmektedir dolayısıyla istihdam edilen kişi sayısının %44 azaldığı anlaşılmaktadır (SGK ve TÜİK, 2021).

4.1.2. Türkiye’de Tarım Alanlarının Yıllara Göre Değişimi



Şekil 3. Türkiye’de Tarım Alanlarının Yıllara Göre Değişimi (Hektar)

Kaynak: TÜİK ve Tarım ve Orman Bakanlığı Türkiye’de Tarım Alanlarının Yıllara Göre Değişimi. 2021.

TÜİK ve Tarım ve Orman Bakanlığında elde edilen verilere göre tarım alanlarının yıllara göre azaldığı ve azalmaya devam ettiği görülmektedir. 2001 yılında tarım alanları 26 milyon 350 bin hektar iken 2010 yılında 24 milyon 395 bin hektara gerilediği, 2020 yılında ise Türkiye’de toplam tarım alanı varlığı 23 milyon 136 bin hektara kadar düştüğü tespit edilmiştir. Tarım alanlarının son 10 yılda %5, son 19 yılda ise %12 azaldığı görülmektedir. Özellikle son yıllarda sebze ve meyve fiyatlarında yaşanan artışta bu durumun doğrudan etki ettiği düşünülmektedir.

4.1.3. Türkiye’de Yıllara Göre Tarımsal Üretim Malları (Ton) ve Ekim alanları (Hektar)

Tablo 3. Türkiye’de Yıllara Göre Bazı Tarla Bitkilerinin Ekim Alanı (Hektar) ve Üretim Miktarı (Ton).

Ürünler	Ekim Alanı (1000 ha)									Üretim (1000 ton)						
	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Buğday	7.529	7.919	7.867	7.672	7.669	7.299	6.846	6.922	20.100	19.000	22.600	20.600	21.500	20.000	19.000	20.500
Arpa	2.749	2.787	2.784	2.740	2.424	2.468	2.869	3.097	7.100	6.300	8.000	6.700	7.100	7.000	7.600	8.300
Çavdar	143	115	112	115	101	111	112	104	370	300	330	300	320	320	310	296
Yulaf	89	94	103	99	113	106	110	113	210	210	250	225	250	260	265	315
Çeltik	120	111	116	116	110	120	126	125	880	830	920	920	900	940	1.000	980
Aspir	20	44	43	40	27	25	16	21	20	62	70	58	50	35	22	21
Ayçiçeği	605	657	685	720	780	734	753	729	1.370	1.638	1.681	1.671	1.964	1.949	2.100	2.067
Dane Mısır	623	659	688	680	639	592	639	692	4.600	5.950	6.400	6.400	5.900	5.700	6.000	6.500
Kolza	30	32	35	35	17	38	53	35	110	110	120	125	60	125	180	122
Kuru Fasulye	93	91	94	90	90	85	89	103	200	215	235	235	239	220	225	280
KütlüPamuk	488	468	434	416	502	519	478	359	2.320	2.350	2.050	2.100	2.450	2.570	2.200	1.774
Mercimek	237	250	224	252	293	277	282	248	438	345	360	365	430	353	354	371
Nohut	416	389	359	360	395	514	521	512	518	450	460	455	470	630	630	630
Patates	174	130	154	145	143	136	141	148	4.795	4.166	4.760	4.750	4.800	4.550	4.980	5.200

Soya	32	34	37	38	32	33	35	35	122	150	161	165	140	140	150	155
Şeker	281	289	274	322	339	292	314	338	15.000	16.743	16.023	19.593	21.149	17.436	18.086	21.000
Pancar																
Tütün	108	99	92	93	95	93	81	75	73	75	68	70	80	80	70	77
Soğan (kuru)	73	60	58	60	58	53	61	68	1.736	1.790	1.879	2.121	2.132	1.931	2.200	2.280
Çay	76	76	76	76	82	78	78	83	1.250	1.266	1.328	1.350	1.300	1.481	1.407	1.418

Kaynak: TÜİK Türkiye’de Yıllara Göre Bazı Tarla Bitkilerinin Ekim Alanı ve Üretim Miktarı. 2020.

- **Tablo 3 verilerine göre Ekili Alan ve Üretimi Artan Tarım Ürünleri:** Arpa, Yulaf, Ayçiçeği, Dane Mısırları, Kuru Fasulye, Mercimek, Patates, Soya, Şeker Pancarı, Soğan (kuru)
- **Tablo 3 verilerine göre Ekili Alan ve Üretimi Azalan Tarım Ürünleri:** Aspir, Kolza, Kült Pamuğu
- **Tablo 3 verilerine göre Ekili Alan ve Üretimi Sabit Tarım Ürünleri:** Çeltik, Çavdar, Nohut, Tütün, Çay

Tablo 4. Meyve ve Kuruyemişler Üretim Miktarları (Ton)

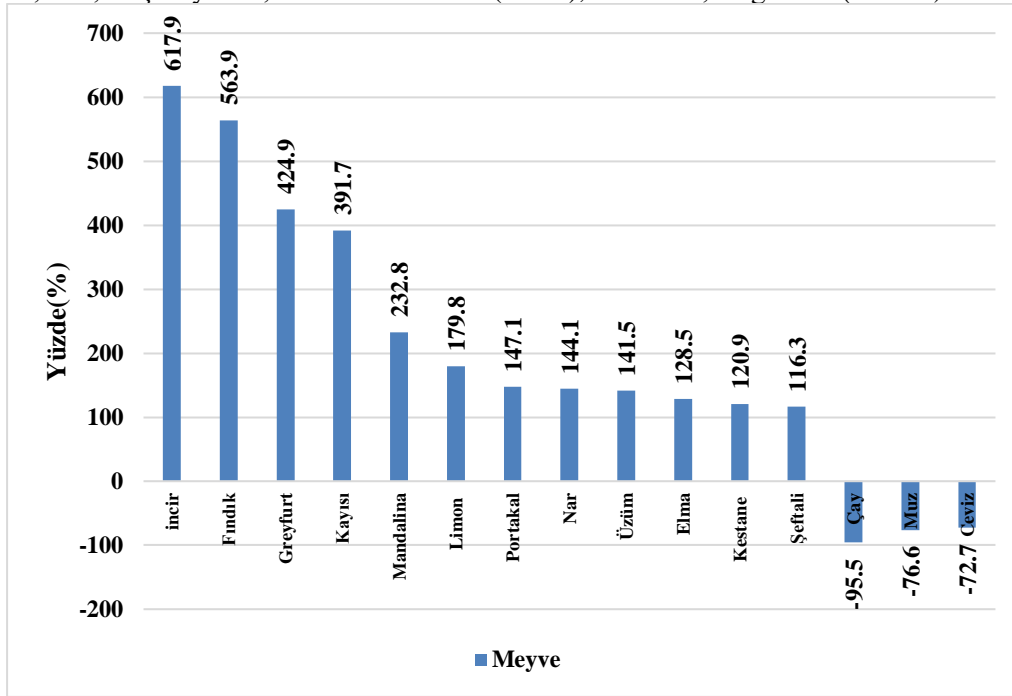
ÜRÜNLER	Yıllar						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
YUMUŞAK ÇEKİRDEKLİLER							
Armut	462.336	463.623	472.250	503.004	519.451	530.723	545.569
Ayva	107.243	112.900	126.400	174.038	176.479	180.542	189.251
Elma	2.480.444	2.569.759	2.925.828	3.032.164	3.625.960	3.618.752	4.300.486
Muşmula	4.134	4.205	4.252	4.352	4.695	4.790	4.964
Yenidünya	12.900	12.717	13.950	15.184	15.984	16.170	16.402
SERT ÇEKİRDEKLİLER							
Erik	265.490	279.761	297.589	291.934	296.878	317.946	329.056
İğde	4.093	4.270	4.520	4.460	4.427	4.141	4.050
Kayısı	270.000	680.000	730.000	985.000	750.000	846.606	833.398
Kızılca	10.982	10.950	10.962	10.012	10.243	10.269	14.231
Kiraz	445.556	535.600	599.650	627.132	639.564	664.224	724.944
Şeftali	608.513	642.727	674.136	771.459	789.457	830.577	892.048
Vişne	182.577	183.500	192.500	181.874	184.167	182.165	189.184
Zerdali	8.210	16.100	19.050	21.653	19.927	17.225	17.005
Zeytin	1.768.000	1.700.000	1.730.000	2.100.000	1.500.467	1.525.000	1.316.626
TURUNÇGİLLER							
Portakal	1.779.675	1.816.798	1.850.000	1.950.000	1.900.000	1.700.000	1.333.975
Mandalina	1.046.899	1.156.365	1.337.037	1.550.469	1.650.000	1.400.000	1.585.629
Limon	725.230	750.550	850.600	1.007.133	1.100.000	950.000	1.188.517
Greyfurt	229.555	250.025	253.120	260.000	250.000	249.185	238.012
Turunç	2.158	2.135	2.250	2.124	2.052	2.230	2.609
SERT KABUKLULAR							
Antep fıstığı	80.000	144.000	170.000	78.000	240.000	85.000	296.376
Badem	73.230	80.000	85.000	90.000	100.000	150.000	159.187
Ceviz	180.807	190.000	195.000	210.000	215.000	225.000	286.706
Fındık	412.000	646.000	420.000	675.000	515.000	776.046	665.000
Kestane	63.762	63.750	64.750	62.904	63.580	72.655	76.045
ÜZÜMSÜ MEYVELER							
Üzüm	4.175.356	3.650.000	4.000.000	4.200.000	3.933.000	4.100.000	4.208.908
Çilek	376.070	375.800	415.150	400.167	440.968	486.705	546.525
Dut	62.879	69.334	71.724	74.383	66.647	69.317	70.620
İncir	300.282	300.600	305.450	305.689	306.499	310.000	320.000

Keçiboynuzu	13.985	12.851	13.405	15.016	15.506	16.256	18.806
Muz	251.994	270.500	305.926	369.009	498.888	548.323	728.133
Nar	397.335	445.750	465.200	502.606	537.847	559.171	600.021
Trabzon Hurması	33.470	33.725	34.650	38.043	46.676	51.317	60.661
Kivi	31.795	41.640	43.950	56.164	61.920	63.798	73.745
Avokado	1.824	1.850	1.950	2.765	3.164	4.209	5.923
Ahududu	4.587	4.320	4.312	4.989	5.875	5.975	5.445
Böğürtlen	2.402	2.425	2.468	2.739	2.540	2.708	2.511
Maviyemiş	180	180	185	225	375	443	1.287
TOPLAM	16.876.201	17.525.012	18.693.529	20.580.293	20.494.028	20.578.453	21.853.084

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı ve TÜİK Meyve ve Kuruyemişler Üretim Miktarları. 2020.

Tablo 4 verileri yorumlandığında Türkiye’de 2014 yılından 2020 yılına kadar yıllık meyve üretimi artış göstermiş ancak 2017 yılından itibaren azalış gösterse de üretimin 2020 yılında artış gösterdiği görülmektedir.

- **Tablo 4 verilerine göre Üretimi Artan ve Azalan Yumuşak Çekirdekli Meyveler:** Elma, Ayva, Armut (Artan)
- **Tablo 4 verilerine göre Üretimi Artan ve Azalan Sert Çekirdekli Meyveler:** Kayısı, Kiraz, Şeftali (Artan), İğde, Zeytin (Azalan)
- **Tablo 4 verilerine göre Üretimi Artan ve Azalan Turunçgiller:** Mandalina, Greyfurt, Turunç (Artan), Portakal (Azalan)
- **Tablo 4 verilerine göre Üretimi Artan ve Azalan Sert Kabuklu Kuruyemişler:** Fıstık, Fındık, Badem, Ceviz, Kestane (Artan)
- **Tablo 4 verilerine göre Üretimi Artan ve Azalan Üzümsü Meyveler:** Çilek, Muz, İncir, Nar, Kivi, Avokado, Dut, Keçiboynuzu, Trabzon Hurması (Artan), Ahududu, Böğürtlen (Azalan)



Şekil 4. 2019-2020 Seçilmiş Meyve Ürünlerinde Üretim Yeterlilik Dereceleri

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı ve TÜİK Seçilmiş Meyve Ürünlerinde Üretim Yeterlilik Dereceleri 2020.

Şekil 4'teki 2019-2020 yılı üretim, yıl ve nüfusa yeterlilik verileri göz önünde bulundurulduğunda elde edilen grafiğe göre üretimde incir, fındık, greylift ve kayısının en fazla yeterlilik derecesine sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık çay, muz ve ceviz gibi ürünlerin üretiminin yetersiz olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Türkiye'de Hayvan Varlığının Yıllara Göre Değişimi (1984-2021)

Yıl	Sığır	Manda	Büyükbaş Toplam	Koyun	Keçi	Küçükbaş Toplam
1984	12.410.000	544.000	12.954.000	40.391.000	13.100.000	53.491.000
2002	9.803.498	121.077	9.924.575	25.173.706	6.780.094	31.953.800
2003	9.788.201	113.356	9.901.458	25.431.539	6.771.675	32.203.214
2004	10.069.346	103.900	10.173.246	25.201.155	6.609.937	31.811.092
2005	10.526.440	104.965	10.631.405	25.304.325	6.517.464	31.821.789
2006	10.871.364	100.516	10.971.880	25.616.912	6.643.294	32.260.206
2007	11.036.753	84.705	11.121.458	25.475.293	6.286.358	31.761.651
2008	10.859.942	86.297	10.946.239	23.974.591	5.593.561	29.568.152
2009	10.723.958	87.207	10.811.165	21.749.508	5.128.285	26.877.793
2010	11.369.800	84.726	11.454.526	23.089.691	6.293.233	29.382.924
2011	12.386.337	97.632	12.483.969	25.031.565	7.277.953	32.309.518
2012	13.914.912	107.435	14.022.347	27.425.233	8.357.286	35.782.519
2013	14.415.257	117.591	14.532.848	29.284.247	9.225.548	38.509.795
2014	14.223.109	121.826	14.344.935	31.140.244	10.344.936	41.485.180
2015	13.994.071	133.766	14.127.837	31.507.934	10.416.166	41.924.100
2016	14.080.155	142.073	14.222.228	30.983.933	10.345.299	41.329.232
2017	15.943.586	161.439	16.105.025	33.677.636	10.634.672	44.312.308
2018	17.042.506	178.397	17.220.903	35.194.972	10.922.427	46.117.399
2019	17.688.139	184.192	17.872.331	37.276.050	11.205.429	48.481.479
2020	17.962.899	192.489	18.155.388	42.126.781	11.985.845	54.112.626
2021	17.850.543	185.574	18.036.117	45.177.690	12.341.514	57.519.204
2022	16.851.956	171.865	17.023.791	44.687.888	11.577.862	56.265.750

Kaynak: TÜİK Türkiye'de Hayvan Varlığının Yıllara Göre Değişimi. 2022.

Tablo 5 verileri incelendiğinde son yıllarda Türkiye'nin hayvan portföyünün profili ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Tablo 5 verilerine göre 1984 yılından 2002 yılına kadar hayvancılık sektöründe küçükbaş hayvan sayısında yaşanan düşüş birtakım sebeplere dayanmaktadır. Bu sebeplerden en önemlisi çeşitli nedenlerden dolayı kırsal alanlardan kentlere göçlerin gerçekleşmesidir. Türkiye'de hayvancılık sektörünün gelişimi tarihsel olarak incelendiğinde; özellikle hayvancılık sektörünü ciddi anlamda besleyen Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde meydana gelen terör eylemlerinin insanların can güvenliğini sağlamak amacıyla kırsal yerleşim alanlarından zorunlu göç etmeleri ve kentlere uzun yıllar yerleşmelerine yol açtığı düşünülmektedir. Bu durumun hayvancılık ve besicilik faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyen sebepler arasında gösterilmektedir.
- 1940 yılında 44 milyon hektar olan çayır mera alanları 2000'li yıllara gelindiğinde 32 milyon hektar azalarak 12 milyon hektara kadar düşmüştür. 1980'li yıllarda uygulanan serbest et ithalatının hayvancılığı olumsuz etkilediğinin farkına varılması sonucu, et ithalatı yasal düzenlemeyle kapsamı daraltılarak yalnızca damızlık canlı hayvan olacak biçimde düzenlenmiştir. Daha sonra, ithal edilen damızlık hayvanların da ülke koşullarına uyum sağlamada zorlandığı görülünce, canlı hayvan ithalatı tamamen durdurulmuş ve yerli ırkların geliştirilmesi için çalışma başlatılmıştır. Aynı dönemde hayvancılığa yönelik teşvik ve destek faaliyetleri yeniden başlatılmıştır. Bu gelişmeler hayvancılık sektörünün bir nebze iyileşmeye ve gelişmeye başladığını, hayvansal gıda üretim tesislerinde artış olduğunu göstermiş ancak 2001 yılına gelindiğinde hayvancılık ve besicilik faaliyetiyle uğraşan üreticilere verilen kredi faizlerinin %200 oranına ulaşması sonucu bu sektörlerde faaliyet yürüten birçok işletme iflas etmesine ve ticari faaliyetlerini sonlandırmasına yol açmıştır. Bu durumun hayvancılık sektöründe planlanan destek, teşvik ve iyileştirme projelerini sektöre uğratarak istenilen sonucun elde edilememesine yol açmıştır.

- 2002 yılından 2009 yılına gelindiğinde küçükbaş hayvan sayısı 1984 yılındaki küçükbaş hayvan sayısının yarısına düşmüştür. Son on yıl içerisinde Türkiye’de toplam büyükbaş ve küçükbaş hayvan varlığı artış göstereceği düşünülmektedir.

Tablo 6. Yıllara Göre Et Üretimi (Ton) ve Kesilen Hayvan Sayısı (Baş)

ET ÜRETİMİ (TON)						KESİLEN HAYVAN SAYISI (BAŞ)					
YIL	SIGIR	KOYUN	KEÇİ	MANDA	TOPLAM	YIL	SIGIR	KOYUN	KEÇİ	MANDA	TOPLAM
2002	327.629	75.828	15.454	1.630	420.541	2002	2.791.254	11.755.374	2.977.773	33.257	17.557.658
2003	290.454	63.006	11.487	1.709	366.656	2003	2.683.401	11.052.075	2.889.651	30.004	16.655.131
2004	365.000	69.715	10.301	1.950	446.965	2004	2.599.490	10.725.580	2.837.242	27.586	16.189.898
2005	321.681	73.743	12.390	1.577	409.391	2005	2.558.207	10.731.398	2.801.617	25.060	16.116.282
2006	340.705	81.899	14.133	1.774	438.511	2006	2.620.559	10.704.436	2.748.395	23.867	16.097.257
2007	432.406	118.075	24.360	1.989	576.830	2007	2.713.989	10.792.554	2.755.379	22.916	16.284.838
2008	370.619	96.738	13.753	1.334	482.444	2008	2.797.426	10.826.034	2.706.994	21.494	16.351.948
2009	325.286	74.633	11.675	1.005	412.621	2009	2.826.190	10.477.951	2.487.218	20.111	15.811.470
2010	618.584	135.687	23.060	3.387	780.718	2010	2.932.054	9.691.041	2.244.760	19.126	14.886.981
2011	644.906	107.076	23.318	1.615	776.915	2011	3.126.378	10.700.807	2.391.246	19.127	16.237.558
2012	799.344	97.334	17.430	1.736	915.845	2012	3.421.960	10.755.777	2.841.307	19.967	17.039.011
2013	869.292	102.943	23.554	366	996.155	2013	3.457.477	11.194.725	3.273.444	21.465	17.947.111
2014	881.999	98.978	26.770	526	1.008.272	2014	3.525.209	11.991.640	3.681.199	23.899	19.221.947
2015	1.014.926	100.021	33.990	326	1.149.262	2015	3.706.346	12.808.697	4.097.340	25.713	20.638.096
2016	1.059.195	82.485	31.011	351	1.173.042	2016	3.993.893	13.277.503	4.346.611	27.663	21.645.670
2017	987.482	100.058	37.525	1.339	1.126.403	2017	4.334.034	13.244.903	4.346.713	29.476	21.955.126
2018	1.003.859	100.831	13.603	402	1.118.695	2018	4.844.711	14.133.170	4.392.427	32.389	23.402.697
2019	1.075.479	109.382	16.536	73	1.201.469	2019	4.856.517	14.546.576	4.513.264	35.695	23.952.052
2020	1.341.446	345.639	90.443	8.424	1.785.952	2020	4.812.902	15.801.021	4.692.010	40.929	25.346.862
2021	1.460.719	385.933	94.555	10.831	1.952.038	2021	5.134.441	17.125.163	4.907.371	51.925	27.218.900

Kaynak: TÜİK, Yıllara Göre Et Üretimi (Ton) ve Kesilen Hayvan Sayısı (Baş). 2021.

Tablo 6 verilerine göre et üretimi yıl/ürün bazlı incelendiğinde 2002’den 2009 yılına kadar değişken sayısal verilerle dalgalı biçimde 420.541 bin tondan 412.621 bin tona kadar gerilemiştir. 2009 yılından sonra et üretimi artış göstermiş, 2021 yılına gelindiğinde son 10 yıl içerisinde 1.952.083 milyon tona yükselmiştir. 2002 yılından 2010 yılına kadar kesilen hayvan sayısı yaklaşık 3 milyon azalarak 17.557.658’den 14.886.981’e düşmüştür. 2011’den 2021 yılına kadar kesilen hayvan sayısı yaklaşık 11 milyon artarak 16.237.558’den 27.218.900’e yükselmiştir.

Tablo 7. Sığır-Koyun İthalatı (Dolar)

YIL	Baş	SİĞİR Değer (Bin\$)	Baş	KOYUN Değer (Bin\$)	YIL	Baş	SİĞİR Değer (Bin\$)	Baş	KOYUN Değer (Bin\$)
1961	0	0	0	0	1991	180.664	102.466	1.042	35
1962	500	260	0	0	1992	181.988	95.847	403	36
1963	400	200	0	0	1993	167.390	95.176	50	19
1964	400	250	0	0	1994	22.057	14.435	4.834	1.573
1965	353	220	0	0	1995	423.726	330.200	48.143	2.183
1966	68	37	0	0	1996	176.634	152.241	311	379
1967	794	401	0	0	1997	29	231	335	1.180
1968	647	286	0	0	1998	0	0	1	2
1969	911	465	0	0	1999	271	704	5.900	884
1970	1.714	951	0	0	2000	1.449	3.266	0	0
1971	460	239	0	0	2001	290	830	200	11
1972	272	174	10	3	2002	0	0	0	0
1973	2.751	2.729	0	0	2003	2.128	3.279	0	0
1974	721	732	4	2	2004	0	0	0	0
1975	4.761	4.485	0	0	2005	1.922	3.854	0	0
1976	2.040	1.680	0	0	2006	483	1.166	0	0
1977	954	884	0	0	2007	3.854	6.625	0	0
1978	2.138	2.769	0	0	2008	5.393	16.418	0	0
1979	1.795	2.043	0	0	2009	4.010	13.307	0	0
1980	3.521	4.187	0	0	2010	140.045	273.968	234.819	26.768
1981	2.651	2.731	0	0	2011	470.796	848.736	1.447.496	147.718
1982	2.336	2.373	0	0	2012	471.571	775.413	405.186	42.280
1983	1.752	1.682	0	0	2013	193.807	300.758	92.835	14.217
1984	1.956	1.511	0	0	2014	50.072	110.333	14.476	2.988
1985	715	371	11.477	388	2015	203.077	298.797	2.387	522
1986	13.104	6.497	21.385	1.174	2016	494.194	587.384	4.689	715
1987	136.962	78.958	303.067	13.407	2017	895.810	1.159.875	280.669	37.313
1988	34.395	26.096	66.614	2.944	2018	1.460.705	1.692.089	425.507	62.538
1989	19.344	16.200	19.262	301	2019*	303.098	311.417	51.566	8.551
1990	181.870	103.191	7.103	317					

*Ocak-Haziran (2018, 2019 TÜİK)

Kaynak: FAOSTAT Sığır-Koyun İthalatı. 2019.

Hayvancılık ve besicilik faaliyetlerinde yerli ve milli üretim hamleleriyle nüfusu besleyecek düzeyde istenilen sayısal hedeflere ulaşılsa da bu sektörlerde dışa bağımlılığın azaltılması önemli bir koşul olarak gösterilmektedir.

Bu anlamda Tablo 7'deki Türkiye'nin 1960 yılından 2019 yılına kadar, koyun-sığır ithalatı verileri incelendiğinde 2019 yılının ilk altı ayı dâhil olmak üzere son dört buçuk yıl içerisinde yaklaşık 4 milyar dolar tutarında 3.35 milyon sığır ithal edilmiştir. BM Gıda ve Tarım Örgütü 2019 Raporunda Türkiye'nin hayvancılık ithalat-ihracat profili incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır (FAOSTAT, 2019, s. 3-8);

- Son dört buçuk yıl baz alındığında Latin Amerika ülkelerinden ithal edilen sığırların 944 bini Brezilya'dan, bir milyondan fazlası ise Uruguay'dan getirilmiştir. Avrupa ülkelerinden ise Macaristan ve Çekoslovakya'dan 200 binden fazla sığır ithal edilmiştir.
- 2018 yılındaki sığır ithalatı, 1.5 milyona yaklaşarak canlı hayvan ithalatında en yüksek rakama ulaşılmıştır.
- 2019 yılının ilk yarısında yapılan 300 bin sığır ithalatı, 2017 ve 2018 yıllarına göre daha az gibi görünse de Türkiye'deki büyükbaş hayvan varlığıyla karşılaştırıldığında bu durum hayvancılıkta dışa yönelim sağlandığına işaret etmektedir.

- Türkiye’de Tarım ve Orman Bakanlığı’na bağlı Türkvat sistemine kayıtlı büyükbaş hayvancılık işletme tesisi sayısı 1.165.095, kayıtlı küçükbaş hayvancılık tesisi sayısı ise 388.802’dir (Müdürlüğü, 2023).
- En fazla sığır bulunan ilin 921 bin sığırla Konya olduğu baz alındığında ve ithalat rakamlarıyla karşılaştırıldığında 2019 yılının ilk altı ayında ithal edilen sığır sayısı bu rakamın üçte birine tekabül ettiği görülmektedir. Türkiye’deki 64 ilden ve Karabük, Bartın, Hakkâri, Bilecik, Siirt, Tunceli, Yalova, Kilis ve Rize illerindeki toplam sığır sayısından ise daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
- 2019 yılının ilk yarısına ait ithalat verileri referans alındığında ithal edilen koyun sayısının ise 2017 ve 2018 yıllarına göre daha az olduğu saptanmıştır.
- Yılın ilk yarısında ithal edilen 51 bin koyun, en az koyun sayısına sahip; Sakarya, Bayburt, Gümüşhane, Yalova, Karabük, Zonguldak, Düzce, Rize ve Bartın illerindeki toplam koyun sayısından daha fazla olduğu saptanmıştır.
- Hayvan ithalatı günlük et tüketimiyle ilişkilendirildiğinde kişi başı kırmızı et tüketiminin yıllara göre 1 kg’dan 5 kg’a kadar ulaşan miktarının, ithal edilen hayvan ve etlerden kaynaklı olduğu tahmin edilmektedir.

Tablo 8. Yıllara Göre Süt Üretimi (Ton)

YIL	SIĞIR	KOYUN	KEÇİ	MANDA	TOPLAM
2002	7.490.634	657.388	209.621	50.921	8.408.568
2003	9.514.138	769.959	278.136	48.778	10.611.011
2004	9.609.326	771.715	259.087	39.279	10.679.407
2005	10.026.202	789.878	253.759	38.058	11.107.897
2006	10.867.302	794.681	253.759	36.358	11.952.100
2007	11.279.340	782.587	237.487	30.375	12.329.789
2008	11.255.176	746.872	209.570	31.422	12.243.040
2009	11.583.313	734.219	192.210	32.443	12.542.186
2010	12.418.544	816.832	272.811	35.487	13.543.674
2011	13.802.428	892.822	320.588	40.372	15.056.211
2012	15.977.838	1.007.007	369.426	46.989	17.401.262
2013	16.655.009	1.101.013	415.743	51.947	18.223.712
2014	16.998.850	1.113.937	463.270	54.803	18.630.859
2015	16.933.520	1.177.228	481.174	62.751	18.654.682
2016	16.786.263	1.160.413	479.401	63.085	18.489.161
2017	18.762.319	1.344.779	523.395	69.401	20.699.894
2018	20.036.877	1.446.271	561.826	75.742	22.120.716
2019	20.782.374	1.521.455	577.209	70.341	22.960.379
2020	21.749.342	1.101.065	589.617	63.767	23.503.790
2021	21.370.116	1.143.762	622.785	63.643	23.200.306

Kaynak: TÜİK Yıllara Göre Süt Üretimi Ton. 2021.

Tablo 8’deki verilere bakıldığında Türkiye’nin süt üretimi profili şöyledir (TÜİK, Çiğ Süt Üretim İstatistikleri, 2020-2021, 2021):

- Sığırdan elde edilen süt üretimi, 2002 yılında 7.490.634 ton iken 2021 yılına gelindiğinde 21.370.116 tona çıkmıştır.
- Koyundan üretilen süt 2002 yılında 657.388 ton iken 2021 yılında 1.143.762 tona ulaşmıştır.
- Keçiden elde edilen süt 2002 yılında 209.621 ton iken 2021 yılında 622.785 tona ulaşmıştır.
- Mandadan üretilen süt 2002 yılında 50.921 ton iken 2021 yılına gelindiğinde 63.643 tona ulaşmıştır.
- Yıllara göre Türkiye’deki toplam süt üretiminin profili incelendiğinde 2002 yılında üretilen toplam süt 8.408.568 ton iken 2021 yılına gelindiğinde 23.200.306’ya yükselmiştir.
- 2020 yılında yaklaşık 23.503.790 ton olan çiğ süt üretimi, 2021 yılında %1,3 azalarak 23 milyon 200 bin 306 tona gerilemiştir.
- Bir önceki yıl ile kıyaslandığında keçi sütü üretimi %5,6, koyun sütü üretimi ise %3,9 artarken; inek sütü üretimi %1,7, manda sütü üretimi ise %0,2 azalmıştır.

Tablo 9. Kanatlı Hayvan Üretimi İşletme Verileri

Yıllar	İşletme/Sayı	Kuluçka Tesis	Damızlık	Ticari Etlik	Ticari Yumurtacı	Toplam
2006	İşletme Sayısı	82	238	8.899	1.304	10.523
	Kümes Sayısı		1.445	11.020	3.284	15.749
2007	İşletme Sayısı	81	248	8.919	1.195	10.443
	Kümes Sayısı		1.507	11.263	3.289	16.059
2008	İşletme Sayısı	81	247	8.948	1.075	10.351
	Kümes Sayısı		1.548	11.543	3.059	16.150
2009	İşletme Sayısı	90	274	8.827	1.078	10.269
	Kümes Sayısı		1.586	11.350	3.120	16.056
2010	İşletme Sayısı	79	277	8.908	1.072	10.336
	Kümes Sayısı		1.657	11.623	3.162	16.442
2011	İşletme Sayısı	79	276	9.164	1.042	10.561
	Kümes Sayısı		1.769	12.227	3.044	17.040
2012	İşletme Sayısı	78	302	9.403	1.050	10.833
	Kümes Sayısı		1.949	12.852	3.243	18.044
2013	İşletme Sayısı	80	322	9.444	994	10.840
	Kümes Sayısı		2.086	13.505	3.103	18.694
2014	İşletme Sayısı	80	341	9.782	1.046	11.249
	Kümes Sayısı		2.237	14.360	3.141	19.738
2015	İşletme Sayısı	75	354	9.676	1.113	11.218
	Kümes Sayısı		2.390	14.415	3.229	20.034
2016	İşletme Sayısı	62	357	7.834	1.698	9.951
	Kümes Sayısı		2.351	12.534	3.616	18.501
2017	İşletme Sayısı	72	374	7.717	2.053	10.216
	Kümes Sayısı		2.304	12.490	4.025	18.819
2018	İşletme Sayısı	75	367	7.655	2.715	10.812
	Kümes Sayısı		2.388	12.542	5.066	19.996
2019	İşletme Sayısı	74	338	7.807	2.837	11.056
	Kümes Sayısı		2.439	12.725	5.058	20.222
2020	İşletme Sayısı	71	375	7.905	2.752	11.103
	Kümes Sayısı		2.403	13.018	4.975	20.396
2021	İşletme Sayısı	76	384	7.834	2.408	10.702
	Kümes Sayısı	-	2.456	12.974	4.687	20.117

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı GKGM 2021.

Türkiye'deki kümes hayvanı tesisleri modern standartlara uygun olarak entegre üretim modeliyle yapılmaktadır. Türkiye'nin kanatlı hayvan üretimi istatistikleri incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır (GKGM, Kanatlı Verileri, 2022, s. 10-16):

- 2021 yılı itibarıyla 74 kuluçka tesisi, 338 işletmeye ait 2.456 adet damızlık kümesi, 7.834 işletmeye ait 12.974 etlik tavuk kümesi ve 2.408 işletmeye ait 4.687 yumurtacı tavuk kümesi bulunmaktadır.
- Tablo 9 verilerine incelendiğinde 2006 yılındaki işletme sayısı 10,523 iken 2013 yılına kadar ciddi bir artış yaşanmamıştır.
- 2014 yılında 11.249'a yükselen işletme sayısı 2016'da 9.951'e gerilemiştir. 2021 yılına gelindiğinde ise işletme sayısı 10.702'ye yükselmiştir. Aynı tablodaki verilerden yola çıkarak yıllara göre kümes sayısı elle alındığında 2006 yılında 15,749 olan kümes sayısı 2015 yılına kadar artış göstererek 20,034'e yükselmiştir. 2016'da 18,501'e düşen kümes sayısı, 2021'de 20.117'ye yükselmiştir.

Tablo 10. 2020 yılı Kanatlı Hayvan Sayısı ve Yüzdeler Dağılımı

Hayvan Türleri	Miktar (Milyon Adet)	Pay (%)
Kümes Hayvanları	386.081.000	100,0
Tavuk	379.349.000	98,3
Tavuk/Et Tavuğu	258.046.000	66,9
Tavuk/Yumurta Tavuğu	121.303.000	31,4
Hindi	4.798	1,2
Kaz	1.374	0,4
Ördek ve Beç Tavuğu	560	0,1

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı GKGM 2021.

Türkiye’de 2020 yılında toplam kümes hayvanları varlığının 386 milyon adet olduğu, bunun en büyük bölümünü %98,3 ile tavuk, %1,2 hindi, %0,4 kaz, %0,1 ördek ve berç tavuğu olduğu görülmektedir (GKGM, Kanatlı Verileri, 2022).

Tablo 11. Yıllara Göre Kanatlı Hayvanlardan Elde Edilen Üretim

Yıllar	Üretim	
	Yumurta (Milyon Adet)	Kanatlı Eti (Ton)
2002	11.555	696.187
2003	12.667	872.419
2004	11.056	876.774
2005	12.052	936.697
2006	11.734	917.659
2007	12.725	1.068.454
2008	13.191	1.087.682
2009	13.833	1.293.315
2010	11.841	1.444.059
2011	12.955	1.613.309
2012	14.911	1.723.919
2013	16.497	1.758.363
2014	17.145	1.894.669
2015	16.726	1.909.276
2016	18.098	1.879.018
2017	19.281	2.136.734
2018	19.643	2.156.671
2019	19.898	2.138.451
2020	19.788	2.136.263
2021	19.297	2.245.770

*Yıllık yumurta sayısı bin x milyon cinsinden

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı GKGM 2021.

Tablo 11 verilerine göre 2002 yılında yıllık tavuk yumurtası üretimi sayısı 11 milyar 555 bin adet iken 2021 yılına gelindiğinde bu sayı 19 milyar 297 bine çıkmıştır. Kanatlı hayvanlardan üretilen et 2002 yılından 2021 yılına gelindiğinde yaklaşık dört katına ulaştığı görülmektedir (GKGM, , 2022, s. 10-18).

Tablo 12. Yıllara Göre Türkiye’de Kümes Hayvancılığı Üretici Fiyatları

Yıl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Ortalama
Tavuk Eti (TL/Kg)													
2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,36
2010	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,99
2015	4,93	5,08	5,10	5,13	5,27	4,87	5,44	5,62	5,25	5,03	4,68	4,71	5,09
2016	4,83	4,79	5,06	5,34	5,80	5,71	5,63	5,71	5,14	5,24	5,48	5,76	5,37
2017	5,72	5,64	5,84	6,27	6,43	6,67	6,84	6,60	5,91	5,59	5,55	5,43	6,04
2018	5,45	5,60	5,67	5,85	6,42	6,70	6,92	7,31	7,92	7,65	7,30	7,15	6,27
2019	7,19	7,25	7,13	8,17	9,51	9,81	8,92	7,83	7,00	6,96	7,15	7,60	7,88
2020	8,04	8,03	8,21	8,02	8,36	8,32	7,88	7,66	7,41	8,05	9,77	9,89	8,30
2021	14,99	16,01	17,58	18,13	18,44	19,05	19,57	19,48	19,13	19,40	20,20	25,20	19,13
Yumurta (TL/Adet)													
2005	0,15	0,14	0,14	0,14	0,14	0,14	0,14	0,14	0,14	0,13	0,13	0,13	0,14
2010	0,22	0,23	0,23	0,23	0,22	0,21	0,21	0,21	0,21	0,22	0,21	0,22	0,22
2015	0,23	0,24	0,24	0,23	0,22	0,23	0,24	0,25	0,26	0,26	0,26	0,26	0,24
2016	0,29	0,28	0,28	0,28	0,27	0,27	0,27	0,28	0,28	0,28	0,28	0,36	0,29
2017	0,35	0,35	0,32	0,31	0,29	0,28	0,28	0,29	0,30	0,30	0,31	0,32	0,31
2018	0,32	0,31	0,32	0,31	0,32	0,31	0,34	0,38	0,40	0,41	0,40	0,40	0,35
2019	0,41	0,41	0,39	0,39	0,37	0,34	0,34	0,34	0,34	0,35	0,35	0,36	0,37
2020	0,37	0,37	0,36	0,37	0,38	0,35	0,37	0,36	0,37	0,39	0,41	0,45	0,38
2021	0,55	0,59	0,57	0,57	0,52	0,50	0,60	0,73	0,80	0,85	0,94	1,0	0,68

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı-GKGM Yıllara Göre Türkiye’de Kümes Hayvancılığı Üretici Fiyatları 2021.

Tablo 12 verilerine göre 2005 yılında üretici fiyatı ortalaması 2,36 TL olan tavuk etinin 2021 yılında 19,13 TL’ye kadar yükseldiği görülmektedir. Yumurta üretiminde 2005 yılında adet fiyatı ortalaması 0,14 kuruş iken 2021 yılına gelindiğinde 0,68 kuruşa kadar çıkmıştır (GKGM, 2022, s. 10-16).

Tablo 13. Arıcılık Verileri

YIL	Arılı Kovan		TOPLAM (Adet)	Bal Üretimi (Ton)	Bal Verimi (Kg/Kovan)	Balmumu (Ton)
	Eski Kovan (Adet)	Yeni Kovan (Adet)				
2002	180.232	3.980.660	4.160.892	74.554	18	3.448
2003	190.538	4.098.315	4.288.853	69.540	16	3.130
2004	162.660	4.237.065	4.399.725	73.929	17	3.471
2005	157.059	4.432.954	4.590.013	82.336	18	4.178
2006	146.950	4.704.733	4.851.683	83.842	17	3.484
2007	135.318	4.690.278	4.825.596	73.935	15	3.837
2008	137.963	4.750.998	4.888.961	81.364	17	4.539
2009	128.743	5.210.481	5.339.224	82.003	15	4.385
2010	137.000	5.465.669	5.602.669	81.115	15	4.148
2011	149.020	5.862.312	6.011.332	94.245	16	4.235
2012	156.777	6.191.232	6.348.009	89.162	14	4.222
2013	183.265	6.458.083	6.641.348	94.694	14	4.241
2014	193.825	6.888.907	7.082.732	103.525	14	4.053
2015	222.635	7.525.652	7.748.287	108.128	14	4.756
2016	220.882	7.679.482	7.900.364	105.727	13	4.440
2017	194.406	7.796.666	7.991.072	114.471	14	4.488
2018	203.922	7.904.502	8.108.424	107.920	13	3.987
2019	198.992	7.929.368	8.128.360	109.330	13	3.791
2020	222.102	7.957.316	8.179.418	104.077	13	3.765
2021	277.089	8.456.305	8.733.394	96.344	11	3.766

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı GKGM Arıcılık Verileri. 2021.

Tablo 13 verilerine göre Türkiye'nin arıcılık profili değerlendirildiğinde ortaya şu sonuçlara ulaşılmıştır (GKGM, Arıcılık Verileri, 2022):

- 2002 yılında arılı kovanların toplam sayısı 4.160.892 iken bal üretiminin 74.554 ton olduğu, bal veriminin kovan başına 18 kg olduğu, balmumu üretiminin ise 3.448 ton olduğu görülmektedir.
- 2017 yılına gelindiğinde toplam kovan sayısının 7.796.666'ya yükselmesine ve kovan sayısının yaklaşık iki katına ulaşmasına rağmen bal üretiminin 144.471 ton olduğu ayrıca kovan başına bal veriminin 14 kg'a düştüğü görülmektedir. Balmumu üretiminin ise 4.488 tona yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.
- 2021 yılına gelindiğinde ise kovan sayısının 8.733.94'e yükselmesine rağmen önceki yıllara göre bal üretimi 96.344 tona düştüğü görülmektedir. Özellikle bal veriminin önceki yıllara göre kovan başına 11 kiloya kadar düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca balmumu üretimi önemli bir artış göstermemiştir.

Türkiye'de kırsal kalkınmayı sağlamak amacıyla birtakım bölgesel projeler ve hedefler doğrultusunda çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalar kapsamında Toplamda 41 ilin dâhil olduğu Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP), Doğu Anadolu Projesi (DAP), Doğu Karadeniz Projesi (DOKAP) ve Konya Ovası Projesi (KOP) bunlardan bazılarıdır. Bölgesel kalkınma projeleriyle ilgili amaç ve hedefler şöyledir:

- Proje kapsamındaki illerde mevcut küçükbaş ve büyükbaş hayvancılık üretim tesislerinin modernizasyonunun sağlanması ve yeni entegre tesislerin kurulması,
- Et ve süt mamülleri üretiminde verimlilik ve kalitenin yanısıra damızlık hayvanların sayısının artırılması,
- Yeni ahır inşaatlarının kurulmasının teşvik edilerek, mevcut ahırların iyileştirilmelerinde hibe desteğinin artırılarak modern ahır ve hayvan barınaklarının inşa edilmesinin sağlanması,
- Son yıllarda artan nüfusun et ihtiyacını karşılayabilecek üretim sayısına ulaşılması ve et ve süt üretiminde dışa bağımlılığın azaltılması,
- Üretim kapsamında hayvanların gen kalitesinin yükseltilmesi, verimliliğin artırılması ve hayvan ölümlerinin en aza indirilmesi,
- Yayla hayvancılığının yoğun olduğu bölgelerde yaklaşık 10.000 işletmeye 10.000 baş vasıflı damızlık boğa hibe edilmesi.

Bu bağlamda kalkınma projelerinin amaç ve hedefleri belirtilmektedir. Sağlanan hibelerin beklenen çıktılarını incelendiğinde projeler olumlu katkılar sağlamışlardır (HGM, 2020, s. 15-25).

SONUÇ

Gelişmekte olan ülke ekonomilerinde tarım ve hayvancılık sektörü toplumsal refahın artırılması ve diğer sektörlerin gelişimi açısından son derece önemli iki faaliyet alanıdır. Cumhuriyet tarihinden 2002 yılına kadar istihdam içerisinde en büyük işgücü payına sahip olan faaliyet alanları tarım ve hayvancılık sektörleri olmuştur. Bu anlamda çalışmamızda ele alınan Türkiye’de kırsaldan kente göçün sosyal, kültürel ve ekonomik etkileri araştırılmış ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Tablo 1’de yıllara göre Türkiye’nin kır ve kent nüfusu verileri ile Şekil 1’de Türkiye’de istihdamın yıllara göre genel görünümü karşılaştırıldığında Türkiye de son 40 yıl içerisinde kır nüfusu yoğunluğu kent nüfusu yoğunluğunun gerisine düştüğü ortaya çıkmaktadır. Tarım ve hayvancılık faaliyetlerinde bu gelişmeye bağlı olarak etkilendiği ayrıca tarım ve hayvancılıkta elde edilen üretimin nüfusa yetecek düzeyde artış kaydetmediği sonucuna ulaşılmıştır. Tarım ve hayvancılık faaliyetlerinin istihdam içerisindeki payının azaldığı görülmüştür. Kent nüfusunun kır nüfusunu geçmesi ve hizmet sektörünün son 40 yıl içerisindeki hızlı yükselişi bu durumu kanıtlar niteliktedir.

İstihdamın genel görünümü incelendiğinde işsizlik oranının en yüksek, istihdam oranının en düşük ve işgücüne katılımın en düşük oranda olduğu illerin Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki iller oldukları ortaya çıkmaktadır. Özellikle Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri Türkiye’de tarım ve hayvancılık faaliyetlerinde önemli paya sahip oldukları bilinmektedir. Bu bölgelerden meydana gelen iç göç hareketleri makroekonomik göstergeler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmelidir. Bu doğrultuda bölge illerindeki işsizliğin önlenmesine yönelik çalışmalar başlatılması gerekmektedir. Bu bölgelerde işsizliğin önlenmesi tarım ve hayvancılık sektörlerinin iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve desteklenmesi ile birlikte kırsal alanlarda sosyal, kültürel ve ekonomik imkânların artırılarak iç göçün azaltılmasına bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Özellikle küreselleşmenin etkisiyle emek yoğun bölgelerden sermaye yoğun bölgelere göçü tetikleyen nedenler araştırılarak bu nedenlerin önüne geçilmelidir.

Türkiye’de istihdamın genel görünümünün şekillenmesinde yerel sınırlar içerisinde gerçekleşen iç göç, demografik yapı ve ekonomik yapı gibi önemli unsurların etkili olduğu bilinmektedir. Çalışma içerisinde incelenen istihdamın genel görünümü incelendiğinde tarım ve hayvancılık sektörlerinin yıllara göre hızlıca gerileme kaydettiği ortaya çıkmaktadır. Bu durumla alakalı olarak yürütülen çeşitli çalışmalarda işsizlik ve göçün birbirleriyle ilişkili kavramlar oldukları ayrıca göçün tarım ve hayvancılık sektörlerinin gerileme kaydetmesinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genç nüfus tarım, hayvancılık ve besicilik faaliyetlerine özendirilmediler. Bu hususta medya, basın ve yayın organlarının toplumu tarım ve hayvancılık konusunda teşvik edici ve bilinçlendirici yayınlara ağırlık vermesi son derece önemlidir.

Ülkemizde üretimi yapılan ürünlerin yeterlilik dereceleri göz önünde bulundurularak üretimi yetersiz olan tarım ürünlerinin üretiminin artırılması için gerekli çalışmalar başlatılmalı ve dışa bağımlılık en az düzeye indirilmelidir.

Türkiye’de çiftçi sayısının yıllara göre ciddi azalmaya göstermesi, mera alanlarının küçülmesi ve tarım alanlarının azalması üretim ve verimliliğin yıllara göre düşüş göstermesine neden olmuştur. Meydana gelen gerilemenin araştırılması ve üzerinde önemle durulması bu sektörlerde yürütülen faaliyetlerin geleceği açısından son derece önemli olduğu bilinmelidir.

Çiftçi kayıt sistemine kayıtlı çiftçi sayısının ve tarımda istihdam edilen kişi sayısının artırılması için enerji, tohum, teçhizat, sulama ve teşvik gibi destekleme faaliyetlerinin kapsamı genişletilmelidir. Bu sektörlerde ithal edilen mal ve hizmet kalemlerinin yerine yerli ve milli varlıkların geliştirilerek tarım ve hayvancılıkta dışa bağımlılığın azaltılması gerekmektedir. Tarım ve hayvancılık sektöründeki istihdam ve üretim anlamında meydana gelen düşüşün önlenmesi için çiftçilere ve besicilere sağlanan kredilerin faiz oranları mümkün oldukça minimum düzeyde tutulmalı ve kaldırılmalıdır. Sonuç olarak kırsal alanlardan kentlere gerçekleşen göçlerin Türkiye’de tarım ve hayvancılık faaliyetlerini etkilediği görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Abay, C. (1995). Türkiye Ziraat Mühendisliği Kongresi. *Türkiye Ziraat Mühendisliği Kongresi* (s. 47-61). Ankara: T.C. Ziraat Bankası Kültür Yayınları.
- Aksoy, M. (2011). Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde Terörün Neden ve Sonuçları. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4-9.
- Bahar, O., & Bingöl, F. (2010). Türkiye'de İç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi*, 15(2), 43-61.
- Bayraktar, Y., & Özyılmaz, A. (2019). Türkiye'de İç Göç ve Ekonomik Büyüme. *İş ve Hayat Dergisi*, 5(9), 100-111.
- Cengiz, S., ve Baydur, C. (2010). Kırdan Kente Göç ve Tarımsal Verimlilik: Türkiye Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 85-98.
- Çelik, R., ve Arslan, I. (2018). Göç ve İşsizlik Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1(74), 65-68.
- Derneği, T.Z. (2011, Kasım 11). *2011 Türkiye Et Raporu*. Ankara: Ankara Ticaret Borsası. https://www.ankaratb.org.tr/lib_upload/117_etraporu_14_11_2011.pdf adresinden edinilmiştir.
- Engin, C., & Konuk, T. (2020). Türkiye Ekonomisinde Uluslararası Göçün İşsizlik ve Konomik Büyüme Üzerine Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 103-110.
- FAOSTAT. (2019). Türkiye'de Hayvancılık, İthalat ve İhracat. 3-8. Ankara, Türkiye: Ankara Ticaret Borsası. https://www.ankaratb.org.tr/lib_upload/Hayvanc%C4%B1%C4%B1kta%20ithalat%20ihracat%202019%20FR.pdf adresinden edinilmiştir.
- GKGM. (2022, Mart 24). Arıcılık Verileri. Ankara: Tarım ve Orman Bakanlığı. <https://arastirma.tarimorman.gov.tr/aricilik/Link/2/Aricilik-Istatistikleri> adresinden edinilmiştir.
- GKGM. (2022, Nisan 10). Hayvancılık Verileri. Ankara: Tarım ve Orman Bakanlığı. <https://www.tarimorman.gov.tr/sgb/Belgeler/SagMenuVeriler/HAYGEM.pdf> adresinden edinilmiştir.
- GKGM. (2022, Mayıs 2). Kanatlı Verileri. Ankara: Tarım ve Orman Bakanlığı. <https://www.tarimorman.gov.tr/sgb/Belgeler/SagMenuVeriler/HAYGEM.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Gülçubuk, B., ve Baykal, N. (2004). Türkiye'de Kırsal Alanda Yoksulluğun Azaltılmasında Hayvancılığın ve Hayvansal Ürün İşleyen Kobilerin Rolü. *İşletme ve Finans Dergisi*, 19(222), 77-90.
- Güreşçi, E. (2009). Kırsal Göç ve Tarım Politikası Arasındaki İlişki. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(22), 60-65.
- HGM. (2020, Mayıs 2). GAP, DAP, DOKAP, KOP Projeleri Kapsamındaki İllerde Hayvancılık Yatırımlarının Desteklenmesi. Ankara: Tarım Ve Orman Bakanlığı Hayvancılık Genel Müdürlüğü. <https://www.tarimorman.gov.tr/HAYGEM/Belgeler/Projeler> adresinden edinilmiştir.
- İyigüngör, T. (2021). Ekonomik ve Toplumsal Dijitalleşme: Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a. *Uluslararası Sosyal Medya ve İletişim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 48-55.
- Kurban, S., ve Akman, H. (2019). Aynı Mekânda Ayrılıklar: David Harvey'in Mekânsal Farklılaşma Kuramına Dair Bir Değerlendirme. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(38), 1-5.
- Müdürlüğü, G. v. (2023). *Büyükbaş ve Küçükbaş İşletme Sayısı*. Ankara: Tarım ve Orman Bakanlığı.
- Müdürlüğü, T. v. (2022, Nisan 10). Hayvancılık Verileri. 10-18. Ankara: Tarım ve Orman Bakanlığı Gıda Kontrol Genel Müdürlüğü. <https://www.tarimorman.gov.tr/sgb/Belgeler/SagMenuVeriler/HAYGEM.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Sav, O., ve Sayın, C. (2019). Tarımda Kalma Eğilimini Etkileyen Başlıca Faktörlerin Genel Bir Değerlendirmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tarım ve Doğa Dergisi*, 21(21), 190-197.
- Sevinç, M. Y. (2022, Temmuz). Göçün Türkiye Ekonomisine Etkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı, Siirt). 1-30. <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- SGK, ve TÜİK. (2021). *Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İstatistik Kurumu.
- Tezcan, S., Ağın, C., ve Çelik, Z. (2019). Göç ve Gecekondu Olgusunun Tarihsel Süreçte (1940-2000 Dönemi) Yazılı Medyada Yer Alma Biçimleri. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 125-127.
- TÜİK. (2021). *Çiğ Süt Üretim İstatistikleri, 2020-2021*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Cig-Sut-Uretim-Istatistikleri-2020-2021-45861> adresinden edinilmiştir.
- TÜİK.(1927-2022). *TÜİK Kırsal ve Kent Nüfus Yoğunluğu Verileri, 1927-2022*. Ankara: Türkiye İstatistik kurumu
- TÜİK.(2022). *İç Göç İstatistikleri, 2022*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ic-Goc-Istatistikleri-2022-49727> adresinden edinilmiştir.
- TÜİK.(2022). *TÜİK İşgücü İstatistikleri, 1923-2022*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390> adresinden edinilmiştir.
- TÜİK.(2023). *TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023*. 1923-2023. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023> adresinden edinilmiştir.

Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları Türkiye (Cilt1)* Ankara: Siyasal Kitapevi.

Yerasimos, S. (1980). *Az gelişmişlik sürecinde Türkiye (Cilt 3)* İstanbul: Gözlem Yayınları.

Yıldırım, U., ve Engeloğlu, Ö. (2023). Türkiye’de Sektörel İstihdam ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Saklı Eşbütünleşme ve Asimetrik Nedensellik Testi. *Fiscaoeconomia International Journal Of Social Sciences*, 7(2), 1-5.

Kamu Yararına Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü

Ersan DİKİLİ¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 28.03.2024 **Makale Kabul Tarihi / Accepted:** 14.04.2024

Atf/©: Dikili, E. (2024). Kamu Yararına Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü. Journal of Public Economy and Public Financial Management, 4(1), 29-53

Öz

Sağlık ve eğitimden kolluk kuvvetleri ve çevre korumaya kadar uzanan, toplumsal işleyiş için temel öneme sahip olan kamu hizmetlerinde diğer sektörlerde olduğu gibi en önemli faktör insan kaynağıdır. Toplumun tüm kesimlerinin kamu kurumlarından yüksek güvenilirlik, performans ve verimlilik çerçevesinde faaliyet göstermesi beklentisini karşılayacak olan kamu çalışanlarının mevcut kurumlarına bağlı olması ve işten ayrılma niyetinden uzaklaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda kamu çalışanlarının işten ayrılma niyetini şekillendiren unsurlarının belirlenmesi ve önlemeye yönelik stratejileri geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Mevcut araştırmada bu gerekliliği temel alarak kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünü incelemiştir. Araştırmaya Türkiye genelindeki kamu kurumlarında sözleşmeli olarak çalışan 405 kişi dahil edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kamu yararına bağlılık ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünün bulunduğu, kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü ile güçlendiği belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında, kamu kurumları ve politika yapıcıların, duygusal zeka ve etkileşim becerilerini vurgulayan liderlik gelişim programlarına yatırım yapmaları, kamu yararına bağlılığı tanıyan ve ödüllendiren politikalar oluşturmaları ve daha istikrarlı ve bağlı bir kamu hizmeti işgücü için hem bireysel motivasyonları hem de kişiler arası işyeri dinamiklerinin kalitesini destekleyen çalışan bağlılığına yönelik bütünsel bir yaklaşım benimsemeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamu hizmeti motivasyonu, kamu yararına bağlılık, lider-üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti.

¹ Dr., ersandikili@gmail.com Orcid No: 0000-0003-3042-3592

THE ROLE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMITMENT TO PUBLIC INTEREST AND TURNOVER INTENTION

Abstract

As in other sectors, the most important factor in public services, which are of fundamental importance for social functioning, ranging from health and education to law enforcement and environmental protection, is human resources. Public employees, who will meet the expectations of all segments of the society from public institutions to operate within the framework of high reliability, performance and efficiency, should be loyal to their current institutions and should be removed from turnover intention. In this context, it is necessary to determine the factors that shape the turnover intention of public employees and to develop strategies for prevention. Based on this necessity, the current study examined the moderator role of leader-member exchange in the effect of commitment to public interest on turnover intention. The study included 405 contracted employees working in public institutions across Turkey. According to the findings of the study, commitment to public interest and leader-member exchange have a negative effect on turnover intention. In addition, it was determined that leader-member exchange has a moderating role in the effect of commitment to the public interest on turnover intention, and the effect of commitment to the public interest on turnover intention is strengthened by the moderating role of leader-member exchange. In light of these findings, it is suggested that public institutions and policy makers invest in leadership development programs that emphasize emotional intelligence and interaction skills, create policies that recognize and reward public interest engagement, and adopt a holistic approach to employee engagement that supports both individual motivations and the quality of interpersonal workplace dynamics for a more stable and engaged public service workforce.

Keywords: Public service motivation, commitment to public interest, leader-member exchange, turnover intention.

1. GİRİŞ

İşten ayrılma niyeti hem bireyler hem de örgütler için geniş kapsamlı sonuçları nedeniyle örgütsel davranışın en temel ve önemli yönlerinden birini temsil etmektedir. Çalışan memnuniyeti, bağlılığı ve işyerindeki genel refahın kritik bir göstergesi olan işten ayrılma niyeti, tüm sektörlerde verimsizlik ve performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Gebrekidan vd., 2023; Hur ve Abner, 2024). Toplumun tüm kesimlerinin kamu kurumlarından yüksek güvenilirlik, performans ve verimlilik çerçevesinde faaliyet göstermesine ilişkin beklentiler (Akbaş vd., 2023), işten ayrılma niyetinin kamu kurumları açısından önemini ortaya koymaktadır.

Kamu kurumları temel hizmetleri sunmak, düzenlemeleri uygulamak ve hukukun üstünlüğünü korumakla görevlendirilmiş olup, istikrar ve etkinliklerini toplumsal refah için hayati hale getirmektedir (Glemarec ve Puppim de Oliveira, 2012; Çevik, 2022). Sağlık ve eğitimden kolluk kuvvetleri ve çevre korumaya kadar uzanan kamu hizmetleri, toplumsal işleyiş için temel öneme sahiptir. Kamu kurumlarının mevcut önemine bağlı olarak, çalışanlarda ortaya çıkan işten ayrılma niyeti hizmet sunumu ve dolayısıyla vatandaş memnuniyetini doğrudan etkilemekte, bürokratik ve ulusal süreçleri sekteye uğratmaktadır (Zeffane ve Bani Melhem, 2017; Hur ve Abner, 2024). Kamu çalışanları arasında işten ayrılma niyetinin yüksek olması hizmet sürekliliğini bozarak gecikmelere, hatalara ve hizmet kalitesinin düşmesine yol açabilir (Ashil vd., 2008; Aktaş, 2016; Zeffane ve Bani Melhem, 2017). Bununla birlikte, vatandaşlar temel hizmetlerin sunumunda istikrarsızlık ve tutarsızlık algılayabileceğinden, sık işten ayrılmalar halkın kurumlara olan güvenini sarsabilir.

Diğer tüm sektörlerde olduğu gibi kamu kurumlarında ortaya çıkan işten ayrılma niyetinin eyleme dönüşerek çalışanın örgütten ayrılmasının doğal bir sonucu olarak örgütsel bilgi ve uzmanlık kaybı ortaya çıkmaktadır (Kızıldağ, 2010; Lee vd., 2021). Kamu sektörü çalışanları genellikle zaman içinde politikalar, prosedürler ve yönetmelikler hakkında uzmanlık bilgisi edinir ve bu da etkili karar alma ve hizmet sunumu için çok önemlidir. Örgütsel bilgiye sahip deneyimli çalışanlar yüksek işten ayrılma niyetleri nedeniyle işten ayrıldığında, kurumlar operasyonel verimliliği sürdürme ve değişen koşullara uyum sağlama konusunda zorluklarla karşılaşabilir. Bu uzmanlık kaybı örgütsel performansı engelleyebilir ve stratejik hedeflere ulaşılmasını sekteye uğratabilir. Tüm bunların doğal bir sonucu olarak doğrudan devlet tarafından sunulan hizmetlerin toplum üzerindeki yansımaları olan kamu kurumlarına duyulan güven ile birlikte vatandaşların hizmet memnuniyetleri azalacaktır (Ashil vd., 2008; Aktaş, 2016; Zeffane ve Bani Melhem, 2017; Gebrekidan vd., 2023; Hur ve Abner, 2024).

Kamu çalışanlarının yüksek örgütsel bağlılık sergilemesi ve işten ayrılma niyetinin azalması ya da ortadan kalkmasında dışsal ödüllerden elde edilen motivasyonlar ile birlikte değer ve kimlik bilinci çerçevesinde elde edilen motivasyonlar da etkilidir (Camilleri, 2007; Akbaş vd., 2023). Diğer bir ifade ile kamu çalışanlarının motivasyon ve eyleme geçme süreçlerinde Maslow'un (1943) motivasyonda ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisindeki üst düzey ihtiyaçların karşılanması yönelimi de etkilidir (Akbaş vd., 2023). Literatürdeki çalışmalar kamu çalışanlarının hizmet sunumunda toplumla özdeşleşme, toplum yararını koruma, kendi çıkarından uzaklaşarak toplumsal yarar ve çıkarları önceleme, fedakarlık ve merhamet gibi duygular temelinde motive oldukları gösterilmiştir (Arslan ve Karacaoğlu, 2019; Öztürk, 2020; Öztürk, 2021). Kamu hizmeti motivasyonu olarak adlandırılan bu prososyal davranış biçimi kavramı, diğer bireyler, gruplar, örgütler ve toplum için olumlu tutum ve davranışlar sergileme isteği olarak açıklanmaktadır (Kim, 2016; Öztürk, 2021). Kamu hizmeti motivasyonu kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk olmak üzere 3 temel bileşenden oluşmaktadır (Aydın vd., 2017).

Kamu hizmeti motivasyonunun temelini oluşturan Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin McGregor (1960) tarafından örgütsel davranışlar için de uyarlanabilirliğinin ortaya atılması, alt düzey ihtiyaçların doyurulmasının bir sonucu olarak örgütsel davranış motivasyonunun ortadan kalkacağı görüşünü ortaya çıkarmıştır (Akbaş vd., 2023). Bu sorunun çözümü için McGregor (1960), geleneksel yönetsel denetimden (X teorisi) bireysel ve örgütsel amaçların birleştirilmesi yaklaşımına (Y teorisi) geçişi önermiştir (Mustapha ve Eseosa, 2019). Le Grand'ın (2003) maddi refaha herhangi bir katkısı olmamasına rağmen bireylerin prososyal davranış motivasyonları ile hareket etmesinin doğal bir sonucu olarak çalışanların

tatmin düzeylerinin artacağı görüşü de göz önünde bulundurulduğunda, Y teorisine oturtulmuş bir kamu yönetimi anlayışının doğal bir sonucu olarak işten ayrılma niyetinin azalması beklenmektedir. Nitekim literatürdeki çalışmalar, kamu hizmet motivasyonuna ilişkin faktörler olan kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk ile işten ayrılma niyeti arasında zıt yönlü, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ise aynı yönlü ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur (Bright, 2008; Shim vd., 2017; Gan vd., 2020; Wang vd., 2024).

Kamu kurumlarında genellikle katı hiyerarşiler ve resmileştirilmiş prosedürlerle karakterize edilen bürokratik yapılar hakimdir (Acar, 2018; Toprak vd., 2022). Bu çerçevede, karar alma, koordinasyon ve iletişim için odak noktası olarak hizmet veren liderin rolü çok önemlidir (Özsalman, 2005). Kamu kurumlarındaki liderler, örgüt kültürünü ve çalışan davranışlarını şekillendirerek önemli ölçüde yetki ve etki sahibidir. Literatürdeki çalışmalar kamu kurumlarındaki liderliğin başta işten ayrılma niyeti (Afacan Fındıklı, 2014; Sökmen, 2020; Backhaus ve Vogel, 2022) olmak üzere kamu hizmeti motivasyonu (Andersen vd., 2018; Hameduddin ve Engbers, 2022), bağlılık (Mafunisa, 2013; Mishra ve Kasim, 2023) ve iş tatmini (Sökmen ve Benk, 2020; Al-maaitah vd., 2021) gibi çalışanlara ilişkin özellikler üzerinde etki yarattığını ortaya koymuştur. Kamu kurumlarındaki lider özelliklerinin çalışanların örgütsel davranışı üzerindeki bu etkiler dikkate alındığında, kamu kurumları tarafından sunulan hizmetlere ilişkin vatandaşların güvenirlilik, verimlilik ve performans gibi algıları üzerinde dolaylı etki yaratacağı ve buna bağlı olarak da toplumsal normların şekilleneceği söylenebilir.

Geleneksel liderlik algısında liderin üyeler ile etkileşimi dikkate alınmakta ve literatür de genel olarak çalışanların liderlerine ilişkin algılarına odaklanmaktadır (Gottfredson vd., 2020). Ancak son yıllarda çalışanlar ve lider arasındaki karşılıklı etkileşime dayanan lider-üye etkileşimi teorisi ön plana çıkmıştır (Yuan vd., 2023). Sosyal mübadele teorisi kapsamında örgüt yönetici ve üyeleri arasında oluşan ilişkiler bir çeşit takas olarak düşünülmektedir. Buna göre örgüt üyeleri maddi ve manevi ödüllendirme beklentisinde, liderler ise üyelerden örgüte karşı inanç, performans ve bağlılık içerisinde olmasını beklemektedir; bu da lider-üye etkileşimini doğurmaktadır (Jia vd., 2023). Lider-üye etkileşiminde üye ve liderlerin birbirlerinden beklentilerinin insanlar ve örgütler düzeyinde farklılaştığı, dolayısıyla liderin her bir üye için farklı davranışlar geliştirmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Alparşlan ve Oktar, 2015). Teorinin temelinde lider ve takipçileri arasında doğru liderlik ilişkileri geliştirme yer almaktadır ve bu ilişkinin kalitesine göre hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Jia vd., 2023). Sosyal mübadele teorisi çerçevesinde yapılacak ilişki takasında Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine bağlı olarak çalışanların ihtiyaç doyumları gerçekleşirse örgüte karşı tutum ve davranışları farklılaşacak, sonuç olarak da işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Literatürde yer alan çalışma sonuçlarında da lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır (Huang vd., 2021; Asif vd., 2023; Örucü vd., 2023).

Diğer taraftan sosyal mübadele teorisi kapsamında çalışanlar, topluma hizmet etmeye yönelik içsel arzularından hareketle kamu yararına güçlü bir bağlılık gösterdiklerinde, karşılıklı muamele ve destek beklentisiyle kurumlarıyla psikolojik bir sözleşme kuracaktır (Topaloğlu ve Arastaman, 2016; Ugaddan ve Park, 2017). Bu çerçevede, lider-üye etkileşimi, çalışanlar ve kurumları arasındaki değişim dinamiklerini etkileyen düzenleyici bir mekanizma olarak hizmet edebilir. Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi, çalışanların kamu yararına olan bağlılıkları karşılığında kurumlarının kaynak, anlamlı iş fırsatları ve kariyer gelişimi için destek sağlayarak yükümlülüklerini yerine getirdiğini algıladıkları bir ortamı teşvik edecektir. Sonuç olarak, çalışanlar olumlu bir lider-üye etkileşimi deneyimi yaşadıklarında, kamu yararına olan düşük bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkisi hafifleyecektir. Lider-üye etkileşiminin destekleyici ve karşılıklı doğası, azalan bağlılığın olumsuz etkilerini tamponlayarak çalışanlar arasında daha düşük işten ayrılma niyetine yol açabilirken; tersine, güçlü bir lider-üye etkileşiminin yokluğunda, çalışanlar kamu yararına olan bağlılıkları için destek ve tanınma eksikliği algılayabilir ve bu da içsel motivasyonları yüksek kalsa bile işten ayrılma niyetlerini şiddetlendirebilir. Dolayısıyla, sosyal mübadele teorisi çerçevesinde lider-üye etkileşimi, çalışanlar ve örgütleri arasındaki mübadele dinamiklerini şekillendirerek kamu yararına bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir mekanizma olarak işlemekte ve kamu sektörü örgütlerinde işten ayrılma niyetlerini azaltmak ve örgütsel etkinliği artırmak için olumlu lider-üye ilişkileri geliştirmenin önemini vurgulamaktadır.

Bu bilgiler ışığında hazırlanan araştırmada, kamu hizmeti motivasyonu faktörlerinden kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilecek bulgular ile kamu sektöründe çalışan bağlılığı, örgütsel ilişkiler ve kurumda kalma dinamiklerine ilişkin önemli bilgiler sağlanacağı ve böylece örgütsel etkinliği artırmak ve toplumsal misyonların yerine getirilmesini teşvik etmek için uygulanabilir stratejiler geliştirilmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Kamu Hizmeti Motivasyonu

Kamu hizmeti motivasyonu, bireyleri kamu sektöründe istihdam edilmeye iten içsel ve özgeci dürtüleri aydınlatmayı amaçlayan, kamu yönetimi ve örgütsel psikoloji alanında önemli bir yapı olarak ortaya çıkmıştır. Perry ve Wise'in (1990) tarafından ortaya atılan kamu hizmeti motivasyonu kavramı, bireyleri kişisel kazanımlardan ziyade kamu çıkarlarına hizmet etmeye yönlendiren motivasyonel unsurları ele almaktadır. Kamu hizmeti motivasyonu topluma katkıda bulunmak için doğuştan gelen bir arzu, fedakârlık değerleri, kamu refahına adanmışlık ve vatandaşlık görevi duygusu olarak tanımlanmıştır (Vandenabeele, 2007; Vandenabeele vd., 2014). Perry ve Wise'a (1990) göre kamu hizmeti motivasyonu, başkalarına yardım etmeye yönelik özgeci arzu, kamu yararına bağlılık ve vatandaşlık görevi inancı ile karakterize edilmektedir. Moynihan ve Pandey (2007) kamu hizmeti motivasyonunun bireylerin hükümet ve yönetime yönelik tutumlarını şekillendirmedeki rolünü araştırmış ve kamu hizmeti motivasyonunun yalnızca kariyer seçimlerini değil, aynı zamanda kamu hizmeti ve sivil katılıma ilişkin daha geniş perspektifleri de etkileyebileceğini öne sürmüştür. Bu bağlamda kamu hizmeti motivasyonu, kamu hizmetinin içsel değerleri ve hedefleriyle özel olarak uyumlu daha geniş bir motivasyonel itici güç yelpazesini kapsadığı için diğer motivasyon biçimlerinden ayrılmaktadır (Akbaş vd., 2023).

Kamu hizmeti motivasyonunun kavramsal çerçevesi kamusal duyarlılık, topluma karşı sorumluluk ve kamu yararına bağlılık olmak üzere tipik olarak üç ana faktör altında değerlendirilmektedir (Aydın vd., 2017). Kamusal duyarlılık, bireyin toplumsal ihtiyaç ve sorunlara yönelik farkındalığını ve duyarlılığını ifade etmekte olup, halkın endişelerini empati ve anlayışla algılama ve tepki verme kapasitesini somutlaştırmaktadır (Perry ve Wise, 1990; Alkaya ve Taştekin, 2021; Aydın vd., 2022). Bu boyut, kamu hizmeti yoluyla toplumun çeşitli ihtiyaçlarını tanımanın ve ele almanın önemini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, topluma karşı sorumluluk, topluma olumlu katkıda bulunmak için köklü bir görev ve yükümlülük duygusunu içermektedir. Kamu görevlilerinin toplumun çıkarları doğrultusunda hareket etme, sosyal refahı ve adaleti teşvik etme konusundaki ahlaki ve etik sorumluluklarını kapsar (Vandenabeele, 2007; Wright ve Pandey, 2008). Her iki boyut da kamu görevlilerinin daha geniş toplumsal ihtiyaçlara yanıt verme ve hizmet etme rolünün altını çizmekte ve eylemlerini kamusal alanın iyileştirilmesi yönünde yönlendirmektedir.

Mevcut araştırmanın ana değişkeni olan kamu yararına bağlılık ise, halkın refahını ilerletmek ve yüksek kaliteli kamu hizmetlerinin sunulmasını sağlamak için derin bir adanmışlık gerektirmektedir (Yung, 2014; Akbaş vd., 2023). Bu bağlılık, kamu hizmetinin değerine ve toplum üzerinde yaratabileceği olumlu etkiye duyulan içsel bir inançtan kaynaklanmaktadır (Thompson ve Christensen, 2018). Literatürde, kamu hizmeti motivasyonunun bu yönünün, kamu çalışanlarını kamu yararına hizmet etmek için resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçmeye motive etmek için çok önemli olduğu tespit etmiştir (Kim vd., 2013; Brewer vd., 2000). Kamu yararına bağlılık, kamu kurumlarında dürüstlük, hesap verebilirlik ve şeffaflık kültürünün teşvik edilmesinde hayati bir rol oynayarak kamu kaynaklarının etkili ve etik bir şekilde yönetilmesine katkıda bulunmaktadır (Vandenabeele, 2007).

Kamu hizmeti motivasyonunun öncülleri ve ardılları, özellikle de kamu yararına bağlılık, kamu yönetimi literatüründe yaygın olarak incelenmiştir. Kişisel değerler, etik yönelimler ve sosyalleşme deneyimleri gibi faktörler PSM'nin temel öncülleri olarak tanımlanmıştır (Perry ve Wise, 1990; Vandenabeele, 2007). Bu unsurlar, bireylerin kamu hizmetine yönelik motivasyonlarını ve yatkınlıklarını şekillendirerek, kamu sektöründe çalışma ve bağlılık kararlarını etkilemektedir. Kamu hizmeti motivasyonunun sonuçları,

özellikle de kamu yararına bağlılık, bireysel ve örgütsel sonuçların ötesine geçerek daha geniş toplumsal refahı etkilemektedir (Taylor, 2008; Ritz vd., 2016). Kamu görevlileri arasında yüksek düzeyde kamu hizmeti motivasyonu, gelişmiş kamu hizmeti sunumu, gelişmiş yönetim ve halkın devlet kurumlarına olan güveninin artmasıyla bağlantılıdır (Wright ve Pandey, 2008; Kim vd., 2013). Kamu hizmeti motivasyonu, adanmış ve etik bir işgücünü teşvik ederek, kamu politikalarının ve programlarının etkili bir şekilde yönetilmesine ve yürütülmesine katkıda bulunmakta ve nihayetinde toplumun geneline fayda sağlamaktadır (Brewer vd., 2000; Perry vd., 2010; Aydın vd., 2022). Bununla birlikte literatürdeki araştırmalarda kamu hizmeti motivasyonu kişi-örgüt uyumu (Kim ve Torneo, 2021; Hue vd., 2022), örgütsel bağlılık (Austen ve Zacny, 2015; Potipiroon ve Ford, 2017), iş tatmini (Bright, 2008; Wang vd., 2024) ve performans (Camilleri ve Van der Heijden, 2007; Stefurak vd., 2022) ile ilişkili bulunmuştur.

2.2. Lider-Üye Etkileşimi

Örgütsel davranış alanında köşe taşı niteliğinde bir kavram olan lider-üye etkileşimi, işyeri bağlamında liderler ve takipçileri arasındaki dinamikleri kapsamaktadır. Bu etkileşim, 1970'lerin ortalarında geleneksel, hiyerarşik liderlik modellerinden amirler ve astlar arasındaki ikili ilişkilere odaklanan bir paradigma değişimi olarak ortaya çıkan lider-üye etkileşimi teorisine dayanmaktadır (Dulebohn vd., 2012). Dansereau vd.'nin (1975) çalışması, liderlerin tüm astlara aynı şekilde davranmadığını, bunun yerine her üyeye benzersiz ilişkiler geliştirdiğini ortaya koymuştur. Bu ilişkilerin kalitesi farklılık göstermekte olup, karşılıklı güven, saygı ve yükümlülük ile karakterize edilen yüksek kaliteli etkileşimler, hem bireyler hem de kuruluşlar için bir dizi olumlu sonuca yol açmaktadır. Teorinin evrimi, lider-üye etkileşiminin çift yönlü doğasını vurgulayan Graen ve Uhl-Bien (1995) gibi araştırmacılar tarafından daha da ileriye taşınmış ve bunun yalnızca liderlerin ilişki kalitesini başlatmasını yansıtmadığını, aynı zamanda astların bu etkileşimleri geliştirme becerisine de bağlı olduğunu savunmuştur. Lider-üye etkileşiminin teorik temelleri çok yönlüdür ve sosyal mübadele teorisi ile rol teorisinin yönlerini içermektedir. Sosyal mübadele teorisi, yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi ilişkilerinin, hem liderin hem de üyenin zaman içinde faydalı alışverişlerde bulunduğu, sadakat ve destek duygusunu teşvik eden karşılıklılık normu üzerine inşa edildiğini öne sürmektedir (Blau, 1964). Rol teorisi, liderlerin ve üyelerin ilişki içindeki rollerini nasıl müzakere ettiklerini vurgulayarak katkıda bulunmakta; bu da rol netliğine, rol çatışmasının azalmasına ve rol performansının artmasını sağlamaktadır (Katz ve Kahn, 1978).

Scandura ve Graen (1984) lider-üye etkileşiminin gelişimsel yönünü vurgulayarak, bunu liderlerin ve üyelerin resmi, rol tanımlı etkileşimlerden daha kişiselleştirilmiş, sosyal alışverişlere doğru evrildiği bir süreç olarak tanımlamıştır. Bu evrim, ilişkiye yapılan karşılıklı yatırımı yansıtmakta ve artan iş tatmini, daha fazla örgütsel bağlılık ve daha iyi performans gibi gelişmiş sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Lee, 2005; Martin vd., 2016; Chen vd., 2024). Örgütsel düzeyde, etkili lider-üye etkileşimleri daha uyumlu, uyarlanabilir ve yenilikçi bir örgüte katkıda bulunarak hedeflere ulaşılmasını ve rekabet avantajı elde edilmesini kolaylaştırır (Sparrowe vd., 2006). Bununla birlikte, bu etkileşimlerin kalitesi kurumun genel iklimini etkileyerek morali, üretkenliği ve zorlukların üstesinden gelmek için kolektif kapasiteyi etkileyebilir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Diğer taraftan yüksek kaliteli lider-üye etkileşimlerinin öncülleri arasında lider ve üyelerin kişilik özellikleri (Nahrgang vd., 2009), empati ve iletişim becerileri gibi kişilerarası özellikler (Mahsud vd., 2010) ve ilişki gelişimini destekleyen ya da engelleyen örgüt kültürü ve normları (Herrera vd., 2013) yer almaktadır.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut iş pozisyonundan ayrılma olasılığı veya niyetidir (Diril, 2019). Bu kavram, örgütsel performans, çalışanların refahı ve işgücü piyasasının daha geniş dinamikleri üzerindeki etkileri nedeniyle büyük ilgi görmüştür (Ozkan vd., 2010). Tett ve Meyer (1993) işten ayrılma niyetini bireyin bilinçli ve kasıtlı olarak kurumdan ayrılma isteği olarak tanımlamakta ve bu süreçte kişisel eylemliliğin rolünü vurgulamaktadır. Schyns vd. (2007) tarafından ise çalışanın işletmeden ayrılma düşüncesine yönelik bilinçli istek olarak tanımlanmıştır. Literatürdeki diğer tanımlarda işten ayrılma niyeti Mobley (1977) tarafından işten ayrılmanın fiilen gerçekleşmesinden önceki son aşama, Hanisch ve Hulin (1990) tarafından iş memnuniyetsizliğinden doğan işten kaçınmak için uygulanan davranışlar ve Alica

(2008) tarafından daha iyi bir iş bulan çalışanın mevcut örgütünden ayrılması olarak açıklanmıştır. İşten ayrılma niyeti ile işten ayrılma birbirinden farklı kavramlar olup, işten ayrılma niyeti işten ayrılmanın bir habercisi olarak görülmektedir (Tett ve Meyer, 1993). Örgütlerin sahip olduğu yetenekli iş gücünün kaybına bağlı yüksek maliyetler doğurması nedeniyle işten ayrılma niyeti, örgütsel dinamikler açısından çok önemlidir (Akça ve Karagüzel, 2023).

İşten ayrılma niyetine ilişkin teorik incelemeler genellikle March ve Simon'ın (1958) bir örgütten ayrılma kararının bireyin algıladığı hareket kolaylığı ve değişim arzusundan etkilendiğini öne süren ve örgütsel denge teorilerinde özetlenen çalışmasına dayanmaktadır. Mobley (1977) daha sonra bu temeli genişleterek, iş tatminsizliğinden nihai ayrılma kararına giden bilişsel süreci vurgulayan ve mevcut iş tatmininin değerlendirilmesi, ayrılma düşünceleri, ayrılmanın maliyetlerinin değerlendirilmesi ve alternatiflerin karşılaştırılması gibi aşamaları içeren bir ara bağlantı modeli ortaya koymuştur. Daha ileri teorik katkılar, işten ayrılma niyetinin çok yönlü doğasını vurgulamış, iş stresi teorisi, sosyal mübadele teorisi ve işten ayrılma modelinden kavramları bütünleştirmiştir (Blau, 1964; Karasek, 1979; Lee ve Mitchell, 1994). Bu modeller, işten ayrılma niyetinin yalnızca iş tatminsizliğinin bir sonucu olmadığını, aynı zamanda algılanan iş stresinden, örgüt içindeki sosyal alışverişlerin kalitesizliğinden, çalışan ve işveren arasındaki psikolojik sözleşmedeki ihlallerden veya çalışanın değerleri ile kurumun değerleri arasındaki uyumsuzluktan da kaynaklanabileceğini öne sürmektedir.

İşten ayrılma niyetinin öncülleri işle ilgili, örgütsel ve bireysel faktörleri kapsamaktadır (Hur ve Abner, 2024). İş tatmini (ya da tatminsizliği) sürekli olarak birincil öncül olarak tanımlanmış ve çok sayıda çalışma iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki güçlü negatif korelasyonu doğrulamıştır (Tüfekçi Yaman vd., 2023; Chen vd., 2023; Wang vd., 2024). Diğer önemli öncüller arasında, düşük bağlılık seviyelerinin daha yüksek işten ayrılma niyetleriyle ilişkilendirildiği örgütsel bağlılık (Guzeller ve Celiker, 2020) ve örgütleri tarafından değer verildiğini ve desteklendiğini hisseden çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu öne süren algılanan örgütsel destek yer almaktadır (Galanis vd., 2024). Kariyer fırsatları, kişisel yaşam olayları ve kişilik özellikleri gibi bireysel faktörler de işten ayrılma niyetinin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır (Zimmerman, 2008; Nouri ve Parker, 2013; Ahmad, 2022). Diğer taraftan yüksek işten ayrılma niyetinin ve fiili işten ayrılmanın sonuçları örgütler için işe alım ve eğitim maliyetlerinin artmasına, örtük bilgi kaybına ve ekip dinamikleri ile üretkenlikte bozulmalara yol açma gibi çeşitli maliyetler doğurmaktadır (Hinkin ve Tracey, 2000; Heawey vd., 2013).

3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER

3.1. Kamu Yararına Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Herzberg'in çift faktör teorisine göre, kamu yararına bağlılığın bir motivasyon aracı olarak iş tatminini artırması ve çalışanlar arasında işten ayrılma niyetini azaltması beklenmektedir (Herzberg vd., 1959; Alshmemri vd., 2017). Bu teori, kamu yararına katkıda bulunmaktan kaynaklanan amaç ve tatmin duygusu gibi içsel faktörlerin daha yüksek iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma niyetine yol açabileceğini düşündürmektedir. Buna ek olarak, sosyal mübadele teorisi, bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerinin maliyet ve faydalarını tarttıklarını ileri sürmektedir (Blau, 1964). Çalışanlar kendilerini kamu yararına adadıklarında, işlerinden maddi ödüllerin ötesinde kişisel tatmin ve toplumsal etki gibi daha büyük faydalar algılayabilirler. Sonuç olarak, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergileyerek ve işten ayrılma niyetlerini azaltarak karşılık verme olasılıkları daha yüksektir. Diğer taraftan, öz belirleme teorisi, davranışları yönlendirmede içsel motivasyonun önemini vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 1985). Kamu yararına kendini adanmış çalışanların işlerinde özerklik, yetkinlik ve bağlılık duygusu yaşamaları daha olasıdır ve bu da daha yüksek iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma niyetine yol açacaktır. Tersine, kamu yararına bağlılıktan yoksun çalışanlar işlerinden kopuk hissedebilir, bu da yabancılaşma duygularına ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açabilir. Dolayısıyla, bu teorilerin merceğinden bakıldığında, kamu yararına bağlılığın çalışanların kurumlarına yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirmede önemli bir belirleyici olduğu ve nihayetinde işten ayrılma niyetini etkilediği söylenebilir. Literatürdeki araştırmaların (Bright, 2008; Shim vd., 2017; Jia vd., 2022; Wang vd., 2024) kamu yararına bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkisine yönelik bulgularına dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır.

3.2. Lider-Üye Etkileşimi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) çerçevesinde lider-üye etkileşiminin kalitesi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında karşılıklı mübadele merceği üzerinden doğrudan bir ilişki kurulabilir. Bu çerçevede, yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi ilişkilerinde çalışanların daha büyük örgütsel destek ve adalet duygusu algılaması muhtemeldir ve bu da resmi iş sözleşmelerinin ötesinde psikolojik bir sözleşmeyi teşvik edecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan bu örgütsel destek, çalışanların yükümlülük ve sadakat duygularını artırarak örgütten ayrılmayı daha az düşüncelerini sağlayacaktır. Bununla birlikte işe gömülmüşlük teorisi (Mitchell vd., 2001), yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin bir çalışanın işinin ve örgütünün uyum, bağlantı ve fedakârlık bileşenlerini nasıl geliştirdiğini vurgulayarak bu ilişkiyi daha da detaylandırmaktadır (Doğantekin ve Seçilmiş, 2021). Özellikle, liderleriyle güçlü ve olumlu ilişkilere sahip olan çalışanların işlerine ve iş arkadaşlarına daha derin bağlar geliştirmeleri, örgütlerinin kültür ve değerleriyle daha iyi bir uyum algılamaları ve işten ayrılmayı kişisel, mesleki ve sosyal bağlardan daha büyük bir fedakârlık olarak görmeleri daha olasıdır (Mitchell vd., 2001). Diğer taraftan duygusal olaylar teorisi, lider-üye değişimlerinin kalitesinin, bir çalışanın işte kalma veya ayrılma niyeti de dahil olmak üzere işine yönelik tutumunu etkileyebilecek duygusal tepkileri tetiklediğini ileri sürerek psikolojik bir bakış açısı sağlamaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Karşılıklı saygı, güven ve destek ile karakterize edilen yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi ilişkilerinin olumlu duygusal deneyimler yaratması muhtemeldir. Bu olumlu deneyimler, her ikisi de işten ayrılma niyetiyle ters orantılı olan daha yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılığa katkıda bulunmaktadır. Bunun aksine, düşük kaliteli lider-üye etkileşimi ilişkileri olumsuz duygusal deneyimlere yol açarak iş tatmini ve bağlılığı azaltabilir ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerini artırabilir (Wegge vd., 2006). Literatürdeki araştırmaların (Huang vd., 2021; Asif vd., 2023; Örucü vd., 2023; Jalius ve Salim, 2024) lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkisine yönelik bulgularına dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır.

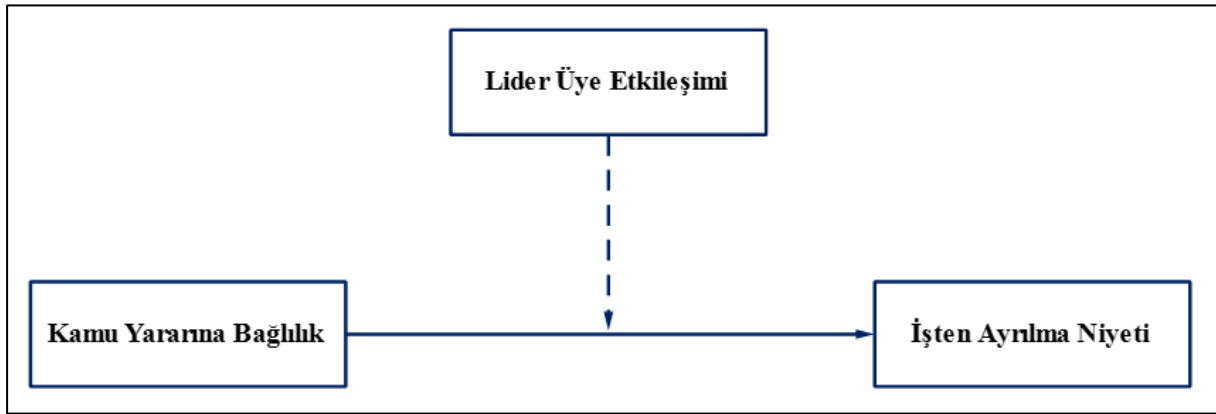
3.3. Kamu Yararına Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü

Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) kapsamında, lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü, liderler ve üyeler arasındaki olumlu mübadelelerin daha fazla çalışan bağlılığına ve daha az işten ayrılma niyetine yol açtığı karşılıklılık normu aracılığıyla anlaşılabilir. Bu bağlamda, lider-üye etkileşiminin kamu yararına bağlı çalışanlar için sosyal mübadelenin algılanan değerini artırması, böylece sadakatle karşılık verme olasılıklarını yükselterek ve işten ayrılma niyetlerini azaltması muhtemeldir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Yüksek kaliteli etkileşimler, çalışanlara kamu yararına yaptıkları katkıların fark edildiği ve değer verildiği sinyalini vererek, algılanan örgütsel destek yoluyla bağlılıklarını güçlendirecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu karşılıklı ilişki, lider-üye etkileşimi ne kadar güçlü olursa, kamu yararına olan bağlılıkları sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan destekleyici değişimlerle karşılandığı için çalışanların işten ayrılma olasılığının o kadar az olacağını göstermektedir. Bununla birlikte kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989) açısından bakıldığında, lider-üye etkileşiminin, çalışanların kamu yararına olan bağlılıklarını yönetmek ve korumak için yararlandıkları kritik bir kaynak olduğu söylenebilir. Yüksek kaliteye sahip lider-üye etkileşimi, çalışanlara duygusal destek ve tanınma gibi ek kaynaklar sağlayarak kaynak kaybına karşı tampon görevi görecektir ve kamu hizmeti işiyle ilişkili stresi azaltacaktır (Brennan vd., 2023). Bu teori, liderlerin yüksek kaliteli etkileşimlerde bulduklarında, çalışanların değerini ve kamu yararına katkılarını onaylayarak psikolojik kaynaklarının korunmasına yardımcı olduklarını açıklayabilmektedir (Hobfoll, 2001). Sonuç olarak, kaynakların bu şekilde korunması, çalışanlar bağlılıklarının sürdürülebilir olduğunu ve kurum içinde desteklendiğini hissettiklerinden, işten ayrılma niyetleri olasılığını azaltacaktır. Diğer taraftan beklenti teorisi (Vroom, 1964) çerçevesinde, kamu yararına bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi yönetmede lider-üye etkileşiminin etkinliğinin,

çalışanların çabalarının değerli sonuçlara yol açacağına dair beklentilerine bağlı olduğu söylenebilir. Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi, kamu yararına olan bağlılıklarının tanınacağını ve ödüllendirileceğini teyit ederek çalışanların beklentilerini artıracak ve böylece onları örgütte kalmaya motive edecektir (Vroom, 1964; Lin, 2019; Altınay vd., 2019). Bu tür etkileşimler, çalışanların bağlılıkları ile kişisel ve mesleki hedeflerine ulaşmaları arasında net bir yol görmelerini sağlayacak ve çabaları hem kişisel değerlerle hem de örgütsel takdirle uyumlu olduğu için işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır. Bu teorik açıklamalar çerçevesinde aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: Kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

Geliştirilen hipotezler çerçevesinde test edilecek araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. METODOLOJİ

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde kamu kurumlarında görev yapan sözleşmeli çalışanlardan oluşmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2024) tarafından açıklanan 2023 yılı Aralık sonu verilerine göre merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde görev yapan toplam sözleşmeli çalışan sayısı 330.863 kişidir. Araştırma evreninin tümüne ulaşmanın imkansızlığı göz önünde bulundurularak örneklem alımına gidilmiştir. Örneklem hesaplaması için evreni belli örneklem hesabı kullanılmış, araştırılan değer $\pm\%5$ 'i içinde olduğuna dair $\%95$ 'lik bir güven düzeyinde en az 384 katılımcıya ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır (Büyüköztürk vd., 2012). Belirlenen minimum örneklem sayısına ulaşmak için anket formu online olarak hazırlanmış ve kadrolu kamu çalışanlarına ulaşılmış ve 421 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Yanıtlardan 16'sının analizler için uygun olmadığı belirlenerek bu katılımcılara araştırma dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda araştırma örneklemini toplam 405 katılımcıdan oluşmuştur. Örnekleme ilişkin özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Örneklem İlişkin Demografik Özellikler

		f ($\bar{X}\pm ss$)	% (Min-Maks)
Cinsiyet	Erkek	222	54,8
	Kadın	183	45,2
Yaş (yıl)		(30,131±9,695)	(24-59)
Medeni Durum	Bekar	170	42
	Evli	235	58
Eğitim Düzeyi	Lise	19	4,7
	Ön lisans	25	6,2
	Lisans	272	67,2
	Lisansüstü	89	22
Kıdem		(8,556±9,648)	(1-35)

Tablo 1'de yer alan bilgilere göre örneklemin %54,8 ile çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır ve yaş ortalaması 30,131±9,695 olarak hesaplanmıştır. Örneklemin %58 ile çoğunluğu evli iken, %67,2 ile çoğunluğu lisans mezunudur. Örneklemin kıdem ortalaması ise 8,556±9,648 yıl olarak hesaplanmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için hazırlanan anket formu dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler Demografik Bilgi Formu, Kamu Yararına Bağlılık Ölçeği, Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği olup, ölçeklere ilişkin özellikler aşağıda verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan formda 5 madde yer almaktadır. Bu maddeler ile katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdeme ilişkin bilgilere ulaşılmıştır.

Kamu Yararına Bağlılık Ölçeği: Ölçek, Aydın vd. (2017) tarafından geliştirilen Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin kamu yararına bağlılık faktöründen alınmıştır. 8 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması, kamu yararına bağlılığın arttığını göstermektedir. Aydın vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa değeri 0,75 olarak hesaplanmıştır.

Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği: Ölçek, Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilmiş, Baş vd. (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 12 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması, lider-üye etkileşimine ilişkin algının arttığını göstermektedir. Baş vd. (2010) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Ölçek Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilmiş ve Doğan vd. (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 3 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması, işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir. Doğan vd. (2019) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa değeri 0,80 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri Smart PLS 4 kullanılarak kısmi en küçük kareler yöntemi ile analiz edilmiştir. Analizler ölçüm/işsel ve yapısal/dışsal model olmak üzere iki aşamada yapılmıştır. Ölçüm modeli, indikatör güvenilirliği, iç tutarlılık güvenilirliği, yakınsak geçerlik ve ayırt edici geçerlik incelenerek değerlendirilmiştir. Bununla birlikte elde edilen faktör yapıları için betimleyici istatistikler sunulmuştur. Yapısal modelde ise araştırma hipotezleri test edilmiştir. Bu basamakta yol katsayısı değerlerine karşılık gelen t değerlerini oluşturmak için tam model üzerinde 5000 yeniden örnekleme prosedürü kullanılmıştır. Model uyumu, iyi model uyumuna işaret eden Standartlaştırılmış Ortalama Karekök (SRMR) ve Normlaştırılmış Düzeltme İndeksi (NFI) değerlerine göre değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Ölçüm modelinin değerlendirilmesi için en sık kullanılan yöntemler gösterge güvenilirlik ve geçerlik analizleridir. Güvenirlik analizlerinde gösterge ve iç tutarlılık güvenilirlikleri değerlendirilirken, geçerlik analizlerinde ise yakınsak ve ayırt edici geçerlik kontrol edilmektedir (Henseler vd., 2016). Bu bilgiler ışığında analizler kapsamında öncelikle güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu basamakta faktör yükleri, kompozit güvenilirlik (CR), Cronbach alfa ve rho_A değerleri incelenmiştir (Ringle vd., 2012). Bu değerlerin 0,70'tün büyük olması ölçüm modelinin güvenilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2021). Yapılan analizlerde Tablo 2'de sunulduğu üzere 3 faktörlü ölçüm modeli için güvenilirlik sağlanmıştır.

Güvenirlik analizlerinin ardından geçerlik analizlerinin ilk basamağında yakınsak geçerliğin test edilmesi için çıkarılan ortalama varyans (AVE) değeri incelenmiştir. Tüm yapılarda AVE değerinin 0,50'den büyük olması ve CR değerinin tüm yapılarda AVE'den yüksek olması durumunda yakınsak geçerlik sağlanmaktadır (Henseler vd., 2016). Tablo 2'de aktarıldığı üzere tüm yapılarda AVE değeri 0,50'den büyüktür ve tüm AVE değerleri CR'den büyük bulunmuştur. Bu sonuçlar yakınsak geçerliğin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 1. Ölçüm Modeli Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör Yüğü	p	Cronbach Alfa	rho_A	CR	AVE	VIF
Kamu Yararına Bağlılık (KYB)	KYB1	0,783	0,000	0,919	0,928	0,933	0,638	2,232
	KYB2	0,778	0,000					1,952
	KYB3	0,800	0,000					2,248
	KYB4	0,742	0,000					1,909
	KYB5	0,825	0,000					2,614
	KYB6	0,886	0,000					2,729
	KYB7	0,735	0,000					1,895
	KYB8	0,828	0,000					2,420
Lider-Üye Etkileşimi (LUE)	LUE1	0,767	0,000	0,950	0,952	0,956	0,645	2,198
	LUE2	0,828	0,000					2,861
	LUE3	0,777	0,000					2,751
	LUE4	0,786	0,000					2,160
	LUE5	0,837	0,000					2,147
	LUE6	0,792	0,000					2,578
	LUE7	0,877	0,000					1,686
	LUE8	0,820	0,000					2,204
	LUE9	0,767	0,000					1,362
	LUE10	0,760	0,000					2,198
	LUE11	0,852	0,000					2,517
	LUE12	0,768	0,000					1,601
İşten Ayrılma Niyeti	IAN1	0,908	0,000	0,908	0,909	0,942	0,845	2,752
	IAN2	0,931	0,000					2,339
	IAN3	0,919	0,000					2,040

Ayırıcı edici geçerlik test aşamasında Leguina (2015) tarafından önerilen çapraz yükleme matrisi, Fornell-Larcker kriteri ve Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) kriterleri kullanılmıştır. Öncelikle faktörlerin çapraz yükleme matrisleri oluşturularak Tablo 3'te sunulmuştur. Çapraz yükleme matrisinde maddelerin yüklendiği faktör değerinin çapraz yükleme değerlerinden yüksek olması halinde ayırıcı edici geçerliğin sağlandığını göstermektedir. Tablo 3'te maddelerin ait olduğu faktöre ilişkin yüklenme değerleri koyu işaretlenmiştir ve bu tablo kriterin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 2. Çapraz Yükleme Matrisi

	KYB	LUE	IAN
KYB1	0,783	0,260	-0,303
KYB2	0,778	0,296	-0,338
KYB3	0,800	0,289	-0,403
KYB4	0,742	0,327	-0,215
KYB5	0,825	0,280	-0,311
KYB6	0,886	0,346	-0,327
KYB7	0,735	0,286	-0,319
KYB8	0,828	0,285	-0,283
LUE1	0,187	0,767	-0,331
LUE2	0,244	0,828	-0,358
LUE3	0,292	0,777	-0,403
LUE4	0,296	0,786	-0,383
LUE5	0,261	0,837	-0,361
LUE6	0,279	0,792	-0,299
LUE7	0,357	0,877	-0,267
LUE8	0,345	0,820	-0,291
LUE9	0,328	0,767	-0,347
LUE10	0,410	0,760	-0,291
LUE11	0,328	0,852	-0,355
LUE12	0,412	0,768	-0,359
IAN1	-0,316	-0,310	0,908
IAN2	-0,387	-0,216	0,931
IAN3	-0,362	-0,399	0,919

Ayırıcı edici geçerlikte ikinci basamak olarak Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen AVE'nin karekökünün modeldeki tüm faktörlerin birbirleri ile korelasyonlarından daha yüksek değer alma kriteri kontrol edilmiştir. Tablo 4'te sunulan analiz çıktıları Fornell ve Larcker (1981) kriterinin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 3. Fornell-Larcker Kriteri

	KYB	LUE	IAN
KYB	0,798		
LUE	0,407	0,803	
IAN	-0,495	-0,661	0,919

Not: Koyu işaretli köşegen değerleri AVE'nin karekökünü göstermektedir.

Ayırt edici geçerliğin son basamağında HTMT değerlendirmesi yapılmıştır. Faktörler arası kesişimlerde HTMT değerinin 0,90'dan küçük olması durumunda ayırt edici geçerlik sağlanmaktadır (Henseler vd., 2015). Tablo 5'te sunulan analiz çıktılarından göre tüm faktörler için HTMT değerleri 0,90'dan küçüktür ve bu sonuçlar HTMT'ye göre ayırt edici geçerliğin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 4. Heterotrait-Monotrait Oranı

	KYB	LUE	IAN
KYB			
LUE	0,433		
IAN	0,531	0,710	

Ölçüm modelinin değerlendirilmesi için yapılan tüm analizler birlikte ele alındığında sonuçlar, modelin güvenilirliği ile birlikte yakınsak ve ayırt edici geçerliğini doğrulamaktadır. Doğrulanın faktör yapısına ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5. Betimleyici İstatistikler

	$\bar{X} \pm ss$	Aralık	Skewness	Kurtosis
KYB	3,819±0,778	1,00-5,00	-0,325	0,860
LUE	3,514±0,865	1,00-5,00	-0,805	0,646
IAN	2,463±0,988	1,00-5,00	0,995	0,569

Tabachnick vd.'ne (2013) göre verilerin normal dağılım göstermesi için Skewness ve Kurtosis değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında kalması gerekmektedir ve araştırma değişkenleri buna göre normal dağılım göstermektedir. Çarpıklık ve Basıklık değerleri ile birlikte ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6'da görülmektedir. Ölçüm modelinin test edilmesinin ardından bir sonraki basamakta araştırma hipotezlerini test etmek için yapısal modelin değerlendirilmesine geçilmiştir.

4.2. Yapısal Modelin Değerlendirilmesi

Kısmi en küçük kareler yönteminde model uyumunun sağlanmasında Ortalama Karekök (SRMR), Normlaştırılmış Düzeltme İndeksi (NFI), R^2 ve Stone-Geisser Q^2 değerleri kullanılmaktadır (Hair vd., 2021). Henseler vd. (2014)'e göre 0,08'den küçük SRMR değerleri iyi uyuma işaret etmektedir. Bununla birlikte Lohmöller (1989)'a göre NFI değerinin 0,80'den büyük olması iyi uyumu göstermektedir. Tablo 7'de görüldüğü üzere yapısal modelin SRMR değeri $0,062 < 0,080$ ve NFI değeri $0,844 > 0,80$ olup, bu değerler iyi bir uyuma işaret etmektedir. Diğer taraftan Chin (1998), tatmin edici bir model uyumu sağlamak için R^2 değerinin en az 0,10 olmasını önermiştir. Buna göre, endojen değişken olan IAN için R^2 değeri 0,401 olarak hesaplanmıştır ve bu değer önerilen eşik puanını aşmıştır. Bununla birlikte, Stone-Geisser Q^2 hesaplaması sonucu 0,217 bulunmuş olup, bu değer sıfırdan büyük olduğu için yapısal modelin tatmin edici bir tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Henseler vd., 2009). Sonuç olarak Tablo 7'deki değerler iyi bir yapısal model uyumuna işaret etmektedir.

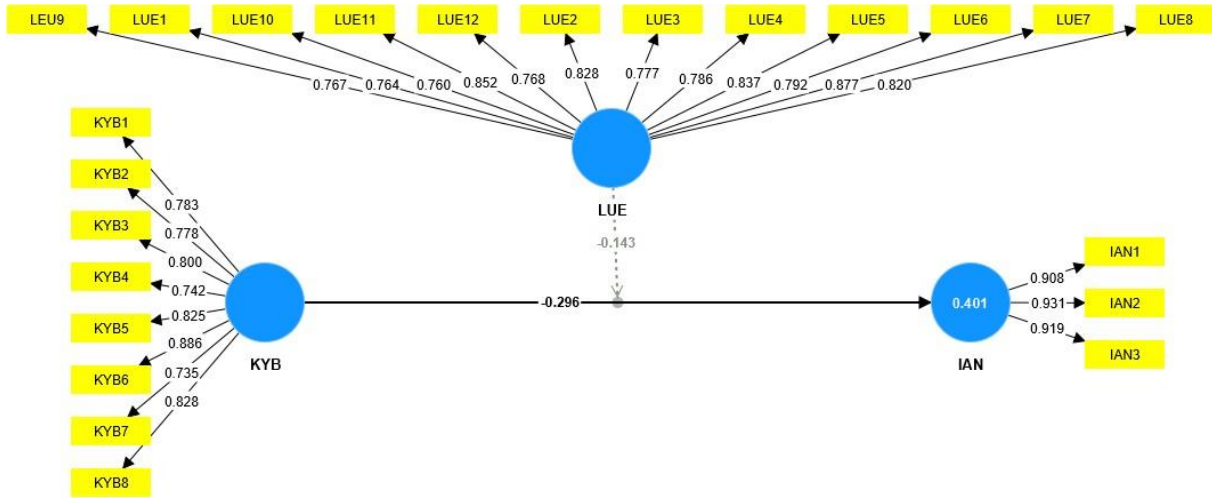
Tablo 6. Determinasyon Katsayıları (R^2 ve Q^2) ve Model Uyumu (SRMR ve NFI)

Endojen Gizil Faktör	R^2	Q^2
IAN	0,401	0,217
Model Uyumu	SRMR	NFI
	0,062	0,844

Yapısal modelin test edilmesinde hem doğrusal hem de dolaylı ilişkiler için yol katsayısı ve bu değerlere karşılık gelen t değerlerini tespit etmek için değerlerini oluşturmak için model üzerinde 5000 yeniden örnekleme prosedürü kullanılmıştır (Hair vd., 2021). Mevcut araştırmada 2 doğrusal etki ve 1 dolaylı etki olmak üzere toplam 3 hipotez test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 8 ve Şekil 2’de sunulmuştur.

Tablo 7. Yapısal Model Sonuçları

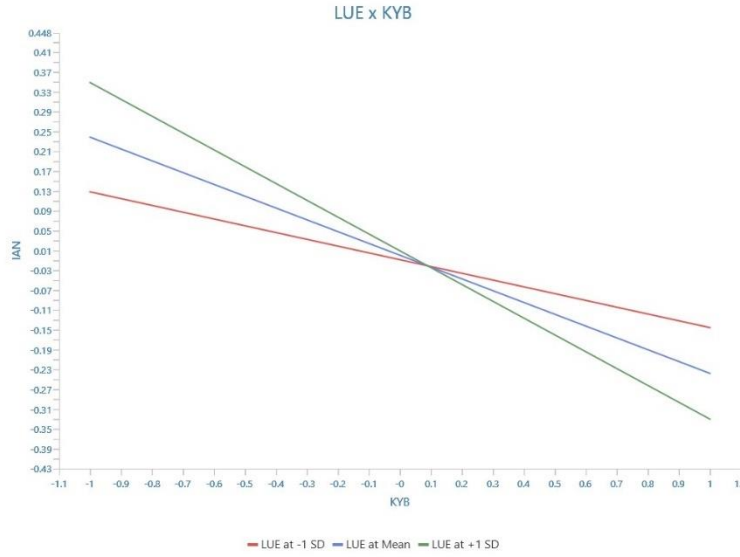
Hipotez	β	ss	t	p	Güven Aralığı (BC)		Sonuç
					LL	UL	
H ₁ KYB → IAN	-0,296	0,071	4,252	0,000	-0,439	-0,163	Kabul
H ₂ LUE → IAN	-0,353	0,052	10,720	0,000	-0,648	-0,445	Kabul
H ₃ KYB X LUE → IAN	-0,143	0,031	3,529	0,006	-0,310	-0,113	Kabul



Şekil 1. Yapısal Ölçüm Modeli

Tablo 7 ve Şekil 2’de yer alan doğrusal etki sonuçlarına göre kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır (KYB → IAN, $\beta=-0,296$, $t=4,252$ ve $p=0,000$). Bununla birlikte lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır (LUE → IAN, $\beta=-0,353$, $t=10,720$ ve $p=0,000$). Elde edilen bu doğrusal etki sonuçlarına göre araştırmamızın H₁ ve H₂ hipotezleri kabul edilmiştir.

Dolaylı etki test sonuçlarına göre ise kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır (KYB X LUE → IAN, $\beta=-0,143$, $t=3,529$ ve $p=0,006$). Elde edilen bu bulgu çerçevesinde H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Düzenleyici role ilişkin grafik Şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 2. Düzenleyici Rol Grafiği

Şekil 3'te sunulan düzenleyici rol grafiğine göre kamu yararına bağlılık işten ayrılma niyetini azaltırken, lider-üye etkileşiminin modele düzenleyici olarak dahil edilmesi ile birlikte kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi daha da artmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kamu çalışanlarında kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır. Herzberg'in işyerindeki bazı faktörlerin iş tatminine yol açarken diğerlerinin tatminsizliği önlediğini öne süren çift faktör teorisine göre, bu bulgu kamu hizmeti motivasyonunun 'motive edici' bir faktör olarak hareket ettiği şeklinde yorumlanabilir. Bu, kamu yararına bağlılığın doğal olarak çalışanlara olumlu tatmin ve memnuniyet sağladığı ve böylece işten ayrılma niyetlerini azalttığı anlamına gelmektedir (Herzberg vd., 1959). Bununla birlikte, ilişkilerin ödül ve maliyetlerin değiş tokuşuna ve karşılıklılık normuna dayandığını öne süren sosyal mübadele teorisine göre, kamu yararına bağlı çalışanlar, işlerini daha anlamlı olarak algılayabilir ve böylece maliyetler karşısında daha olumlu bir ödül dengesi yaşayarak daha düşük işten ayrılma niyeti sergileyebilir (Blau, 1964). Diğer taraftan, insan davranışını yönlendirmede içsel ve dışsal motivasyonların rolünü vurgulayan öz belirleme teorisi perspektifinden bakıldığında, kamu yararına bağlılık, çalışanların özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını karşılayan ve böylece doğal olarak işten ayrılma isteklerini azaltan içsel bir motivasyon kaynağı olarak görülebilir (Deci ve Ryan, 1985). Bu bulgu, kamu yararına bağlılığın iş tatmini ve örgütsel sadakati artırmada önemli bir faktör olarak hareket ettiği ve bunun da işten ayrılma niyetlerini azalttığı çok yönlü bir psikolojik mekanizmaya işaret etmektedir. Kamu yararına bağlılık, çalışanların kişisel değerlerini ve hedeflerini mesleki rolleriyle uyumlu hale getirerek, işlerinde daha derin bir amaç ve tatmin duygusuna yol açmaktadır. Öz belirleme teorisinin önerdiği gibi bu uyumdan kaynaklanan içsel motivasyon, pozisyonun sunabileceği dışsal ödülleri aşarak kamu yararına katkıda bulunmak için güçlü bir içsel dürtüyü teşvik edecektir. Buna ek olarak, sosyal değişim yönü, çalışan ile kamu sektörü işvereni arasındaki ilişkinin kalitesini artırarak adalet, saygı ve karşılıklı yatırım duygusunu oluşturacaktır. İşlerini anlamlı olarak algılayan ve işverenlerinden karşılıklı bir yatırım gören çalışanların, kamu yararına hizmet etmenin getirdiği benzersiz ödüllere değer verdikleri için işten ayrılma niyeti gösterme olasılıkları daha düşüktür. İçsel motivasyon ve sosyal mübadelenin bu sentezi, kamu sektöründe kişisel tatmin, sosyal yükümlülük ve örgütsel bağlılık arasındaki karmaşık etkileşimi vurgulayarak çalışanların elde tutulması üzerinde güçlü bir etki yaratmaktadır. Literatürdeki araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Bright, 2008; Shim vd., 2017; Jia vd., 2022; Wang vd., 2024).

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır. Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) merceğinden bakıldığında bu bulgu, lider-üye etkileşiminin kalitesinin çalışan ve örgüt arasındaki mübadele ilişkisinin algılanan değerini artırdığı şeklinde yorumlanabilir. Liderlerle kurulan yüksek kaliteli etkileşimler saygı, güven ve karşılıklı yatırım duygusunu besleyerek çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerine ve kurumdan ayrılmaya daha az meyilli olmalarına yol açmaktadır (Blau, 1964; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bununla birlikte işe gömülmüşlük teorisi (Mitchell vd., 2001), liderler ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler de dahil olmak üzere, bir çalışanın iş çevresiyle olan bağlantısının önemini vurgulayarak ek bir anlayış katmanı sağlamaktadır. Olumlu lider-üye etkileşimleri, bir çalışanın örgüt içindeki uyum, bağ ve fedakarlık hissine katkıda bulunarak, ayrılma düşüncesini kayıp bağlantılar ve yerine getirilmemiş potansiyel açısından daha maliyetli hale getirecektir (Mitchell vd., 2001; Doğanekin ve Seçilmiş, 2021). Diğer taraftan, duygusal olaylar teorisi (Weiss ve Cropanzano), lider-üye etkileşimlerinin çalışanların duygusal deneyimlerini ve iş yerindeki sonraki tepkilerini önemli ölçüde etkileyebileceğini öne sürmektedir. Liderlerle olumlu etkileşimler, olumlu duygusal olaylar olarak hareket edebilir, olumlu bir duygusal iklimi ve psikolojik refahı teşvik ederek iş memnuniyetini artırabilir ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996; Wegge vd., 2006). Bu bulgu, lider-üye etkileşiminin dinamiklerinin çalışanların duygusal durumlarını, çalışma ortamlarına ilişkin algılarını ve örgüt içindeki yerleşikliklerini şekillendirmede kritik bir rol oynadığını ve toplu olarak örgütte kalma niyetlerini etkilediğini düşündürmektedir. Liderlerle kurulan olumlu etkileşimler, çalışanların sadece sosyal alışveriş ve duygusal iyi oluş ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda aidiyet ve işyerine bağlanma duygularını da güçlendirir. Destek, takdir ve yapıcı geri bildirimle karakterize edilen bu etkileşimler, çalışanların kendilerini sadece görevleri aracılığıyla değil, aynı zamanda onları liderlerine ve genel olarak örgüte bağlayan sosyal ve duygusal bağlar aracılığıyla derinlemesine gömülü hissettikleri bir çalışma ortamına katkıda bulunur. Bu derin bağ ve etkili lider-üye etkileşimlerinin yarattığı olumlu duygusal ortam, liderlik uygulamalarının ve iş yerindeki kişiler arası ilişkilerin kalitesinin çalışanları elde tutmayı etkilediği çok yönlü yolları göstererek, işten ayrılma konusunda önemli caydırıcı unsurlar olarak hizmet etmektedir. Literatürdeki araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Huang vd., 2021; Asif vd., 2023; Örucü vd., 2023; Jalius ve Salim, 2024).

Araştırmanın son bulgusuna göre kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır. Buna göre kamu yararına bağlılık işten ayrılma niyetini azaltırken, lider-üye etkileşiminin modele düzenleyici olarak dahil edilmesi ile birlikte kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi daha da artmaktadır. Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) çerçevesinde, liderler ve üyeler arasındaki alışverişin kalitesi, bir çalışanın kamu yararına katkısının algılanan değerini artırabilir ve kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetlerini azaltma üzerindeki olumlu etkisini güçlendirebilir (Blau, 1964; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bununla birlikte kaynakların korunması teorisi, bireylerin kaynakları korumak, elde tutmak ve inşa etmek için çaba gösterdiğini öne sürerek bu düzenleyici etkiyi daha da desteklemektedir. Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimleri, kamu yararına bağlılıkla birleştiğinde, bir çalışanın kaynak havuzunu önemli ölçüde zenginleştiren, ayrılma olasılığını daha fazla kaynak tüketen ve dolayısıyla daha az arzu edilen hale getiren hayati bir kaynak olarak görülebilir (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; Brennan vd., 2023). Diğer taraftan beklenti teorisi (Vroom, 1964) çerçevesinde, kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetlerini azaltmadaki etkinliğinin, çalışanın başarılı sonuçlara yönelik beklentilerine bağlı olduğu ve bu beklentilerin de lider-üye etkileşimlerinin kalitesinden etkilendiği söylenebilir. Liderler, çalışanın kamu yararına yaptığı katkıların değerini etkili bir şekilde iletğinde ve destekleyici davranışlar sergilediğinde, çalışanın çabalarının anlamlı olduğuna ve takdir edildiğine dair inancını güçlendirecek ve böylece kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltma üzerindeki etkisini artıracaktır (Vroom, 1964; Lin, 2019; Altınay vd., 2019). Bu bulgu, lider-üye etkileşiminin sadece bir katkı faktörü olarak değil, kamu yararına bağlılığın çalışmanı elde tutma üzerindeki olumlu etkilerinin güçlü bir çarpanı olarak kritik rolünün altını çizmektedir. Bu bulgu, kamu yararına bağlılığın bağımsız olarak işten ayrılma niyetini azaltırken, olumlu ve destekleyici lider-üye etkileşimleri ile etkinliğinin önemli ölçüde desteklendiğini göstermektedir. Bu etkileşimler bir katalizör görevi görerek, çalışanların katkılarının değerini teyit ederek, aidiyet ve amaç duygularını güçlendirerek ve nihayetinde kalma kararlılıklarını güçlendirerek motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırmaktadır. Kamu yararına bağlılık ve lider-üye etkileşimleri arasındaki bu etkileşim, işyerinde yüksek kaliteli ilişkiler

geliştirmenin önemini vurgulamakta ve etkili iletişim, takdir ve desteğe öncelik veren liderlik uygulamalarının yalnızca olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda kamu yararına bağlılığın çalışanlar üzerindeki bağlayıcı etkisini de artırdığını göstermektedir.

Araştırma bulgularına dayanarak kamu çalışanları için, liderleriyle aktif olarak olumlu etkileşimler aramak ve geliştirmek tavsiye edilmektedir, çünkü bu tür etkileşimlerin kamu çıkarlarına bağlılığın işten ayrılma niyetlerini azaltma üzerindeki olumlu etkilerini artırdığı gösterilmiştir. Açık iletişim kurmak, geri bildirim almak ve rollerinde inisiyatif göstermek daha güçlü lider-üye ilişkilerini teşvik edebilir. Örgütler için, kaliteli lider-üye etkileşimlerinin önemini vurgulayan liderlik gelişim programlarının uygulanması oyunun kurallarını değiştirebilir. Liderlerin, çalışanların kamu yararına olan bağlılıklarını tanımaları ve beslemeleri ve katkıları için takdir ve desteklerini etkili bir şekilde iletmeleri için eğitilmeleri, işgücünün örgüt içinde kalma kararlılığını önemli ölçüde güçlendirebilir. Ayrıca, çalışanlar ve liderlik arasında daha anlamlı bir etkileşime olanak tanıyan platformlar oluşturmak bu ilişkileri daha da geliştirebilir. Yasama organları için bulgular, kamu sektörü örgütlerini bu tür liderlik geliştirme girişimlerini uygulamaya teşvik eden ve destekleyen politikalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Kamu sektörü çalışanlarının kamu yararına olan bağlılıklarını tanıyan ve ödüllendiren mevzuat, işgücü istikrarını ve bağlılığını teşvik edebilir. Bu tür politikalar, düşük işgücü devir oranı ve yüksek düzeyde çalışan bağlılığı ve memnuniyeti gösteren örgütlerin tanınması ve mali olarak ödüllendirilmesine yönelik hükümler içerebilir ve böylece kamu yararına bağlılığa değer veren ve destekleyen bir kültürü teşvik edebilir.

Araştırmanın 405 kişilik bir örneklem büyüklüğü içinde sözleşmeli kamu çalışanı ile sınırlandırılması, kamu sektöründeki daha geniş bir istihdam türü ve sözleşme yelpazesini kapsayan daha geniş bir araştırma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Gelecekteki araştırmalar kadrolu personeli de kapsamlı ve sözleşmeli ve kadrolu çalışanlar arasındaki işten ayrılma niyetleri arasındaki potansiyel farklılıkları araştırmalıdır. Bununla birlikte, araştırma kapsamında kamu hizmeti motivasyonunun bir bileşeni olarak sadece kamu yararına bağlılığın incelendiği göz önünde bulundurulduğunda, sonraki araştırmalar, işten ayrılma niyetleri üzerindeki bireysel veya birleşik etkilerini tespit etmek için kamu hizmeti motivasyonunun ek unsurlarını içermelidir. Bu, kamu hizmeti motivasyonunun çeşitli yönlerinin çalışanların elde tutulmasını etkilemek için nasıl etkileşime girdiğine dair daha bütünsel bir bakış açısı sağlayabilir. Diğer taraftan, mevcut araştırma modelinde demografik özelliklerin ihmal edilmesi, yaş, cinsiyet ve hizmet yılı gibi faktörlerin bu çalışmada araştırılan ilişkileri nasıl etkileyeceğini inceleyen gelecek araştırmalar bir fırsata işaret etmektedir. Bu değişkenlerin dahil edilmesi, farklı çalışan kesimlerinde işten ayrılma niyetlerinin dinamiklerine ilişkin daha ayrıntılı bilgiler ortaya çıkarabilir. Son olarak, araştırmanın kesitsel yapısından kaynaklanan sınırlılık, kamu yararına bağlılığın ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin çalışanların kariyerlerinin çeşitli aşamalarında nasıl gelişebileceği veya farklı şekilde ortaya çıkabileceği konusunda içgörüler sunarak zaman içindeki değişiklikleri izleyebilen boylamsal araştırmalara duyulan ihtiyacın altını çizmektedir. Bu tür boylamsal araştırmalar, araştırma modelindeki mekanizmaların daha derinlemesine anlaşılmasını sağlayabilir ve farklı kariyer aşamalarına göre uyarlanmış daha etkili elde tutma stratejileri hakkında bilgi verebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2018). Kamu Güvenliğinin Sağlanmasında Weberyen bürokrasi ve hiyerarşi kavramı. *International Journal of Management Economics & Business*, 14(3), 667-684. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1123845>
- Ahmad, A. F. (2022). The influence of interpersonal conflict, job stress, and work life balance on employee turnover intention. *International Journal of Humanities and Education Development (IJHED)*, 4(2), 1-14. <https://dx.doi.org/10.22161/jhed.4.2.1>
- Akbaş, T. T., Eminoğlu, G. M., & Gürsel, M. (2023). Kamu yararına bağlılık ile iş tatmini ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı değişken rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 85-108. <https://doi.org/10.17065/huniibf.1088986>
- Akça, Y., & Karagüzel, A. (2023). İşten ayrılma niyeti. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 8(2), 9-18. <https://doi.org/10.24013/jomelips.1352689>
- Alkaya, A., & Taştekin, İ. (2021). Kamu hizmeti motivasyonuna örgütsel bağlılığın etkisi: Nevşehir ili lise öğretmenleri uygulaması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1385-1404. <https://doi.org/10.17755/esosder.746553>
- Al-maaitah, D. A., Alsoud, M., & Al-maaitah, T. A. (2021). The role of leadership styles on staffs job satisfaction in public organizations. *The journal of contemporary issues in business and government*, 27(1), 772-783. Erişim adresi: <https://cibgp.com/au/index.php/1323-6903/article/view/598/565>
- Alparslan, A. M., & Oktar, Ö. F. (2015). Türkiye'de Lider-üye etkileşim kuramına dair makale kapsamındaki araştırmalar: Bibliyometrik bir içerik analizi. *Business and Economics Research Journal*, 6(1), 107-123. Erişim adresi: <https://www.berjournal.com/turkiyede-lider-uye-etkilesim-kuramina-dair-makale-kapsamindaki-arastirmalar-bibliyometrik-bir-icerik-analizi>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Altınay, L., Dai, Y. D., Chang, J., Lee, C. H., Zhuang, W. L., & Liu, Y. C. (2019). How to facilitate hotel employees' work engagement: The roles of leader-member exchange, role overload and job security. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1525-1542. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0959-6119>
- Andersen, L. B., Bjørnholt, B., Bro, L. L., & Holm-Petersen, C. (2018). Leadership and motivation: A qualitative study of transformational leadership and public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4), 675-691. <https://doi.org/10.1177/0020852316654747>
- Arslan, M., & Karacaoğlu, K. (2019). Kamu hizmeti motivasyonunun sektör tercihine etkisinde özgeci davranışın aracılık rolü: lisans öğrencileri örneği. *Third Sector Social Economic Review*, 54(3), 1150-1167. <http://dx.doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.08.1168>
- Ashill, N. J., Rod, M., & Carruthers, J. (2008). The effect of management commitment to service quality on frontline employees' job attitudes, turnover intentions and service recovery performance in a new public management context. *Journal of strategic marketing*, 16(5), 437-462. <https://doi.org/10.1080/09652540802480944>
- Asif, M., Li, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2023). Impact of perceived supervisor support and leader-member exchange on employees' intention to leave in public sector museums: A parallel mediation approach. *Frontiers in psychology*, 14, 1131896. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1131896>
- Austen, A., & Zacny, B. (2015). The role of public service motivation and organizational culture for organizational commitment. *Management*, 19(2), 21-34. <https://doi.org/10.1515/manment-2015-0011>

- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Demir, T. G., & Erdemli, Ö. (2022). Öğretmen ve okul yöneticilerinin kamu hizmet motivasyonları ve çalışma etiği tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 47(209). <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2022.10838>
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Demir, T. G., & Sıldıroğlu, Ö. E. (2017). Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2), 105-125. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001399
- Backhaus, L., & Vogel, R. (2022). Leadership in the public sector: A meta-analysis of styles, outcomes, contexts, and methods. *Public Administration Review*, 82(6), 986-1003. <https://doi.org/10.1111/puar.13516>
- Baş, T., Keskin, N., & Mert, İ. S. (2010). Lider üye etkileşimi (LÜE) modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Academic Review*, 10(3), 1013-1039. Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876939.pdf>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Brennan, A., Garavan, T., Egan, T., O'Brien, F., & Ullah, I. (2023). A conservation of resources perspective on public sector employee work engagement. *European Management Review*, 1-15. <https://doi.org/10.1111/emre.12594>
- Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer Ii, R. L. (2000). Individual conceptions of public service motivation. *Public administration review*, 60(3), 254-264. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00085>
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. *The American Review of Public Administration*, 38(2), 149-166. <https://doi.org/10.1177/0275074008317248>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Camilleri, E., & Van der Heijden, B. I.J.M. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public Performance & Management Review*, 31(2), 241-274. <https://doi.org/10.2753/PMR1530-9576310205>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organisational Assessment Questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Shami, S. S. A. A. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *Plos one*, 18(6), e0287284. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Chen, Y., Zhao, G., & Cheng, M. Y. (2024). Longitudinal associations between the rates of change in family to work enrichment, leader-member exchange, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 103986. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103986>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Çevik, S. N. (2022). Paradigma değişimi olarak yeni kamu yönetimi ve çıkmazları karşısında arayışlar. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 441-450. <https://doi.org/10.52791/aksarayibd.1027878>
- Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(1), 131-155. <https://doi.org/10.18657/yonveek.520699>
- Doğan, A., Bozkurt, S. & Karaeminoğulları, A. (2019). İş kazalarının dolaylı maliyeti: Kaza deneyiminin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti açısından incelenmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 5(46), 5423–5434. <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.1785>.
- Doğantekin, A., & Seçilmiş, C. (2021). Otel çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre işe gömülmüşlük düzeyleri. *Abant sosyal bilimler dergisi*, 21(3), 1099-1119. <https://doi.org/10.11616/asbi.959510>
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., & 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. <https://doi.org/10.1177/0149206311415280>
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul’da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/98091>
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Galanis, P., Moissoglou, I., Papathanasiou, I. V., Malliarou, M., Katsiroumpa, A., Vraka, I., ... & Kaitelidou, D. (2024). Association between organizational support and turnover intention in nurses: a systematic review and meta-analysis. In *Healthcare*, 12(3), 291. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030291>
- Gan, K. P., Lin, Y., & Wang, Q. (2020). Public service motivation and turnover intention: testing the mediating effects of job attitudes. *Frontiers in psychology*, 11, 521483. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01289>
- Gebrekidan, A. Y., Enaro, E. Y., Azeze, G., Adella, G. A., Kassie, G. A., Haile, K. E., & Asgedom, Y. S. (2023). Turnover intention among healthcare workers in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. *BMJ open*, 13(5), e067266. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-067266>
- Glemarec, Y., & Puppim de Oliveira, J. A. (2012). The role of the visible hand of public institutions in creating a sustainable future. *Public Administration and Development*, 32(3), 200-214. <https://doi.org/10.1080/713666418>
- Gottfredson, R. K., Wright, S. L., & Heaphy, E. D. (2020). A critique of the Leader-Member Exchange construct: Back to square one. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101385>
- 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. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1750-6182>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. New York City: Sage Publications.
- Hameduddin, T., & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: a systematic synthesis. *International Public Management Journal*, 25(1), 86-119. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1884150>

- Heavey, A. L., Holwerda, J. A., & Hausknecht, J. P. (2013). Causes and consequences of collective turnover: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 412–453. <https://doi.org/10.1037/a0032380>
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., ... & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*. 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (Vol. 20, pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Herrera, R., Duncan, P., & Ree, M. (2013). Aligning Organizational Culture With Leader-Member Exchange. *Global Business and Organizational Excellence*, 32(5), 53-65. <https://doi.org/10.1002/joe.21503>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hinkin, T. R., & Tracey, J. B. (2000). The cost of turnover: Putting a price on the learning curve. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14-21. <https://doi.org/10.1177/001088040004100313>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Huang, I. C., Du, P. L., Wu, L. F., Achyldurdyeva, J., Wu, L. C., & Lin, C. S. (2021). Leader–member exchange, employee turnover intention and presenteeism: the mediating role of perceived organizational support. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 249-264. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-0094>
- Hue, T. H. H., Vo Thai, H. C., & Tran, M. L. (2022). A link between public service motivation, employee outcomes, and person–organization fit: Evidence from Vietnam. *International Journal of Public Administration*, 45(5), 379-398. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1912086>
- Hur, H., & Abner, G. (2024). What makes public employees want to leave their job? A meta-analysis of turnover intention predictors among public sector employees. *Public Administration Review*, 84(1), 115-142. <https://doi.org/10.1111/puar.13601>
- Jalius, H., & Salim, A. (2024). The Influence The Influence of Leader Member Exchange Quality on Employee Performance through Intention to Quit Work. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(2), 317-327. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v5i2.2255>
- Jia, H., Gao, S., Shang, P., Cao, P., Yu, J., & Yu, X. (2022). The relationship between public service motivation and turnover intention: the mediating role of work stress and task performance. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 27, 31-31. <https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00045>

- Jia, J., Wu, F., Liu, M., Tang, G., Cai, Y., & Jia, H. (2023). How leader-member exchange influences person-organization fit: a social exchange perspective. *Asian Business & Management*, 22(2), 792-827. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00199-x>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karataş, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma (kurum değiştirme) niyeti ilişkisi (kamu kurumlarında çalışan personel üzerinde bir araştırma). *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 71-83. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/383143>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Kızıldağ, D. (2010). Örgütsel hafıza kaybını önlemede işten ayrılma mülakatları: Bir mülakat formu örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27), 181-190. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55630>
- Kim, M. Y., & Torneo, A. (2021). The roles of strategic human resource management and person-environment fit on nonprofit public service motivation. *Public Integrity*, 23(1), 33-51. <https://doi.org/10.1080/10999922.2020.1775059>
- Kim, S. (2016). Job characteristics, public service motivation, and work performance in Korea. *Gestion et Management Public*, 5(3), 7-24. Erişim adresi: <https://www.cairn.info/revue-gestion-et-management-public-2016-3-page-7.htm>
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., ... & De Vivo, P. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79-102. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus027>
- Le Grand, J. (2003). *Motivation, agency, and public policy, of knights and knaves, pawns and queens*. Oxford University Press.
- Lee, G. R., Fernandez, S., & Lee, S. (2021). An overlooked cost of contracting out: Evidence from employee turnover intention in US federal agencies. *Public Personnel Management*, 50(3), 381-407. <https://doi.org/10.1177/0091026020944558>
- Lee, J. (2005). Effects of leadership and leader-member exchange on commitment. *Leadership & organization development journal*, 26(8), 655-672. <https://doi.org/10.1108/01437730510633728>
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410122008>
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Int. J. Res. Method Educ.*, 38, 220-221. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2015.1005806>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Lin, C. P. (2019). Modeling corporate citizenship and turnover intention: social identity and expectancy theories. *Review of Managerial Science*, 13, 823-840. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0275-7>
- Lohmöller, J.-B. (1989). *Latent variable path modeling with partial least squares*. Physica: Heidelberg.
- Mafunisa, M. J. (2013). Role of leadership in creating commitment in the public service. *Journal of Public Administration*, 48(si-1), 751-763. Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/10520/EJC149789>
- Mahsud, R., Yukl, G., & Prussia, G. (2010). Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of managerial Psychology*, 25(6), 561-577. <https://doi.org/10.1108/02683941011056932>

- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York, NY: John Wiley.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitropaki, O. (2016). Leader–member exchange (LMX) and performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology*, 69(1), 67-121. <https://doi.org/10.1111/peps.12100>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, D. M. (1960). The human side of enterprise. In Shafritz, J. M., Ott, J. S., Jang, Y. S. (ed.), *Classics of Organization Theory*, 2016, 154-160. Cengage Learning.
- Mishra, S. S., & Kasim, J. J. (2023). Team culture, employee commitment and job performance in public sectors: a multi-level analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 351-367. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2631>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237-240. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mustapha, A. I., & Eseosa, A. E. (2019). Organizational Culture of Discipline and Efficiency Narrative in the Nigerian Public Sector: Revisiting McGregor Theory X and Y. *Lapai Journal of Economics*, 3(1), 215-228. <https://doi.org/10.2022/lje.v3i1.40>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Ilies, R. (2009). The development of leader–member exchanges: Exploring how personality and performance influence leader and member relationships over time. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(2), 256-266. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.09.002>
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45(2), 138-148. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- Ozkan, A., Elci, M., Karabay, M., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of turnover intention: A meta-analysis study in the United States. *E a M: Ekonomie a Management*, 23(1), 93-110. <http://doi.org/10.15240/tul/001/2020-1-007>
- Örücü, E., Dogan, C., & Hasırcı, I. (2023). Lider-üye etkileşimi ve ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 36-52. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.1070244>
- Özsalmanlı, A. Y. (2005). Türkiye’de kamu yönetiminde liderlik ve lider yöneticilik. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 137-146. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/844454>
- Öztürk, H. (2020). *Akademik personelin psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi örnekleri*. [Yayımlanmış doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Öztürk, H. (2021). İl özel idarelerinde kamu hizmeti motivasyonu: Burdur ili örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 5(3), 1231-1248. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.841421>
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public administration review*, 70(5), 681-690. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02196.x>

- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211-238. <https://doi.org/10.1177/0091026017717241>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. W. (2012). Editor's comments: A critical look at the use of PLS-SEM in "MIS Quarterly". *MIS Quarterly*, 36(1), iii-xiv. <https://doi.org/10.2307/41410402>
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426. <https://doi.org/10.1111/puar.12505>
- Schyns, B., Torka, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660-679. <https://doi.org/10.1108/13620430710834413>
- Shim, D. C., Park, H. H., & Eom, T. H. (2017). Street-level bureaucrats' turnover intention: Does public service motivation matter?. *International Review of Administrative Sciences*, 83(3), 563-582. <https://doi.org/10.1177/0020852315582137>
- Shim, D. C., Park, H. H., & Eom, T. H. (2017). Street-level bureaucrats' turnover intention: Does public service motivation matter?. *International Review of Administrative Sciences*, 83(3), 563-582. <https://doi.org/10.1177/0020852315582137>
- Sökmen, A. (2020). Etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: kamu sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3467-3481. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1052>
- Sökmen, A., & Benk, O. (2020). Dönüşümsel liderlik, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Kamu çalışanlarına yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1347-1357. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.916>
- Sparrowe, R. T., Soetjijto, B. W., & Kraimer, M. L. (2006). Do leaders' influence tactics relate to members' helping behavior? It depends on the quality of the relationship. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1194-1208. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.23478645>
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The relationship of public service motivation to job satisfaction and job performance of emergency medical services professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590-616. <https://doi.org/10.1177/0091026020917695>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Taylor, J. (2008). Organizational influences, public service motivation and work outcomes: An Australian study. *International Public Management Journal*, 11(1), 67-88. <https://doi.org/10.1080/10967490801887921>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thompson, J. A., & Christensen, R. K. (2018). Bridging the public service motivation and calling literatures. *Public Administration Review*, 78(3), 444-456. <https://doi.org/10.1111/puar.12913>
- Topaloğlu, H., & Arastaman, G. (2016). Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme. *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36. Erişim adresi: <http://ihead.aksaray.edu.tr/en/download/article-file/397248>
- Toprak, M., Saylık, A., & Törün, M. K. (2022). Türkiye'deki kamu okullarında bürokrasi: Mevcut ampirik çalışmaların tematik bir analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 245-257. <https://doi.org/10.53568/yyusbed.1098054>

- Tüfekçi Yaman, Ü., Bağdoğan, S. Y., & Keser, A. (2023). COVID-19 sürecinde uzaktan çalışmada iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 163-184. <https://doi.org/10.54558/jiss.1241552>
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2024). *Kamu istihdamı*. Erişim adresi: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>
- Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2017). Quality of leadership and public service motivation: A social exchange perspective on employee engagement. *International Journal of Public Sector Management*, 30(3), 270-285. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0951-3558>
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556. <https://doi.org/10.1080/14719030701726697>
- Vandenabeele, W., Brewer, G. A., & Ritz, A. (2014). Past, present, and future of public service motivation research. *Public Administration*, 92(4), 779-789. <https://doi.org/10.1111/padm.12136>
- Wang, Q., Gan, K. P., Wei, H. Y., Sun, A. Q., Wang, Y. C., & Zhou, X. M. (2024). Public service motivation and public employees' turnover intention: the role of job satisfaction and career growth opportunity. *Personnel Review*, 53(1), 99-118. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0836>
- Wegge, J., Dick, R. V., Fisher, G. K., West, M. A., & Dawson, J. F. (2006). A test of basic assumptions of Affective Events Theory (AET) in call centre work 1. *British Journal of Management*, 17(3), 237-254. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00489.x>
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2008). Public service motivation and the assumption of person—Organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. *Administration & society*, 40(5), 502-521. <https://doi.org/10.1177/0095399708320187>
- Yuan, Z., Sun, U. Y., Effinger, A. L., & Zhang, J. (2023). Being on the same page matters: A meta-analytic investigation of leader—member exchange (LMX) agreement. *Journal of Applied Psychology*, 108(9), 1540–1558. <https://doi.org/10.1037/apl0001089>
- Yung, B. (2014). In what way is Confucianism linked to public service motivation? Philosophical and classical insights. *International Journal of Public Administration*, 37(5), 281-287. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.833938>
- Zeffane, R., & Bani Melhem, S. J. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. *Employee Relations*, 39(7), 1148-1167. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0135>
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>