ISSN 1301-0603

25

SDÜ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS ADMINISTRATIVE SCIENCES

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ ve İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt/Volume **25** • Yıl/Year **2020** • Sayı/Issue **03**

ISSN 1301-0603

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ

Editor / Editor-in-Chief
Prof. Dr.
Mehmet GENÇTÜRK

Editor Yardımcıları / Associate Editors
Doç. Dr./Assoc Prof. Dr. Mahmut Sami ÖZTÜRK
Dr. Öğr. Üyesi/Assict. Prof. Dr. Oğuzhan ÇARIKÇI
Arş. Gör./Res. Assist. Ramazan Furkan ÖZKUL

Danışmanlar Kurulu / Editorial Board
Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE
Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL
Prof. Dr. Durmuş ACAR
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Hüseyin GÜL
Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR
Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK
Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU
Prof. Dr. Murat OKCU
Prof. Dr. Mustafa GÜLMEZ
Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL

Bilim Kurulu / Scientific Board
Prof. Dr./Prof. Dr. A. Argun AKDOĞAN (TODAİE)
Prof. Dr./Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY (Osmangazi University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Ahmet NOHUTÇU (Medeniyet University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN (Mersin University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Birdoğan BAKİ (Karadeniz Technical University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Cem SAATCİOĞLU (İstanbul University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Falah F. ALSUBAIE (Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fatma Bahar ŞANLI GÜLBAHAR (İstanbul University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ (Adnan Menderes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fuat SEKMEN (Sakarya University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Gökhan ORHAN (Bandırma 17 Eylül University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL (Ömer Halisdemir University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR (Pamukkale University)
Prof. Dr./Prof. Dr. İdil KAYA (Galatasaray University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN (TODAİE)
Prof. Dr./Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI (Mehmet Akif Ersoy University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mahmut GÜLER (Trakya University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mete YILDIZ (Hacettepe University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mohamed Gamal ABOELMAGED (University of Sharjah)
Prof. Dr./Prof. Dr. Muammer ZERENLER (Selçuk University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat KAYALAR (Mehmet Akif Ersoy University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat YILDIZ (Cumhuriyet University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Nurhan PAPATYA (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Selma KARATEPE (İnönü University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Semih BİLGE (Anadolu University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Şaban UZAY (Erciyes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Tuncay ÇELİK (Erciyes University)

SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Prof. Dr./Prof. Dr. Walailak ATTHIRAWONG (King Mongkut's Institute of Technology)
Prof. Dr./Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Abdulaziz H. ALGAEED (Dar al Uloom University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Abed Al-Nasser ABDALLAH (American University of Sharjah)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ahmet MUTLU (On Dokuz Mayıs University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Barış ÖVGÜN (Ankara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Can Umut ÇİNER (Ankara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Erbay ARIKBOĞA (Marmara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU (Sakarya University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Gökhan AKYÜZ (Akdeniz University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hacı KURT (Mersin University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hasan Engin ŞENER (Yıldırım Beyazıt University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İbrahim Güray YONTAR (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İhsan KAMALAK (Mersin University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İlker Murat AR (Karadeniz Technical University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Khodakaram SALIMIFARD (Persian Gulf University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Menaf TURAN (Yüzüncü Yıl University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Naci KARKIN (Pamukkale University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Nasser ALOMAIM (Riyadh College of Technology)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Savaş Zafer ŞAHİN (Atılım University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Serdar ÖZTÜRK (Nevşehir Hacı Bektaş Veli University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Şenol BABUŞCU (Başkent University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Vesile ÖMÜRBEK (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Vural ÇAĞLIYAN (Selçuk University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Yunus Emre ÖZER (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Zahid SOBACI (Uludağ University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Dilek MEMİŞOĞLU (Kâtip Çelebi University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. İbrahim ARAP (Dokuz Eylül University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Mahmut SÖNMEZ (The University of Texas at San Antonio)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Ozan ZENGİN (Ankara University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Sibel BİLGİN (Gazi University)
Dr./Dr. Neriman HANAHMEDOV (Azerbaijan State University of Economics)

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ

Yayın Ofisi / Editorial Office

Arş. Gör./Res. Assist. Ramazan Furkan ÖZKUL	**Dergi Sekreteri / Secretary of the Journal**
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr.. Murat KARA	**Kapak Tasarım / Cover Design**
Bil. İşl./Computer Op. Ramazan DAĞ	**Dizgi / Type Setting**

Baskı / Printing

SDÜ Basımevi Isparta / SDU Publication House Isparta

© SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Isparta – 2020 / Faculty of Economics and Administrative Sciences of SDU Isparta – 2020

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ISSN 1301-0603 Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Telif ücreti olarak yazının yayınlandığı dergi gönderilir. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS ve SOBİAD İndeks tarafından taranan dergiler arasında yer almaktadır.

Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences (ISSN 1301-0603) is an international refereed publication of Süleyman Demirel University, published every January, April, July and October. Editorial board claims no responsibility for the opinions, expressed in the published papers. The authors are responsible for the content of their papers. All rights are reserved. No parts of this publication may be reproduced, or transmitted in any forms or by any means without appropriate citation. No royalty will be paid for the published papers. Instead, a complimentary copy of the issue will be sent to the authors. The journal is indexed by EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS and SOBİAD index databases.

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi / Süleyman Demirel University
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dergi Yayın Komisyonu Başkanlığı / Head of Journal Publication Office
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür / East Campus, 32260, Çünür
ISPARTA / ISPARTA, TURKEY

☎ : 0 246 211 04 01
Fax : 0 246 237 09 20
E-mail : iibfdergi@sdu.edu.tr
Web : http://iibfdergi.sdu.edu.tr

SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

BU SAYININ HAKEMLERİ / LIST OF THE REFEREES OF THE CURRENT ISSUE

Prof. Dr. / Prof. Dr Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. / Prof. Dr. Funda YERCAN	Piri Reis Üniversitesi
Prof. Dr. / Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. / Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. / Prof. Dr. Serdar ÖZTÜRK	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Didar BÜYÜKER İŞLER	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Nesrin TÜRELİ ŞALVARCI	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Ummahan KAYGISIZ	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Yakup AKGÜL	Alanya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Ahmet ŞERBETÇİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Ahmet YILDIRIM	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Emine ŞENER	Ahi Evran Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Osman Kürşat ACAR	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi/ Assist. Prof. Dr. Utku ONGUN	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN	Atatürk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Ümmü Gülsüm KAHRAMAN	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Tayfun YILMAZ	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Meral BEKTAŞ	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Özgür DAVRAS	Süleyman Demirel Üniversitesi

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ

İ ç i n d e k i l e r / C o n t e n t s

Küreselleşme ve Yerelleşmenin İlişkiselliği
Relation Of Globalization And Localization
Kıvılcım Özge KARA
221-235

Hizmetkâr Liderlik ve İş Performansı Arasındaki İlişkide İş Tatmininin Aracılık Rolü: Antalya İli Örneği
Servant Leadership And Job Performance, The Madiating Role Of Job Satisfaction: Antalya City Sample
Öğr. Gör. Miray CELEPLİ SÜTBAŞ
Doç. Dr. Gaye ATİLLA
237-255

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Mağaza Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama
The Relationship Between Five Factor Personality Traits And Organizational Silence: An Ampiric Study On Store Employees
Doç. Dr. Murşit IŞIK
Duygu KÜÇÜKŞAHİN
257-276

Anlatı ve Hayat Hikâyesi Araştırmaları
Narrative And Life Story Researches
Öğr. Gör. Dr. Muhammet Hamdi MÜCEVHER
277-295

İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar
Women In Business Life And Their Problems
Arş. Gör. Selin UMUTLU
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
297-306

Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması
The Adaptation Of Activist Identity And Commitment Scale Into Turkish: A Validity And Reliability Study
Arş. Gör. Hayri CENGİZ
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÜNAY
307-314

SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Brics Ülke Borsaları İle Türk Borsası Arasındaki İlişkinin Keşfi
Exploration Of Relation Between Brics Stock Markets And Turkish Stock Market
Salih PARMAKSIZ
Dr. Öğr. Üyesi Turan KOCABIYIK
315-341

Lojistik Sektöründe Blokzinciri Teknolojisinin Kullanılmasına Yönelik Bir Vaka Analizi İncelemesi ve Lojistik Şirketi Uygulaması
A Case Study Analysis And Application Of The Logistics Company For The Use Of Blockchain Technology In The Logistics Sector
Dr. Öğr. Üyesi Berna TEKTAŞ
Öğr. Gör. Gökhan KIRBAÇ
343-356

2000-2018 Yılları Arasında Isparta İhracatında Madenciliğin Yeri ve Önemi
The Importance Of Mining In Isparta Export Between 2000-2018
Prof. Dr. Bekir Sami OĞUZTÜRK
Ayşe UYSAL
357-367

Uluslararası Turizm Hareketlerinin, Uluslararası Ticaretin Bir Parçası Olarak Ülkelerin Ekonomik Gelişimi ve Refahına Etkisi: 2003-2020 Yılları Arasında Türkiye Örneği
The Effect Of International Tourism As A Part Of Foreign Trade On The Economic Development And Welfare Of Countries: The Case Of Turkey Between The Years 2003 And 2020.
Dr. İzzet ÖNAL
369-383

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ YAYIN KURALLARI

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne gönderilecek makalelerde yazarların aşağıda belirtilen ilke ve kurallara uymaları gerekmektedir. Belirtilen ilke ve kurallara uygun olarak hazırlanmayan makaleler değerlendirme sürecine alınmayabilir, ya da bu sürecin herhangi bir aşamasında değerlendirme dışında bırakılabilir.

Yayın İlkeleri

1. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört kez yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir.
2. Dergiye iktisat, işletme, kamu yönetimi, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi, hukuk ve siyaset bilimi ile doğrudan ya da dolaylı ilişkisi bulunan bilimsel ve özgün makaleler gönderilebilir.
3. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
4. Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
5. Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak e-mail yoluyla gönderilmelidir. Yazarlar, makale başvurusu sırasında web sayfamızdan temin edecekleri **iletişim formunu** doldurarak e-mail veya faks yoluyla göndermelidir. İletişim formunun tüm yazarlar tarafından imzalanmış olması zorunludur.
6. Makalelerin değerlendirme sürecine alınabilmesi için, 150,00 TL'lik ücretin "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi " adına Türkiye Ziraat Bankası (IBAN: TR420001000132448078966239) nolu hesaba yatırılarak dekontun e-mail yoluyla gönderilmesi gerekmektedir. Söz konusu ücret, makalenin değerlendirilmeye alınması için ön şart niteliğinde olup, değerlendirme sürecinin sonucu ile ilişkili değildir.
7. Yayınlanmaya uygun bulunmayan makalelerin ücretleri geri ödenmeyecektir.

8. Yazım yanlışlarının çok fazla olması, bilimsellik şartlarına uyulmaması makalenin geri çevrilmesi için yeterli görülecektir.

9. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler, ilk olarak Yayın Komisyonumuzun ön değerlendirmesinden geçmektedir. Daha sonra içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara ve makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir.

10. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin geri çevrilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç 3 ay içinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir.

11. Yayınlanmayan makaleler yazarına geri gönderilmeyecektir.

12. Dergide yayınlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarına aittir.

13. Dergide yayınlanan makalelerin her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz.

14. Dergide yayınlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmez. Telif ücreti olarak makalenin yayınlandığı dergi gönderilir.

15. Yayın ilkelerine uygun olmayan makaleler hakem değerlendirme sürecine alınmayacaktır.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ

Yazım Kuralları

1. Makaleler "Office Word" programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır.
2. Makalelerin uzunluğu dergi formatında 25 sayfayı geçmemelidir.
3. Sayfa düzeni; Sol: 2,5 cm, Sağ: 2,5 cm, Üst: 2,5 cm ve Alt: 2,5 cm olmalıdır.
4. Makaleler 10 punto ve "Times New Roman" karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
5. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
6. Makalenin ilk sayfasında 11 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 9 punto olarak 150 kelimeyi geçmeyecek Türkçe ve İngilizce özet ile en az 3 - en fazla ise 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır. Dergimiz 2014 yılından itibaren JEL (Journal of Economic Literature) kodu uygulamasına geçmiş bulunduğundan gönderilecek makalelerde yazarların en fazla 4 tane olmak üzere JEL kodlarını da belirtmesi gerekmektedir.
7. Yazarın unvanı ile ad ve soyadı, 10 punto olarak makale başlığının sağ altında belirtilmelidir. Aynı sayfanın dipnotlar için ayrılan kesim çizgisinin altında ise 8 punto olarak yazarın görev yeri ve e-mail adresi gösterilmelidir.
8. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Başlıklar en çok 4 düzeye kadar bölümlendirilmelidir. Ana başlıklarından önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır. Alt başlıkların ise hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır.
9. Makale içindeki tüm tablo, şekil ve grafikler metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo, şekil veya grafiğe bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil veya grafiğin üstünde, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde ve 10 punto olarak yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafik içindeki metin 8-10 punto aralığında olmalıdır. Tablo, şekil veya grafikler kolaylıkla okunacak biçimde olmalı ve yukarıda verilen sayfa yapısına (sayfa marjlarını aşmayacak şekilde) uygun olmalıdır.

10. Atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 8 punto olarak ifade edilmelidir. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır. Örnek;

- ***Tek yazarlı yayınlarda atıf:*** (Okcu, 2009:68).
- ***İki yazarlı yayınlarda atıf:*** (Gökdere ve Negiz, 2006:28).
- ***Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf:*** (Dulupçu vd., 2007:14).
- ***Birden fazla kaynağa atıf:*** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36)
- ***Kaynağın tamamı için atıf:*** (Drucker, 1995)
- ***Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:*** (DPT, 2003:45).

11. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atıfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternetten indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atıfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır. Örnek;

- ***Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:*** (Ener, 2002)
- ***Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:*** (Rekabet Kurumu, 2008).

12. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir. Örnek;

- Eryılmaz (1998a), Eryılmaz (1998b).

13. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri "en yeni tarihli" olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

- **Kitaplar**

EROL, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım, İstanbul.

ACAR, D. ve TETİK, N. (2008). Genel Muhasebe, Detay Yayıncılık, Ankara.

DEMİR, Y., ÖZDEMİR, O. ve EREN, İ. (2008). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Finansal Yönetim Uygulamaları, Asil Yayın, Ankara.

- **Çeviri Kitaplar**

DRUCKER, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, (Çev.) ÇORAKÇI, B., İnkilap Kitabevi, İstanbul.

- **Editörlü Kitaplar**

OKÇU, M., AKTEL, M. ve KERMAN, U. (2007). "İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve 'Avrupalılaşma'", (Ed.) YILMAZ, A. ve BOZKURT, Y., Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

- **Yazar Adı Olmayan Kitaplar**

DPT (2003). İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (2003), Yayın No: DPT 2671, Ankara.

- **Dergiler**

YAVUZ, A., ALBENİ, M. ve KAYA, D.G. (2009). "Ulusal İnovasyon Politikaları ve Kamu Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4): 65-90.

- **Gazeteler**

GÖKÇE, D. (1997). "Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu", Milliyet, 15 Mart.

- **Tezler**

ÖZKUL, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi KOBİ'lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- **Internet Bazlı Kaynaklar**

  (i) *Eğer kaynağın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde kaynakçada verilmelidir. Ancak, kaynağın yer aldığı internet adresi de tüm uzantılarıyla verilmelidir. Eğer internetten indirilen kaynaklar için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi hem kaynakçada hem de metin içinde kullanılmalıdır. Örnek;*

  ENER, N. (2002). "Yeni Yükselen Pazarlar (Emerging Markets) İçin Pazarlama Stratejileri", http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/11/02-neriman/02-neriman.htm, 10.05.2005.

  (ii) *Eğer kaynak bir yazara ait değil de bir kurum veya kuruluşa ait web sayfasından alınmış ise, kaynakçada kurumun adı, yazının başlığı (varsa) ve tüm uzantılarıyla internet adresi verilmelidir. Örnek;*

  REKABET KURUMU (2010). "Rekabet Hukukunun Esasları", http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53, 17.03.2010.

14. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

PUBLICATION RULES OF THE JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES OF SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY

For the articles to be sent to Suleyman Demirel University, The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, the authors are required to adhere to the following principles and rules. The articles which are not prepared in accordance with the principles and rules stated above may not be taken in assessment process, or may be excluded from assessment at any state of this process.

Editorial Principles

1. Suleyman Demirel University, The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences is an international peer reviewed journal and published four times in a year in January, April, July, and October.
2. Scientific and original articles which have directly or indirectly relation with economics, business administration, public administration, public finance, econometrics, labor economics, law and politics can be sent to the Journal.
3. The articles sent to the Journal should not be published in any other source or should not be offered to be published.
4. Articles should be written in Turkish or English.
5. Papers should be prepared in accordance with our rules of spelling, and should be sent via e-mail. Authors should fill the **communication form** which can be obtained from our web site and send it via e-mail and fax. The communication form must be signed by all the authors.
6. To take the papers into the assessment process, 50 USD price should be paid to Turkiye Ziraat Bankası (IBAN: TR420001000132448078966239) account in the name of "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi" and the receipt should be sent via e-mail.
7. Fees of the articles which are not qualified for publication are not refundable.

SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

8. Having too many spelling errors and failure to comply with the requirement of a scientific article will be sufficient for reversal.
9. Articles submitted for publication initially evaluated by our Editorial Commission. Then they are sent to at least two referees to be examined in terms of content and form. Referees' identities are not released to the authors and the authors are also not informed who the referees for their papers are.
10. In accordance with the evaluation reports from the referees, a decision will be made to publish the article, a correction from the author, or rejection. In case of correction requested from the author, and correction should be done and sent at the latest within 3 months to the Journal.
11. Rejected articles are not re-sent to the author(s).
12. Opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal. All responsibility belongs to the author.
13. All rights of the articles published in the Journal are reserved and cannot be copied without the name of the Journal.
14. Copyright fee is not paid in cash to the author of the article published in the Journal. The copyright fee is sent to the Journal.
15. The articles which are not meet the publication principles will not be taken into the peer review process.

SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Spelling Rules

1. Papers should be prepared with “Office Word” program and A4 format.
2. The length of the paper should not exceed 25 pages in magazine format.
3. Page layout should be left: 2,5 cm, right: 2,5 cm, up: 2.5 cm, and bottom: 2.5 cm.
4. Articles should be written with font type of "Times New Roman", in 10 font size and with "single" spacing. There should be one space after points and commas.
5. Paragraphs should be without an initial indent, 6 nk spaces should be left between the paragraphs. No extra blank lines between.
6. The title should be written in Turkish and English with 11 font size, Turkish and English abstracts should contain no more than 150 words with 9 font size, and include 3 to 5 key words in Turkish and English. Our journal will start to use JEL (Journal of Economic Literature) code application, the authors who will send the articles need to specify JEL codes no more than 4.
7. The name, surname, and title of the author(s) should be written with 10 font size, under the title and right aligned. The name of institution and e-mail address of the author(s) should be written with font size 8 in the footnote
8. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered as 1. 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. The headings should be capitalized and subheadings should appear in lower case (initial word capitalized). The headings should be partitioned no more than 4 levels. There should be one blank line before the subheadings; no blank line should be given after the subheadings. There should be no blank line before and after the subheadings.
9. All table and figure, and graphic in the paper should be cited in numerical order and center aligned. Each table, figures, and graphics should be given a title. Table title should be placed above the table, figure, and graphic, with 10 pt, centered aligned, and only initial letters capitalized. Table, figure and graphic text should be no smaller than 8 pt and no larger than 10 pt. All tables, figures, and graphics should be clear and can be easily readable and also compatible with the page layout.

10. References should be made with conjunction method inside the text. Explanation notes should be under the page as footnote with 8 pt. References inside the text should be like surname of the author(s), year of the source, and page number. If there isn't the name of the author then institution name should be given instead of author's name. Example:

- ***Works by a single author:*** (Okcu, 2009:68)
- ***Works by two authors:*** (Gökdere and Negiz, 2006:28)
- ***Works by multiple authors:*** (Dulupçu et al., 2007:14)
- ***Citing more than one sources:*** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36)
- ***Citing whole source:*** (Drucker, 1995)
- ***Citing publications without the name of the author:*** (DPT, 2003:45)

11. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of access. Example;

- *If the author's name and publication year is known:* (Ener, 2002)
- *If the author's name and publication year is not known:* (Rekabet Kurumu, 2008)

12. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year. Example;

- Eryılmaz (1998a), Eryılmaz (1998b).

13. All sources used in the text should be ordered alphabetically by author last name. Order the works from the same author by publication date. All the sources that are cited in the text must appear in the reference page. The reference page should be prepared according to example shown below:

- **Books**

EROL, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım, İstanbul.

ACAR, D. and TETİK, N. (2008). Genel Muhasebe, Detay Yayıncılık, Ankara.

DEMİR, Y., ÖZDEMİR, O. and EREN, İ. (2008). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Finansal Yönetim Uygulamaları, Asil Yayın, Ankara.

- **Translated Books**

DRUCKER, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, (Çev.) ÇORAKÇI, B., İnkilap Kitabevi, İstanbul.

- **Edited Books**

OKÇU, M., AKTEL, M. and KERMAN, U. (2007). "İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve 'Avrupalılaşma'", (Ed.) YILMAZ, A. and BOZKURT, Y., Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

- **Book with no Author**

DPT (2003). İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (2003), Yayın No: DPT 2671, Ankara.

- **Journals**

YAVUZ, A., ALBENİ, M. and KAYA, D.G. (2009). "Ulusal İnovasyon Politikaları ve Kamu Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4): 65-90.

- **Newspapers**

GÖKÇE, D. (1997). "Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu", Milliyet, 15 Mart.

- **Theses**

ÖZKUL, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi KOBİ'lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- **Internet Based Sources**

(iii) If the authors of the sources are known, it should be given like periodic publications. In addition to this, the web address of the source should be given. If the date of the source is not known, then date of access should be given both in the text and the reference page. *Example;*

ENER, N. (2002). "Yeni Yükselen Pazarlar (Emerging Markets) İçin Pazarlama Stratejileri", http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/11/02-neriman/02-neriman.htm, 10.05.2005.

(iv) If the source belongs to an institution instead of an author, there should be the name of the institution, the title of the source and complete web address in the bibliography. Example:

REKABET KURUMU (2010). "Rekabet Hukukunun Esasları", http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53, 17.03.2010.

14. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.221-235.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.221-235.

KÜRESELLEŞME VE YERELLEŞMENİN İLİŞKİSELLİĞİ[1]

RELATION OF GLOBALIZATION AND LOCALIZATION

Kıvılcım Özge KARA*

* Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Doktora Programı Öğrencisi, kivilcimozgekara@hacettepe.edu.tr, https://orcid.org/0000 0003 0883 1565

ÖZ

Popüler olan kişi veya süreçler farklılığa tahammül edemezken; türdeşliğe mahkûm etmektedir. Yaşanılan süreç; pek çok alanda tek tipleşmeyi dayatsa da aynı zamanda da farklı olanın tanınmasını gereksemektedir. Bu çalışmada, temel ilişkiler ağı içerisinde küresel kapitalizmin coğrafi sınır mekân ayrımı tanımaması niteliği çerçevesinde farklılaşmaların ortadan kalkacağı, etkinliğin tüm satıhta var olacağı beklentisinin her durumda sağlanamayacağı tartışılmaktadır. Dikey mobilizasyonun neden olduğu yer ve ölçek farklılaşması sorunsal olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda, sorunlar ve çözümlerinin küresel perspektifli bir bakış açısını gereksediği, çokluğun niceliği, azınlığın ise niteliğinin olduğu kabul edildiğinde; küresel ve yerelin birbiri üzerinde tayin edici rolünün ortaya konulması amaçlanmaktadır.

***Anahtar Kelimeler**: Küreselleşme, Yerelleşme, Yerel yönetim, Etkinlik, Adalet*

Jel Kodları: *H72,H89, K34*

ABSTRACT

While those who are popular or the processes can not tolerate any kind of dissimilarity, they force us to get stuck to homogeneity. Even though the process we are going through imposes uniformity in a number of fields one hand, and requires acknowledging what is disparate. In this study, it is discussed that the expectation that differentiations could disappearand that the activity would take place on the whole surface would no more be able to materialize in all the circumstances in the framework of the nature of global capitalism which recognizes no geographical boundaries–space distinction, within the network of fundamental relations. The concept of spaceand scale has been in the forefront in the discussion by means of other parameters based on the vertical mobilization it has created. It is within this context that great emphasis is placed on the fact that issue sand their solutions necessitate a view point with a global perspective and once regarded that the majority has a quantity and the minority a quality, the aim of this course is to determine the interdependent role of global and local.

Keywords: *Globalisation, Decentralisation and Subnational Government, Efficiency, Justice*

***Jel Codes:** H72, H89, K34*

[1] Bu makale, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde tarafından hazırlanan ve 02/08/2017 tarihinde kabul edilen "Küreselleşme Yerelleşme Bağlamında Mali Yerelleşme adlı yüksek lisans çalışmasından faydalanılarak hazırlanmıştır.

GİRİŞ

Kavramların ve aktörlerin küresel ilişkiler ağı içerisinde tanımlanması boyutsal farklılaşmalara neden olmakta, için dışı dışın içi ayrımı ile katmanlı bir yapının varlığına işaret etmektedir. Ölçeksel olarak ayrışan süreç, klasik yaklaşımların ötesinde yeni olarak ifade edilebilecek toplumsal dinamiklerin ortaya çıkmasına neden olmakta fayda zarar muamması tartışmalarını ortaya çıkarmaktadır.

Buna göre, küreselleşme ve yarattığı aktörlerle birlikte ulus devlet; ulus altı ve ulus üstü yapılara yetki devrini şart koşmakta ve konumu yeniden belirlenmektedir. Genel kapsamda ulus altı idarelere yetki devrini kapsayan yerelleşme ve uygulamalarından adem-i merkeziyetçilik ile yerel yönetimler lehine düzenlemeler ortaya konulmaktadır. Piyasa ekonomisinin çok bilindik kavramlarından özelleştirme süreci artık yerelleşme, sivilleşme, yetki genişliği gibi kavramlarla birlikte tartışılmaktadır. Yerel yönetimler kendilerine verilen idari, mali özerkliklerle kendini gerçekleştirme adına güçlendirilmeye çalışılırken, kavramların boyut ve içerik değiştirmesi yerelleşmenin alışılagelen geleneksel tanımlamasının ötesinde güncel tanımlamasıyla arasında önemli bir mesafe bırakmaktadır.

1. TARİHSEL ÇERÇEVEDE KÜRESELLEŞME FENOMENİ

Küreselleşmenin içinde yaşanılan sürecin tam da kendisi olması nedeniyle ne zaman hayatımıza dâhil olmaya başladığı noktasında fikir birliğine varılmış değildir. "Anlatı edimseldir ve sadece tarihsel bir süreç olarak anlaşılmasından daha fazlasıdır"(Illouz, 2011).Küreselleşmenin tarihsel kronolojisine bakıldığında; küreselleşmenin tarihin başlangıcından beri var olduğu, burjuva ve kapitalist'in modernite kavramıyla birleştirilmesiyle açığa çıktığı ve derinliklerinde batı kültürünün etkisini yoğunlukla taşıdığını görebiliriz. Burjuva/burjuvazi (kent sakini) ile kapitalizmi aynılaştırmanın özünde; kapitalizmi ticarileşmenin, şehirleşmenin ve ticaretin artışının doğal bir sonucu olarak görülmesi vardır (Wood E. M., 2012). Böylelikle sürecin algılanma çabası ve algılandığı ölçüde kanıksanmasa dahi zihinsel bir *euphoria* yarattığı gözlenmektedir.

Küreselleşmenin tarihsel sürecine bakıldığında, modern küreselleşme hareketinin ilk aşaması 16.yy da Avrupa örneklerinde imparatorluk mantığında oluşmuş ve İngiltere için daha fazlası olarak, sömürge isteği olarak şekillenmiştir. Hakim güç için sistem; rant kollama yoluyla rekabet avantajı sağlama ve fırsat eşitsizliğine zemin oluşturmak üzere her geçen gün güçlenmiş ve takip eden dönemlerde köle ticaretine dönüşmüştür. Polanyi'nin sürecin aşamalı olduğunu ve sosyoekonomik sonuçların merkezi bir rol oynadığını anlatan ifadeleri şöyledir;

> *Piyasa mekanizmasının kendiliğinden ortaya çıkmış bir olgu olmadığı bunun aksine "emek ve parayı meta olarak gösteren bir takım kurumsal değişiklikler aracılığıyla gerçekleştirilen bir siyasi proje" olduğunu savunan Polanyi, bu projenin sadece iktisadi olmadığını, piyasanın toplumdan uzaklaşmasını ve toplumsal ilişkilerin belirlediği bir piyasa yerine, piyasanın belirlediği toplumsal ilişkilerin toplumun merkezine oturduğunu söylemektedir* (Polanyi, 1986:160).

Pazarlar kurulmuş, pazarların egemenleri oluşarak paylaşım savaşı ortaya çıkmış ve piyasa ekonomisi olarak isimlendirilen kapitalist sistem var olmaya başlamıştır. 18.yy ın son çeyreğinden itibaren ise Adam Smith ve David Ricardo'nun savundukları serbest piyasa ekonomisi mantığı çerçevesinde bir tür küresel işbölümü ortaya çıkmıştır. II. Dünya Savaşı ve soğuk savaş dönemini müteakip hız kazanan küreselleşme ile ABD ve SSCB'nin hissedilir ağırlığı vuku bulmuş, SSCB'nin dağılışı karşısında; emperyalist ülkelerin

var olan bağı çözülerek paylaşım savaşı ve daha derinlerde sınıf savaşı görülmüştür. Böylelikle liberal düşüncenin zorunlu sonsuz zaferi ilan edilmiştir. İşin özünü betimleyen argümanlar Polanyi'de şöyle özetlenmektedir;

> *"Sınıfların kaderinin, toplumun ihtiyaçları tarafından belirlenmesi, toplumun kaderinin sınıfların ihtiyaçları tarafından belirlenmesinden çok daha sık rastlanan bir şeydir. Belirli bir toplumsal yapı içinde sınıf kuramı işlerlik kazanır; ama yapının kendisi değişirse ne olur? İşlevini yitiren bir sınıf bir anda çözülüp yerini başka bir sınıfa veya sınıflara bırakabilir. Ayrıca sınıfların çatışma içindeki başarıları kendi üyelerinin dışında kalanlardan destek sağlayabilmelerine bağlıdır. Bu da gene kendi çıkarlarından daha geniş çıkarları karşılayabilmelerine bağlı olacaktır." (Polanyi,1986;160).*

Sonrası süreçte ise ABD'nin tek merkezli ve tek kutuplu yenidünya düzeni/düzensizliği olarak nitelenebilecek uzun soluklu hikâyesi başlamıştır. Wood'a göre; Kapitalizmin ABD dış politikasına içkin bir mantığın sonucu olduğunu kavramak gerekir, aksi halde süreci anlamak zor olacaktır (Wood E. , 2006). Sosyoekonomik güçler tarafından belirlenen ve anlamlandırılan kapitalist düzenin genel mantığının karmaşık iktisadi ve siyasi/askeri ilişkilerden soyutlanması da analizlerde derinliği azaltacaktır.

2. SORGULANMASI GEREKENLER VE TARTIŞILAN PARAMETRELER

Ulus aşırı aktörlerin karakterini şekillendiren güçler anonim olmakla birlikte kimliklerini belirlemek güçtür. Tarihsel süreçte, güç ve gücün merkezinin değişken olması ve uluslararası sistemin sadece devletler ve ilişkilerinden oluşmadığı göz önünde alındığında, güç ve etkilerini arttırmakta olan aktörlerin de bir bütün halini alarak, çok geniş perspektife sahiplikle; "Medeniyetler Çatışması" veya "Tarihin Sonu" olarak izah edilebilen sürecin belirleyicileri olduğunu anlayabiliriz.

Batılı ülkelerin çoğunda özellikle II. Dünya Savaşını izleyen Refah Devleti dönemi, öznenin aktifliği eğilimini ortaya çıkarmıştır. "Kısa yüzyılın sonunda savaşın yeni karakteristikler edinme eğilimine girdiği bir gerçektir" (Hobsbawn, 2011:27). Bu durum, Alain Ehrenberg'in çağdaş bireyciliğin patolojileri üzerine gözlemleri ve kendi olma yorgunluğu dediği şeye bizi yakınlaştırabilir. Evrensel kabul edilen pek çok şeyin küreselleşmeyle tartışmaya açıldığı, sorgusunun yapıldığı ve ayrıca, kimlik yapısının aşındığını, değişken ve geçici olanın kutsandığını, an odaklı süreçlerin kurulduğunu görmekteyiz. Kimliklerin muğlâklaşması; güvenilirliği yok etmekte, geleceğe ilişkin öngörüde bulunmayı güçleştirerek müphem bir tasarı ortaya koymaktadır. Max Weber'e göre, ahlaki olana dair kırılmanın batı rasyonelleşmesinin bir sonucu olduğu düşünülürken, rasyonelleşme ile "büyünün bozulması" arasında bir paralellik kurulmaktadır. (Weber, 2005). Sosyologlar, modernitenin ortaya çıkışını küresel kapitalizmin ortaya çıkışı ile bağdaştırmaktadırlar bu bağlamda beraberinde siyasi kurumların yükselişi veya nesnellikten uzaklaşarak özneye yaklaşmanın-bireyselliğin öncelenmesini sağladığını benimsemektedirler. Ancak artı değer, sömürü, akılcılaştırma, büyünün bozulması veya iş bölümü gibi tanıdık kavramların yanı sıra modernitenin ortaya çıkışının homo sentimentalist'in[2] yükselişine olan etkisini göz ardı etmişlerdir(Illouz, 2011:11). Ne var ki duygulardan hiç de yoksun olmayan ekonomik alan, işbirliği zorunluluğunu ve anlaşmazlıkları tanımlamaya ve bunların ortadan kaldırılması duygusuna derinden bağlıdır (Illouz, 2011:41).

[2] Duygusal insan; bireyin kendi duygularının öncelikli olması çerçevesinde düşünülebilir.

Yapısal bir süreç olan küreselleşmenin yapılanmayı kapsayan tüm değişkenlerde farklılaşmaya gitmesi kaçınılmazdır. Değişimin öncelikle idari yapılanmada başladığı kabul edildiğinde ve mali ekonomik sosyolojik olanlara da akabinde sirayet ettiği izlenmektedir. Bunun idari yapılanmadaki görünümü; hiyerarşik sistem yerine network olarak adlandırabileceğimiz merkeze bağlı küçük birimler şeklindedir. Bu nedenle, küreselleşme süreci bireysel taleplerde öylesine farklılaşmaya neden olmakta ki ve yeni talepler de artışa yol açmakta ki ulus devlet yapılanması kapsamında bu taleplerin karşılanması pek olası görülmemekle birlikte ulus devletin meşruiyeti dahi sorgulanmaya başlanmaktadır. M.Hardt ve A. Negri'nin "İmparatorluk" adlı eserinde yeni kapitalizmle bireyselleşmenin aldığı yeni çehreye işaret edilmekte, kapitalist üretim şeklinin toplumsal ilişkilerin tümüne sirayet ederek idari yapılanma üzerinde sermaye temelli egemenliğin vuku bulacağının da altı çizilmektedir. Faucoult'un buna benzer yaklaşımı ise kendisini bireyler arasına yayan iktidarın, ilişkilerin tümünde ve etkinliklerin derinliklerinde kendisini göstereceği söylenebilir. Böylelikle Faucoult; "insanı konuşan bir varlık olarak filolojik, çalışan bir varlık olarak iktisadi ve yaşayan bir varlık olarak biyolojik soykütüğünü ortaya koymaktadır" (Foucault, 2017) Bu yaklaşım çerçevesinde, kapitalist üretim tarzının insanı sarmalayan yapısı üretim sürecine emeğini katan bireyin özerkliğini tahdit ederken, iç dış ayrımının kalmayacak şekilde içerisi dışarısı sınırını belirsizleştirdiği de söylenebilir.

3. NEOLİBERAL SÖYLEM, KÜRESELLEŞME, ULUS DEVLET VE YEREL YÖNETİM ANLATISI

Küreselleşme, neoliberalizmin uluslararası yüzüdür. Küreselleşmeye getirilen eleştirilerle şu sonuçlara ulaşılmıştır. Bazıları; yerelleştirme ya da yerel üretime duyulan güvenin artması ile dünya ekonomisinin âdemi merkezileştirilmesini savunurken; diğerleri sektör temelli ticaret ve sanayi politikalarının artan rolü ile sermaye akışı temelli politika üretme sürecinin demokratikleşmesi ihtiyacına vurgu yapmaktadır.

Ulus devlet klasik tanımlamayla sınırları belli olan devleti anlatmaktadır. Egemenlik de bu sınırlar içerisinde yaşayan insanlara- ulusa- aittir. Bu durum, devletin etnisite ya da dil temelinde değil siyasal temelde tanımlanması demektir. Halk katılımcı demokrasi ile kendi yönetimini kendi seçmekte belli anayasa ve belli yasalar altında yaşamaya karar vermektedir(Hobsbawn, 2011). Yerel olan, özerklik kazandıkça idari, mali, siyasi anlamda kendi konumunu ulus devletten ayrı olarak belirleyebilmeyi amaçlamaktadır. Her bir yerel birim uluslararası olanla iç ve dış ilişki kurma kapasitesini sürdürebilmeyi amaçlamaktadır. Böylece ulusal olan gibi yerelin de topraksal sınırlara bağımlılığı azalacak, etki alanı farklılaşacaktır. Bu durum kimilerine göre ulus devletin zayıflaması ve hatta parçalanmasıyla sonuçlanacaktır. Ancak, kapitalizmin ekonomik demokrasiye karşı duruşu özgürlüğün kapsamını ister istemez sınırlandıracak siyasi demokrasi tesis edilemeyecektir.

"Klasik liberal görüşün öncülerinden olan John Stuart Mill, insanın özgürlüğünü ve ilerlemesini tehlikeye atan kötülüklerin temelinde merkezileşmiş gücün yattığını ifade etmiştir. Ona göre yerel yönetimler, bireylerin özgürlüğünü tehdit eden bu merkezileşmiş gücün en etkin sınırlayıcılarıdır. Yaşanılan süreç, büyük bir dönüşüm ile nitelendirildiğinde anlam kazanmaktadır Gülten Kazgan'a göre, bu dönüşüm aynı zamanda kapitalist aklın nesnel değerden öznel değere doğru paradigma değişikliğine işaret eder. Bakış açısındaki bu farklılaşma makro analizden mikro analize doğru değiştikçe somut hale gelmektedir"(Kazgan, 1993).

Neoliberalizm'de; Hayek ve Friedman devlet ve piyasalar çerçevesinde değişikliği ortaya koyan önemli teorisyenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Hayek, ekonomik etkinliklerin merkezi yönetimin denetimine

tabi tutulmasının verimliliği kısacağını belirterek, özgürlük kavramına vurgu yapmış, merkezi yönetimin asli göreviyle ilgili birey ve grupların karşılıklı amaçlarını gerçekleştirebilecekleri bir çatı işlevi gördüğünün altını çizmiştir (Hayek, 1999). Neoliberal söylemin yerel yönetimlere yüklediği önemin bir başka ifadesini durumcu yazar Ken Knabb'ın mikro kimlikleri ifadesiyle bağdaştırabiliriz;

> *Ken Knabb'a göre; "1968 yılları dünya siyasi ortamı siyasal gerilimi çok derin yaşamış, toplumsal mücadelelerre rağmen vuku bulan zor ve karmaşık bir dünya olmuştur. Bunun yanısıra söz konusu hareketler siyaset felsefesinde yeni düşünce akımlarının da doğmasına vesile olmuştur. Örneğin Durumcular (Situationist) Büyük dönüşümlerin mikro değişimlerde gizli olduğunu öne sürmektedir. Nihayetinde ufak (mikro) ayrıntıların aslında filmin ana teması olduğunu anlarız"*(Öztürk, 2010).

Bilindiği gibi Neoliberal söylemde Devlet; piyasaya müdahalede bulunmayarak izleyici bir konumda olmalı, düzenleyen ve denetleyen bir rol üstlenmelidir. Yerel yönetim düzeyli yapılanmalar ise; serbest piyasanın dengi, özel sektörden sonra "en iyi ikinci çözüm" olarak nitelenmekte, devlet otoritesinin âdem-i merkeziyetçi bir yaklaşımla oluşturulmadığı zaman ayakta kalamayacağı savunulmaktadır. Ayrıca, belirli hizmetlerin yerine getirilmesinde vergileme ile kaynak sağlamanın meşruluğunun, mutlaka merkezi yönetimin varlığıyla olmayacağını, mali özerklik ile mali gücün yerel yönetimlere aktarılmasının iyi bir yol olduğu vurgulanmaktadır. Böylelikle birey, kendisini daha katılımcı görerek, organizasyonun bir parçası olduğu algısı ile özgürlüğünü ortaya koyacaktır. Bir nevi kendini gerçekleştirme çabasına benzer bu duruma Foucault'un yaklaşımı ise şöyledir;

> "*Eğer demokrasiden hem bölünmüş olmayan hem de hiyerarşik biçimde, sınıflar halinde düzenlenmemiş bir halkın iktidara fiilen sahip olması anlaşılıyorsa, demokrasiden çok uzak olduğumuz gayet açık" (Foucault & Chomsky, 2012:43).*

Bu anlatıya göre, yapı ve sistemsel olarak mikro temelli kurulumlar yönetimsel ve yaşam biçimi olarak demokrasi ile ilişkilendirilmektedir.

Küreselleşmenin, değiştirdiği ve/veya yeni baştan yarattığı süreç ile pek çok soruna ulus üstü düzeyde çözüm aradığını biliyoruz. Bunların başında demokrasi, yerellik, özerklik, çevre sorunları, kentleşme vb. gelmektedir. Ulus üstü yapılanmalar performist bir yapıda iken, yerelleşmenin önemini hiç de yitirmediğini bilakis aktivist bir yapıya doğru gittiğini görüyoruz. Bu nedenle bu iki sürecin birbirine eklemlendiğini ve yerelleşmenin küreselleşmenin tersi olmadığını söyleyebiliriz. Hangisinin öncelikli olduğu yönünde sıralama yapmaktansa yerel yönetimlerin merkezin karşısında değil, yanında yer alarak, önemli bir tamamlayıcısı olduğu sonucuna varabiliriz.

Yukarıda bahsedilen gerekçelere istinaden; kent yönetiminin güçlendirilmesi, yerel yönetimlere özerklik verilmesi yönündeki eğilim güçlenmektedir. Bu çalışmalar, demokrasinin yerleşmesi ve yaygınlaştırılması kapsamında düşünül-düğünden kent yönetimlerine daha çok iş düşmektedir. Yerel yönetimler özerklik kazandıkça sadece temsili değil katılımcı olduğu yönünde bir görüntü oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bu şekilde yerel yönetimlerin söz sahibi olduğu, yaşanılan sürecin, küreselleşmeden ziyade kü-yerelleşme (glokalizasyon) olduğu tartışılmaktadır. Birbiriyle çelişik gibi görünen bu süreç yukarıda belirtildiği gibi birbirini destekleyen birbirine mecbur ve birbirine eklemlenen tek bir nihai hedefin, iki bileşenidir.

Kloos'a göre; küresel ve yerel arasındaki ilişki diyalektiktir. Küreselleşme ve yerelleşmenin arasındaki gerilim; yerelleşmenin odağındaki yerel yönetim ve

yerel demokrasiyi tartışmaya açmıştır (Kloos 2000: 282). Ruşen Keleş'in; "küresel düşün, yerel davran" sözüyle yerelliğin olumlu yönünü vurguladığı ifade yerellikle küresellik arasındaki zorunlu ilişkiyi de güzel anlatan bir son söz olmuştur (Keleş, 2004). Ancak yerel dönüşümün küreselleşmenin bir parçası olduğu her daim göz önünde bulundurulmalıdır. Kapitalist emperyalizmin ulus devlete gereksinimi ihtiyari düzeyde olmayıp zaruridir. Buna istinaden de kapitalist zorunlulukların kanalları işlevini üstlenmek üzere mahalli devletler yaratmak stratejilerden bir diğeridir. Küresel kapitalizm süreci; ulus-devletin *geleneksel politika araçlarını* zayıflatmakta, bir yandan küresel kurumların hâkimiyeti diğer yandan yerelleşme eğiliminin güçlenmesi ile yerel parçalara doğru evrimle ulus-devleti iki yönden baskılamaktadır. Ulus devletlerin politika araçları uygulanan politikaların karakterini ve başarısını etkileyecek, ülkeden ülkeye ve dahi sektörden sektöre farklılık taşıyacaktır. Bu savı temel alarak konuya yaklaşma; *"comparing apples and oranges"*[3] şeklinde bir karşılaştırmadan kaçınmamıza yardımcı olacaktır.

4. TOPLUMSAL DİNAMİKLER İÇİNDE YEREL YÖNETİMLER, YERELLEŞME VE YEREL DEMOKRASİ TEMALARI

Küreselleşmiş dünya; demokratikleşmeyi, katılımı kutsar. Ancak kişi, firma, yerel, bölge gibi kollektiviteden uzak parametrelerin öne çıkartılması, demokratik süreç ve katılıma dayalı ortamların oluşmasıyla çelişkili bir durum sergiler. Bu bağlamda; liberal bireycilikte ortak yarar refah boyutuyla ifade edildiği için vatandaşlığa önem atfedilmeyecek ve siyasal katılım boyutu göz ardı edilecektir (Stiglitz J. E., 2014).

Yerelleşme ilkesi; siyasi (politik), idari ve mali değişimi gerektirmekle beraber yetki/ sorumlulukların belirlendiği birkaç seviyeden oluşacak kamu sektörünün, pek çok avantaja sahip olacağı ve etkinliği tartışmalarına konu edilmektedir. Öncelikle siyasi yerelleşme ile vatandaşlara ve seçilmişlere kamusal kararların alınması ve uygulanmasında sürece katılımlarının sağlanarak, daha fazla güç verme amaçlanmaktadır. Bu, genellikle çoğulcu politikalar ve temsili hükümetlerle ilişkilendirilmektedir. Ancak sadece çoğunluğa göre karar verme "*demokrasi açığına"* neden olmaktadır. Bu görüşü savunanlara göre, toplumun farklı kesimlerinin çeşitli olan tercihleri ulusal otoritelere göre daha kolay cevaplanabilecektir. Yerelleşmenin bu türü, sıklıkla anayasal ve yasal reformları gerektirmektedir. Foucault'nun desantralize edilmiş modelleri açıklarken özgürlüğe vurgusu şöyledir:

> *"Şimdi içinde hem ekonomik hem de diğer toplumsal kurumları barındıran federatif, âdemi merkezi özgür birlikler sistemine anarko sendikalizm diyorum. Bana öyle geliyor ki insanları alet derekesine ve makinenin dişlileri derekesine indirgemek için zorlamaya gerek kalmayacak. Bir ileri teknoloji toplumuna uygun düşen toplumsal örgütlenme biçimi budur. İnsanlara üretim süreci içindeki mekanik unsurlar muamelesi yapmaya yönelik herhangi bir toplumsal zorunluluk yoktur. Artık bu alt edilebilir durumdur. Ve benim insan doğasının bünyevi bir parçası olduğunu düşündüğüm yaratıcılık itkisinin kendini ne şekilde isterse o şekilde gerçekleştirebileceği* ***bir özgürlük ve özgür birliktelik toplumu*** *yoluyla alt etmemiz gerekir" (Foucault & Chomsky, 2012-vurgu eklendi).*

İleri teknolojiyi enformasyon teknolojisi olarak değerlendirdiğimizde bunun alternatif kültürel kodlar, yapılar ve farklı

[3] "comparing apples and oranges" ile betimlemesi yapılan ifade; yerelleşme ile ilgili araştırmaların ve incelemelerin spesifik olarak yapılması ve ülkesel karakteristiklerinin belirlenmesi yönünde tanımlanabilir.

pratikler yaratması da süreci derinleştirmektedir. Demokratikleşme sürecinin bir parçası olarak görülen *yerelleşme*; yetki, mali kaynak transferi, örgütsel kapasitenin arttırılması gibi farklı boyutların yanı sıra yapısal dönüşümlerde kendini göstermekte olan birleşik bir kavramdır. Yerel yönetimlerin demokratikleşmedeki önemi ve gereğine vurgu yapan liberal kuramın öncü isimlerinden John Stuart Mill "halk vergi ödüyorsa, ulusal düzeyde olduğu kadar yerel düzeyde de söz hakkı olmalı" diyerek yerel düzeyde halkın yönetime katılmasıyla yönetimin etkin hale gelebileceğini belirtmektedir (Akdoğan, 2008). Katılım ve yerelleşme arasındaki simbiyotik ilişkiye göre, başarılı yerelleşme yerel katılımı gerektirmektedir. Buna göre, yerelleşme sürecinde kuralların ortaya konulması, vatandaş-devlet etkileşiminde ilk basamak olabilir.

Neoliberal küreselleşme sürecinde, zahiride demokrasi başlıklı uygulamalar, batınide liberal politikaların derinleşmesi ve otoriter rejimlerin yerleşmesi amacındadır. Bu nedenle demokrasinin parametreleriyle tutarlılık göstermemesi rastlantı değildir. Gelişmekte olan ülkelerde mikro ölçekli olanın-yerel, birey ve firma- öncelikli olması toplumsal davranış kalıplarında zorluk yaratsa da rekabet avantajı yakalama açısından fırsat olarak görülmektedir.

Chomsky, dönüşümü zorunluluk olarak görmekte ve yerelleşme ile insanların karar alma süreçlerine yerinden katılacağının değerine vurgu yaptığını belirtmektedir. Buna göre, yeni toplum modelleri yaratma entelektüel bir zorunluluk olup, idari yapılanma değişikliği tasarısı olarak incelenen iktidarın âdemi merkezileşmesi de bunlardan biridir.Öte yandan da kararların dünya ölçeğinde alınmasının yükselen değer haline geldiği bir toplumda yaşadığımızın da bilincindedir. Ancak refahı daha eşit bir biçimde paylaştırabilmek için, daha fazla merkezileşmenin zorunlu olabileceği durumlarla da karşı karşıya kalınabilir. Bu durumda bunun gibi makro düzeyli sorunların da daha yüksek bir düzeyle çözülmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bu ve bunun gibi gereksinimden doğan tutarsızlıklar yeni toplum modelinin oluşturulmasındaki güçlüklerden bazılarıdır. Chomsky, âdemi merkezileşmeden yana olduğunu ifade ederken bunun mutlak bir ilke olmadığının da altını çizmektedir. Mutlak bir çözüm olmamakla birlikte temel insani içgüdüler temelinde sağlanan âdemi merkezileşmenin etkin sonuçlar doğuracağını düşünmektedir(Foucault & Chomsky, 2012).

Gramlich(1987)'nin öne sürdüğü bir argümana göre; yerelleşme yaklaşımı, ulusal düzeyde politika değişikliklerini test etmede laboratuar olarak hizmet edebilir. (Oates W. E., 1991). Ancak yerelleşmenin çoğunlukla politika inovasyon düzeyi, yerel yönetimlerin bölgesel düzeydeki ihtiyaçları karşılayabilmede daha fazla kapasiteye sahip olması, şeffaflıkla ilgili olmasına rağmen bu faktörlerin ekonomik performansı arttırdığına dair ilişki kurabilmek zordur. Yerelleşmenin ekonomik boyutunun tesis edilmesi ve akabinde beklenen etkinliği sağlaması ise kurumsallık, yasal düzenlemeler, beşeri sermaye vb yerel idarenin kendi özerk durumdaki performansının göstergelerine bağlıdır. Mikro ölçekte performans başarısı makro ölçekte ülke refahına katkıda bulunacaktır. Bu anlamda, yerelleşmenin, ülke refahına katkısı hangi boyutta olabilir tartışmasına verilebilecek cevap; metropolitan merkezlerin gözden çıkarılmaksızın alt ölçekli yerleşim birimlerinin geliştirilmesi ve kırlık yaşamın da verimli bir duruma getirilmesi için bir araç (yöntem) olarak algılandığı takdirde olumlu sonuçlar elde edilebilir. Kırsal kalkınma politikası bir devlet politikası olarak benimsendiği takdirde yaşanmakta olan sorunların üstesinden gelinebilecektir.

5. YERELLEŞMENİN TEZAHÜRLERİ

"Siyasete yönelik bir yaklaşım geliştirmenin yolu devleti incelemekten geçer. Devlet nedir? sorusu devletin toplumdaki rolüne yani bu yolla da

kapitalist topluma ve onun siyasi işlevleri açısından neyi gerektirdiğine dair bir sorudur. Devletin nerede bitip toplumun nerede başladığı sorusunun tek bir cevabı yoktur. Zira devlet ve toplum geniş bulvarların birbirinden ayrıldığı iki ayrı mahalle değildir. Aksine biri diğerinin içerisinde bir dizi temel işlev sergiler" (Ollman, 2011:22). Bu bağlamda, devlet ve kamusal müdahale ile yarattığı rolün sınırları; idari yapılanma üzerinde belirleyici olacak, ekonomi politik sonuçlar doğuracaktır. İdari açıdan yapılanmalar yasalar ile hüküm altına alındığından, yasal düzenleme ile sistem tesis edilerek işler hale getirildiğinde aksama yapmaksızın etkinlik beklenecektir, ancak her yasallığın adalete kefil olacağı garantisi ise mümkün olmayabilir. Foucault'a göre, yasallık kavramı ile adalet kavramı özdeş değilken; birbirinden bütünüyle ayrı da değildir. Yasallık daha iyi topluma göndermede bulunmakla beraber adaleti bünyesinde barındırdığı sürece de yasanın takibi ve yasaya uyumu sağlanmaktadır(Foucault & Chomsky, 2012).Buna göre, günümüzde adaletin kendisi, gerek kendini gerçekleştirme temelinde psikolojik gerekse elde edilmesi hususunda da tarihsel süreçte toplumsal mücadelenin ürünü olmuştur.

Tarih; bir sistemdir, kaçınılmaz ve eşsiz bir zincir oluşturan insan deneyimlerinin sistemidir(Gasset, 2015). Kronolojik olarak düşünüldüğünde, 1929 Büyük Dünya Ekonomik Krizi sonrasında ulus devlet yapılanması 1980'den bu yana küreselleşme denilen dalga ile kırılmaya çalışılmış, geleneksel devlet anlayışından modern devlet anlayışına geçişle birlikte; devletin görev ve sorumlulukları niceliksel ve niteliksel olarak artmış ve sosyal refah devleti kavramı ekonomi literatüründeki yerini almıştır. Hegel'e göre, "zamanın bu muazzam akışının somutlaşabileceği tek alan kurumlardır" zamanın akışının somutlaştığı belki de denetim altına alındığı yerlerdir. Süreci anlama çabası, değişimin her şeyden önce devletin rolünü etkileyerek, artan fonksiyonlarıyla ülke ekonomilerinde devletin payının artışına kadar sürecektir. Devletin rolü tartışmaları genellikle istikrar ve ekonomik büyüme hedef alınarak kamusal müdahale çerçevesinde incelenmektedir. Birçok bakımdan kamusal müdahale; yetki paylaşımını öncelemektedir.

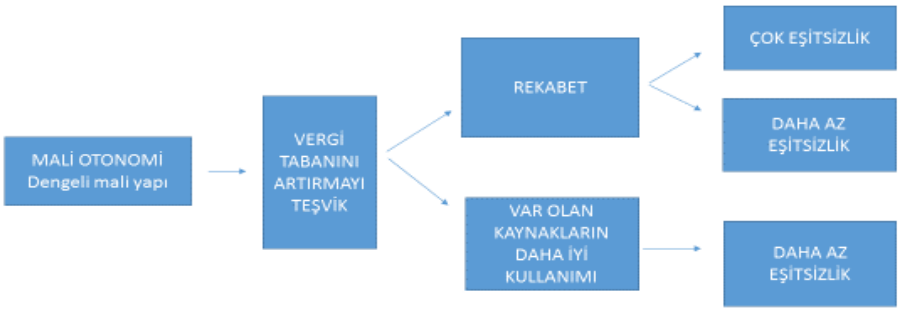
Yetki paylaşımı çalışmaları, merkez ve yerel arasında yürütülmekte olan klasik anlamda yerelleşme kavramını tanımlamaktadır. Reformsal düzeyde incelenen yerelleşmenin potansiyel dezavantajları olduğundan, her derde deva *"panacea"*[4] olmayacaktır. "İyi kotarilmış devlet anlayışının nasıl sorusu kadar neden ve ne zaman sorularının cevaplarını içermesi şarttır"(Oilmen, 2011). Bu nedenle yeni tasarı ve reformların hangi koşullarda başarılı olacağı tespit edilmelidir ki soruların yanıtlarına ulaşılabilsin. Öyle ki yerelleşmenin özellikle standart, rutin ve ağ temelli hizmetlerde her zaman etkili olmayacağına dair örnekler bulunmaktadır. Yerel düzeyde idari ve teknik kapasite yetersizliği, ülkenin bazı bölgelerinde daha az etkin sonuçlara ulaşılmasıyla sonuçlanacaktır. Yeterli finansal kaynak ve hizmetin adil dağılımı olmaksızın yalnız idari sorumlulukların yerele transferi etkinliğin önündeki başlıca engellerdendir. Ayrıca yerelleşme bazen ulusal politikaların koordinasyonunda daha karmaşık olabilir ve yerel düzeyde elitlerin iktidar olmasına yol açabilir. Bu nedenle kamu ve özel kesim arasındaki güvensizlik-şüphe yerel düzeyde dayanışmayı zayıflatacaktır.

Devlet; adalet, güvenlik gibi tam kamusal mal ve hizmetlerin yanı sıra; eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb. birçok alanda kamu hizmeti sunmakta; bu hizmetlerin bir kısmını merkezi yönetim, bir kısmını da yerel yönetimler eliyle yürütmektedir. Böylece yerel nitelikli kamu hizmetlerinin artması, yerel yönetimlerin varlığının önemli bir nedenini oluşturmuştur. Brennan ve Buchanan'e göre de ekonomiye topyekûn hükümet müdahalesi daha küçük çapta olmalıdır ve diğer şartlar aynı kalarak,

[4] Panacea: Anlamsal olarak şifa anlamına gelirken; metin içerisinde yerelleşmenin dezavantajlarının da göz önüne alınması gerektiği ve mutlak çözüm olmayacağı şeklinde yorumlanabilir

vergiler ve harcamalar ne kadar büyük oranda bağımsızlaştırılırsa, ayrı birimler de o kadar homojen olmakta, yargı alanları o kadar daha küçük olmakta, net bölgesel rantlar düşmektedir. Buna göre, yerelleşmenin kaynak dağılımı ve hizmet sunumunda verimlilik ve etkinliği arttıracağı düşünülmektedir. Ancak, küreselleşme herkes için daha geniş bir erişim imkânı sağlama hedefini deklare ederken bu erişimin eşit olmayan bir erişim olduğunu en basit düzeyde günlük pratiklerde görmekteyiz. Keza doğal kaynaklarda eşitsiz bir biçimde dağıtılmaktadır. Küreselleşme meselesinde onun, eşitsiz ve değişken bir dünyada ürünlere eşitlikçi bir erişim sağlama amacında olsa da bu iki soyut kavram arasında gerilim vardır (Hobsbawn, 2011). Bu nedenle yerel yönetimlerin artan ekonomik sorumlulukları, kent halkının yerel yönetimlerden beklentilerini arttırsa da küresel dünyanın kurduğu ortamda yerel yönetimlerin beklentilere cevap veremeyişi şimdilik çatışmalara sebebiyetle, rant kollama yaygınlaşmıştır. Yerelleşmenin sağlayacağı mali özerkliğin bölgesel eşitsizlik gibi istenilmeyen bir sonuca doğru gidişatının gösterimi aşağıdaki gibi olmaktadır.

Şekil 1: Mali Otonomiden Bölgesel Eşitsizliğe



Kaynak: (Kyriacou, Gallo, & Sagalés, 2015)

Şekil 1'de iki kanal üzerinden ilerleyen grafiksel bir sunum gösterilmektedir. Birincisi, eşitsizliğin artışı ya da azalışını gösterirken; ikincisi, bölgesel yakınsamaya işaret etmektedir. İkinci kanalın önemi; geri kalmış bölgelerde kaynakların aktif bir yapıda olmamasındandır. Bu nedenle; uygulanan politikaların marjinal etkisi performansı yüksek bölgelere göre daha yüksek olacak ve bölgesel farklılaşmanın azalmasıyla sonuçlanacaktır. Küreselleşme ile %1 lik kesim tarafından belirlenen siyaset ve göz ardı edilen toplumsal boyut sorunları uluslararası boyutlara taşımaktadır. Bu durum bölgesel eşitsizliklerin derinleşmesinin önemli nedenlerinden biridir. Demokratik sürecin zayıflaması ile sosyal sözleşme feshedilecek, sosyal sermaye ortadan kalkacak her birey kendini düşünerek orantısız güç sahibi haline gelecektir. Böylelikle bireyler kendilerine en yüksek net yardımı sağlayan idari alanda yerleşmeyi seçeceklerdir. Tüm bölgelerin özdeş olması durumu pek olası olmadığından, sürdürülebilir kalkınmayı etkileyen yoksulluğun sonucu olan göç tartışmalarda dramatik bir gerçek olarak gündem oluşturmaktadır.

Geçen on yılda, yerelleşme politikası çoğunlukla politik nedenlerden ötürü teşvik edilmiştir. Örneğin, Latin Amerika'da yerelleşme demokratik sürecin bir parçası olarak görülmüştür. Zira yerelleşme ile seçilmiş hükümetler itibarsız- güvenilmez otokratik merkezi rejimlerle yer değiştirmiştir. Afrika'da ise, çok partili politik sistemin yaygınlaşması karar sürecinde yerelin sesinin daha fazla duyulmasını sağlamıştır. Etiyopya gibi bazı ülkelerde ise yerelleşme politik süreçte daha fazla kontrol veya daha fazla katılım

için etnik ve bölgesel grupların baskısına bir cevap olarak görülmekteydi. Daha da ötesinde, yerelleşmenin bu tür baskılardan ülkenin bütünlüğünü koruduğu ve daha otonom bir yapıyı sağladığını vurgulayan varyasyona göre; yerelleşme uzun medeniyetler savaşının bir sonucudur. Örneğin, yerel düzeyde politika fırsatları olan Mozambik ve Uganda ise ülke yönetiminde çatışan sınıfların katılımına müsaade etmektedir. Geçiş ekonomileri için ise daha büyük ölçüde yerelleşmiş olduklarını söyleyebiliriz.

Dünyada yerelleşmenin ana sebebi basit olmasına rağmen, etkinlik, denge ve makro istikrar üzerinde farklı yerelleşme biçimlerinin etkisini ilgilendiren çoklu tasarım konularının oluşturulmasıdır. Buna göre, örneğin Türkiye için üretim yapısındaki bölgesel çeşitlilik yerelleşmeyi zorunlu kılmakta, bununla beraber politika araçlarının oluşturulması ise bir o kadar zorlaşmaktadır. Yerelleştirilecek belirli hizmetler ve yerelleşmenin biçimi; teknik etkinliğe ve ihtilaflı sınırların ötesindeki spillover etkisinin[5] (yayılma etkisi) derecesini etkileyen ölçek ekonomilerine bağlıdır. Uygulamada tüm hizmetlerin aynı şekilde ve aynı derecede yerelleştirilmesine gerek yoktur. Ekonomik anlamda piyasa, yerelleşmenin nihai formudur. Bu argümana göre, tüketiciler özel ürünleri buradan tedarik edebilmektedir. Pek çok kamu hizmetinin doğası gereği böyle bir seçeneğin sınırlandığını görebiliriz. Kamu kesimine otomatik olarak gereksinim duyulacağı sonucunu çıkarmak pek anlamlı değildir. Buradaki asıl mesele, hizmetin sunumu ve teslimindeki rekabettir. Yerelleşme ile beklenilen; kaynak dağılımında ve hizmet sunumunda etkinliğin artmasıdır. Şayet etkili işleyen bir mekanizma olursa, merkezi hükümetin planlama, ekonomik ve sosyal faaliyetleri kontrol işlevinden kaynaklı sorunlar elimine edilebilecektir. Bazı ülkelerde yerel seviyede coğrafi odaklanma sağlayarak kararlara katılma fırsatı yaratabilir. Katılımcı demokrasi; kamusal tercihlerin ortaya konulmasının bir yolu olarak kabul edildiğinde farklı tercihlere duyarlılığı sağlayacaktır. Bireylerin tercihlerinin homojen olmaması ve bu tercihlerin aritmetik olarak toplamının toplumun tercihlerini yansıtabileceğini söylemek zordur. Nitekim kamusal karar alma süreci; dinamiktir ve normatiftir. Bireysel davranışlar, eğilimler, beklenti ve talepler karar alma sürecini etkileyecektir. Bu nedenle kamunun işlevi; gerek merkezi gerekse yerel ölçekte kamu maliyesinin temel sorunsalları olan adalet ve etkinliği sağlayacak şekilde kamusal hizmetlerin sunumunu gerçekleştirmektir. Bu hedefler çerçevesinde ilk bakışta yerelleşmenin birçok bakımdan gereksinimleri karşılayacağı izlenimi doğmaktadır. İdeal olarak düşünüldüğünde de yerelleşmenin daha yaratıcı veinovatif bir yapılanma için oldukça elverişli bir ortam sağladığı ifade edilebilir.

Kamu maliyesi uygulamalarında etkinlik temelli çalışmaların adaleti sağlayamadığı; etkinlik ve adalet arası ödünleşimin olduğu sonuçlara ulaşılabilmektedir. Foucault adalete vurgu yaparken şu ifadeleri kullanmaktadır; "Bütün toplumsal mücadelelerde bir "adalet " meselesi olduğu kabul edilebilmelidir"(Foucault & Chomsky, 2012). Adaletin sağlanması açısından ve hizmetten herkesin yararlanabilmesi kapsamlı âdemi merkezi yapılanma ve bunu sağlayacak reformlar da en başta gelen pratiklerdendir. Ancak bölgeler arası farklılaşma sorununu yarattığı örnekler bulunmakta bu nedenle etkinlik meselesi tartışmalara konu olmaktadır.

Yerelleşme teorisinde etkinlik durumlarına bakıldığında;(Entisham Ahmad, 2006)

- Yayılma etkisi yok, bölgeler özdeş ise merkezileşme ve yerelleşme etkinliği eşit düzeydedir.
- Yayılma etkisi yok, bölgeler özdeş değilse yerelleşme merkezileşmeden daha etkin olacaktır (Oates teoremi). Ayrıca Oates'e göre, merkez yerel ayrımı yapılırken

[5] Spillover etkisi; yerel yönetimler ve yerelleşme anlamında düşünüldüğünde dışsallıkların içselleştirilmesi, yarar/faydadan diğer bölgelerin de katkı sağlaması olarak yorumlanabilir.

ekonomik, sosyal ve demografik pek çok özelliğin dikkate alınması gereklidir (Oates W. E., 1991).

- Yayılma etkisi sıfırdan farklı bir değer ve bölgeler özdeş ise merkezileşme yerelleşmeden daha etkindir olasılıklarına ulaşılabilir.

Araştırma sonuçları, kalkınma ve yerelleşme arasındaki ilişkiler konusunda çelişkili sonuçlar ortaya koymaktadır. Farklı dönemleri ele alan çeşitli çalışmalarda iktisadi büyüme ile yerelleşme arasında pozitif olduğu kadar negatif sonuçlarla da karşılaşılmaktadır.

Aşağıda Tablo 1'de gösterilen "Yerelleşmenin karakteristikleri" de etkin bir yerelleşmenin nasıl sağlanacağına ışık tutmaktadır.

Tablo 1: Yerelleşmenin karakteristikleri

Hesap verebilirlik	Mahalli İdareler; gerek merkezi yönetime (alınan fon ve transferler, performans rejimi, denetim) gerekse içinde bulunduğu topluma (seçimler, toplumsal planlama, toplumsal hizmetler)hesap verebilmeli.
Liderlik	Liderliğin, yerelleşme ve/veya yerel yönetimlerde etkinliği nasıl sağladığı hususunda; liderliğin nasıl güçlendirileceği, karar sürecinde sorumluluk ve yetki dengesinin nasıl sağlanacağı soruları karşımıza çıkar.
Sınırlar arası koordinasyon	Çok boyutlu problemlere kurumsal, sektörel ve sınırlar arasında koordinasyon için çözümler nasıl bulunacak? Bu sınır çalışmalarına kim öncüllük edecek?
Güven	Güven konusu ilişkisel bir anlam taşır. Merkez- yerel arasında bilgi asimetrisi oluşturan asil vekil ilişkisi ile açıklanabilir.
Finans ve Teşvik	Merkez ve yerelden fonlanmanın göreceli oranı nedir? Yerel idareler kaynaklarını kullanmada ne kadar esnekliğe sahip? Hesap verileceklere memnun edici sonuçların gönderilmesi nasıl teşvik edilecek?

Kaynak: Paul Hildreth, University of Salford, UK, What is localism, and what implications do different model shave for managing the local economy? Local Economy 26(8) 702–714, 2011

Yerelleşmeye olumlu bakan yazında; yukarıda belirtilen sınırlar arası koordinasyon temelli karakteristik ele alındığında; yerel yönetimlerin, bölgesel düzeyde kitle üretiminden ziyade ısmarlama imalat ve hizmetlere yönelen ekonomik yönetişim biçimleri olduğu kabul görmektedir. Yerelleşme, Pareto etkinliği sağladığı gibi yerel ve bölgesel düzeyde dikey ve yatay rekabeti teşvik etmekte de bürokrasiyi sınırlandırmaktadır. Yerel ölçekli kamu tercihleri, tüketici fazlalığındaki ek maliyetin ortadan kaldırılmasından dolayı, Pareto etkindir. Bu nedenle, kamusal bir malın merkezi yönetim tarafından aynı miktarda sunulmasındansa, farklı miktarlarda ve yerel olarak sunulmasının daha etkin olacağı ve tercihleri daha rasyonel karşılayacağı argümanları savunulmaktadır.

Ölçek ekonomileri açısından konuya baktığımızda, modern kapitalist toplumu tüketim toplumu olarak kolaylıkla tanımlayabiliriz. Zira pazarı elde tutabilmek büyük ölçekli üretimin hızlı bir şekilde yapılması ve kitlesel tarzda tüketimidir ki karlılık burada başlar. Üretimin kitle halini alarak toplumsallaşması durumunda özel mülkiyet ilişkileri buna engel olacaktır. Ölçek ekonomileri belki bu noktada gündeme gelir. Ölçek ekonomileri, bir hizmetle ilgili optimal görev ve yetki alanının belirlenmesinde göz önüne alınması gerekli bir öğedir. Tullock, ölçek ekonomilerinin maliyet kazanımlarından yerel yönetimlerin de yararlanabileceğini ileri sürmektedir. Ona göre kamusal mal ve hizmetlerin üretimi ile sunumu birbirinden ayrılmalıdır. Yerel yönetimler bazı hizmetleri, ölçek ekonomileriyle üretim

yapan özel üreticilerden satın alabilmelidirler. Böylelikle optimal alan aynı kalarak, ölçek ekonomilerinin sağladığı faydalardan yararlanılabilecektir (Tullock, 1969). Ölçek ekonomilerinin geçerli olduğu durumda üretilen mal miktarı arttıkça ya da sunulan hizmetten yararlanan sayısı arttıkça kişi başı maliyetler azalmaktadır. Önemli derecede ölçek ekonomilerinin varlığı durumunda etkinlik kıstasının da göz ardı edilmemesi için bu nitelikteki kamusal mal ve hizmetlerin en düşük yerel birim yerine, ölçek ekonomilerini sağlayan bölgesel düzeydeki ara yönetim birimlerince veya merkezî yönetimle birlikte üretilmesi daha doğru olabilecektir. Bu da, esas olarak, finans ve teşvik anlamında yerelleşmede etkinlik sağlayacak karakteristiklerdendir.

SONUÇ YERİNE

Her bir süreç kendinden sonrasında, aslında oldukça manidar bir zamanlaması varmış, algısı doğurmaktadır.

Küreselleşmenin yarattığı ortamda kavramlar yine küreselleşme ve gereksinimleri çerçevesinde şekillenmekte ya da boyut değiştirmektedir. Kavramların kendisinin zihinde bıraktığı yanılsamalar iktisadi olarak başlayan sürecin yapısal boyutlara nasıl evrildiğini anlamayı güçleştirmekte, gerek idari gerekse mali boyutlu hazırlanan reformlar topluma yabancılaşmaktadır. Buna göre, teorik çerçevenin uygulamaya ilişkin başarısı her koşulda sağlanamamaktadır.

Kavramların boyut değiştirdiği göz önüne alındığında, Liberal söylemin yerelleşmeye bakışı ve onu şekillendirme çabasında; sanıldığının aksine, küresel ve yerel olanın birbirinden ayrı tartışılması fayda sağlamamaktadır. Teorik çerçevede merkezileşmeden uzaklaştıkça etkin ve verimli sonuçlara ulaşılacağının altı çizilse de; ampirik çerçevede bunu destekleyecek sonuçlara ulaşmanın her koşulda mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Yerelleşmenin kamu kesimine etkinlik temelli uygulamalara fayda sağlayıp sağlamayacağı konusunda yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular göstermektedir ki; yerelleşmenin kamu sektörünün etkinliği için önemli bir aşama olduğu, ancak yerelleşmenin ortaya koyduğu argümanlardan yararlanmanın ancak gelişmiş ülkelerde, sağlam bir kurumsal alt yapıda yönetimsel beceriyle muhtemel olacağı yönündedir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde kamusal tercihlerin ortaya konulmasında karşılaşılan ikilemler, yapısal politikaların uygulanması ile yarattığı çelişkiler yerelleşmeden istenilen verimin sağlanamamasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, kamusal karar alma süreci ve tercihlerin yansıtılmasının normatif karakterli olması etkinlik ve adalet gibi hedeflerin ülkelerin yapısına göre farklı aralıklarla değerlendirilmesini gerektirir. Buna göre, yerelleşmeyle ilgili gelişmiş ülkeler için anlamlı sonuçlara ulaşılabilirken, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için aynı değerlendirmede bulunma mümkün olmamakta, eşitliği sağlama politikaları yetersiz kalmakta, farklılaşma rotasında; küresel olanın yükselişi, kamusal olanın çöküşü şeklinde nihai bir son kaçınılmaz olmaktadır.

KAYNAKÇA

1. ADAM, A., Mantos, D. D., & Pantelis, K. (2013). Fiscal Decentralization and public sector efficiency: Evidence from OECD countries. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
2. AKDOĞAN, Y. (2008). *Yerel Siyaset-Kavramlar.*
3. ANDREAS P. Kyriacou1, L. M.-G.-S. (2015). Fiscal decentralization and regional disparities: The importance of good governance*. *Papers in Regional Science* (94).
4. BARANKAY, I., & Lockwood, B. (2006). Decentralization and the Productive Efficiency oF Government: Evidence from Swiss Cantons. *CEPR Discussion Paper 5639, London.*

5. BAUMAN, Z. (2014). *Küreselleşme ve Toplumsal Sonuçları.*

6. BLÖCHLIGER, H. (2013). Decentralisation and Economic Growth - Part 1: How Fiscal Federalism Affects Long-Term Development. *OECD Working Papers on Fiscal Federalism* (14).

7. BLÖCHLIGER, H. K. (2005). Fiscal Autonomy Of Sub-Central. *Oecd* .

8. BONEFELD, W., & Holloway, J. (2007). *Küreselleşme çağında Para ve sınıf Mücadelesi.*

9. BOSCHMANN, N. (2009, December). Fiscal Decentralisation and Options for Donor Harmonisation.

10. BRENNER, N. (2006). Ölçeğin Sınırları? Ölçeksel Yapılaşma Üzerine Metodolojik Düşünceler. *Praksis* (15).

11. CARR, E. H. (1987-1996). *Tarih Nedir?* İstanbul: İletişim Yayınları.

12. DAVID Bartolini, S. S. (2016, September 23). Fiscal Decentralisation and Regional Disparities. s. 10-11.

13. DZIOBEK, C., Mangas, C., & Kufa, P. (2011, June). Measuring Fiscal Decentralization. *Exploring the IMF's Databases* .

14. ENTISHAM Ahmad, G. B. (2006). *Handbook of Fiscal Federalism.*

15. FAGUET, J.-P. (tarih yok). Fiscal Decentralization and Accountability. *London School of Economics and Political Science & IPD* .

16. FOUCAULT, M., & Chomsky, N. (2012). *İnsan Doğası: İktidara Karşı Adalet.* bgst Yayınları.

17. FRIEDMAN, T. (2000). *Lexus ve Zeytin Ağacı: Küreselleşmenin Geleceği.*

18. GASSET, J. O. (2015). *Sistem Olarak Tarih.* Türkiye İş Bankası, Kültür Yayınları.

19. GIDDENS, A. (2010). *Modernite ve Bireysel-Kimlik Geç Modern Çağda Benlik ve Toplum.*

20. GOLEM, S., & Malešević Perović. (2014). An Empirical Analysis of the Relationship Between Fiscal Decentralization and The Size of Government. (64).

21. GULBENKİAN, K. (1995). *Sosyal Bililmler Açın.* İstanbul: Metin yayınları.

22. Güler AYMAN, B., & Çınar, T. (2004). *Yerel Maliye Sistemi.*Todai.

23. GÜRAN, M. C. (2002). Devletin Ekonomik Müdahelelerinin Etkinliği. *Akdeniz İİBF Dergisi* (3).

24. HARVEY, D. (2003). *Postmodernliğin Durumu.*

25. HAYEK, F. (1999). *Kölelik Yolu.*

26. HILDRETH, P. (2011). What is localism, and what implacation do different models have for managing the local economy?

27. HIRST, P., & Thomson, G. (2007). *Küreselleşme Sorgulanıyor.*

28. HOBSBAWN, E. (2011). *Yeni Yüzyılın Eşiğinde.* İstanbul: Yordam Kitap.

29. ILLOUZ, E. (2011). *Soğuk Yakınlıklar:Duygusal Kapitalizmin şekillenmesi.* İstanbul: İletişim .

30. İPEK, P. (2014). Ataerkil kapitalizm ve biz %99: Thomas Piketty'nin 2.yy da sermaye adlı kitabının değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi, 3* (69).

31. KAMMAS, P., & Antonis, A. (2013). Fİscal Decentrazation and Public Sector Efficiency.

32. KARA, K. Ö. (2017). *Küreselleşme Yerelleşme Bağlamında Mali Yerelleşme.*

33. KAZGAN, G. (1993). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi.* İstanbul: Remzi Yayınları.

34. KELEŞ, R. (2004). Kentleşme Politikası.

35. KUMAR, K. (1999). *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları.* Dost Yayınları.

36. KYRIACOU, A., Gallo, L., & Sagalés, O. (2015). Regıonal Inequalıtıes, Fıscal Decentralızatıon And Government Qualıty: Empırıcal Evıdence From Sımultaneous Equatıons. *GEN Working Paper A 2015 – 1* .

37. LARRY Schroeder, P. S. (2003). İntergovernmental Transfers in Developing Countries: Concepts international Practices and Policy Issues. *Asian Development Bank* .

38. LOCKWOOD, B. (2006). The political economy of decentralization. E. Ahmad, & G. Brosio içinde, *Handbook of Fsical Federalism.*

39. MC NALLY, D. (2013). *Başka Bir Dünya Mümnkün: Küreselleşme ve Antikapitalizm.* Yordam Kitap.

40. MIKESELL, J. L. (2012). Fiscal Administration in Local Government. *An Overview: IMF Paper* .

41. MOUSSÉ Sow , & Ivohasina F. Razafimahefa. (2015). Fiscal Decentralization and efficiency of public service delivery. *IMF Working Paper* .

42. MUSGRAVE, R. (1959). *The Theory of Public Finance.*

43. NASIR Iqbal, ,. M. (2012). Fiscal Decentralisation and Economic Growth: Role of Democratic Institutions. *The Pakistan Development Review* .

44. OATES, W. (1999). An Essasy on Fiscal Federalism. *Journal of Economic Literature* (37).

45. OATES, W. E. (1991). *Studies in Fiscal Federalism.*

46. OATES, W. (2005). Toward A Second Generation Theory of Fiscal Federalism. *International Tax and Public Finance* .

47. OILMEN, B. (2011). *Diyalektik Soruşturmalar.* İstanbul: Yordam Kitap.

48. ÖZTÜRK, A. (2010). *Postyapısalcılık.* Ankara: Phoenix Yayınevi.

49. PINAR, A., & Demir, M. (2009). Mali Yönetim Reformunun Belediyelerde Harcama Yönetimi ve Denetimi Üzerindeki Etkileri: Seçilmiş Belediyelerden Kesit Veri Analizi.

50. POLANYI, K. (1986:160). *Büyük Dönüşüm.*

51. PORCELLI, F. (2009, January). Fiscal Decentralisation and effiecieny of government. A Brief Literature Rewiev.

52. RODRIGUEZ, A., & Anne, P. a. (2009, October). Fiscal Decentralization and Economic Growth in Central and Eastern Europe. *LSE 'Europe in Question' Discussion Paper Series* .

53. ROUBINI, N., & Mihm, S. (2011). *Kriz Ekonomisi.*

54. RUIXUE Jia, H. N. (2017, February 23). Decentralization, Collusion, and Coal Mine Deaths. *Review of Economics and Statistics* (99), s. 105-108.

55. SCHUMPETER, J. (1967). *Kapitalizm Sosyalizm ve Demokrasi II.* Varlık Yayınları.

56. SENNETT, R. (2009). *Yeni Kapitalizmin Kültürü.* Ayrıntı.

57. SHARMA, C. (2004, July). Decentralization Dilemma: Measuring the degree and Evaluating the outcomes.

58. STIGLITZ, J. E. (2014). *Eşitsizliğin Bedeli.* İletişim Yayıncılık.

59. STIGLITZ, J. E. (2004). *Küreselleşme, Büyük Hayal Kırıklığı* .

60. STUTZ, F. P. (2007). The World Economy:Resources, Location, Trade and Development. *Pearson Prentice Hall* .

61. TANZI, V. (1996).

62. Tepav. *Yerel Yönetim Sisteminde Reform Tartışmaları Işığında Yerel Yönetimlerin Mali Yapısı Üzerine Bazı Saptamalar.* Mali İzleme Raporu İstikrar Enstitiüsü özel sayı.

63. TER - Minassian, T. e. (1997). Decentralizing Government. *IMF org* .

64. TIEBOUT, C. (1956). A pure theory of local expenditures. *Journal of Political Economy* .

65. TREISMAN, D. (2000). Decentralization and the quality of Government.

66. TULLOCK, G. (1969). *Problems of scale.*

67. WEBER, M. (2005). *Bürokrasi ve Otorite.* Adres yayınları.

68. WOOD, E. M. (2012). *Özgürlük ve mülkiyet.* Yordam kitap.

69. WOOD, E. (2006). *Sermaye İmparatorluğu.* Yordam Kitap.

70. VO, D. (2010). The Economics of Fiscal . *Journal of Economic Surveys* (24), s. 657-679.

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.237-255.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.237-255.

HİZMETKÂR LİDERLİK VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ[1]

SERVANT LEADERSHIP AND JOB PERFORMANCE, THE MADIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: ANTALYA CITY SAMPLE[1]

Miray CELEPLİ SÜTBAŞ[*], Gaye ATİLLA[**]

[*] Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi, Kumluca Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi Programı, mcelepli@akdeniz.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-2122-405X

[**] Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gayeatilla@sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-1421-917X

ÖZ

Araştırmanın amacı, hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerindeki etkisini, hizmetkâr liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisini ve hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatminin aracılık rolünün belirlenmesidir. Tanımlayıcı, kesitsel tasarım kullanılan araştırma Antalya ilinin dokuz devlet hastanesinde 2014-2019 yılları arasında yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini Antalya ilinin dokuz devlet hastanesinde çalışan 1098 sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada Dennis ve Winston'un Hizmetkâr Liderlik Ölçeği, Kirkman ve Rosen'ın İşgören Performans Ölçeği, Weiss, Davis, England ve Lofquirt tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği, sosyodemografik ve çalışma özellikleri formu kullanılmıştır. Araştırma modelini analiz etmek için SPSS 22 programı kullanılarak tanımlayıcı istatistikler, doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Çalışmada sağlık çalışanlarının hizmetkâr liderlik algılarının, iş performansı düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri aralarında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Çalışanların hizmetkâr liderlik algılarının iş performansı düzeyleri üzerindeki etkisinde iş tatmini düzeylerinin kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Hizmetkâr Liderlik, İş Performansı, İş Tatmini, Aracılık Rolü.*

Jel Kodları: *M10, M11, M12.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of servant leadership on job performance, the effect of servant leadership on job satisfaction and the mediator role of job satisfaction in the effect of servant leadership on job performance. This descriptive cross-sectional study was conducted in nine public hospitals in Antalya from 2014 to 2019. The study sample included 1098 healthcare professionals working in the nine public hospitals in Antalya. This study used the Servant Leadership Scale by Dennis and Winston, the Employee Performance Scale by Kirkman and Rosen, the Minnesota Job Satisfaction Scale by Davis, England and Lofquirt, and a sociodemographic and work characteristics questionnaire. The study model was analyzed using descriptive statistics, confirmatory and exploratory factor analyses through SPSS 22 software. This study found a positive significant relationship between healthcare professionals' servant leadership perspectives and their level of job performance and job satisfaction. Employees' level of job satisfaction had a partial mediator role in the effect of employees' perspective of servant leadership on their level of job performance.

Keywords: *Healthcare Professionals, Leadership, Servant Leadership, Job Performance, Job Satisfaction.*

Jel Codes: *M10, M11, M12.*

[1] Bu çalışma Doktora Tezinden Türemiştir.

1. GİRİŞ

Örgütsel gelişim ve değişim sonucu çalışanların beklentileri dış kaynaklı ödüllerin ötesinde gelişme göstermektedir. Bu gelişimin örgüt yapılarına yansımaları; çalışanların iş yerlerinin bir parçası olma ve onları etkileyen kararlarda söz sahibi olma istekleri; bireysel olarak değer görme istekleri; katkı sağlayan, yardımcı olan, ahlaki değerlere sahip adil liderlerle yönetilme istekleri; olumlu örgüt iklimi istekleri; esnek örgüt politikaları istekleri ve bilgi istekleri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden yöneticilerin ve liderlerin çalışanlarını işe dâhil etmeleri gerekmektedir (Drury, 2004: 27-30). Çalışanların bu beklentilerini karşılayabilecek liderlik özelliklerine sahip olan liderlik tarzına hizmetkâr liderlik denilmektedir. Bu bağlamda, beklentilerin karşılanması sonucu ortaya çıkacak olan iş tatminini, liderlerin sahip oldukları değerleri, davranışları, tutumları, örgüt iklimi, hizmetkâr liderlik ve öz değerlendirme önemli ölçüde etkilemektedir (Tischler vd. 2016: 8). Benzer bir şekilde yapılan birçok araştırma sonucunda iş tatminin liderlik tarzından etkilendiği, iş performansının ise iş tatmininden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma ek olarak bu araştırmalarda iş tatmini yüksek çalışanların üretkenlik ve verimliliklerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Iaffaldano ve Muchinsky, 1985: 270; Judge vd. 2001: 381; Christan vd., 2006: 147; Aziri, 2011: 84; Davar ve Ranju Bala, 2012: 298). Bu durum çalışanların iş tatmini için hizmetkâr liderlikten, iş performansı için ise iş tatmininden etkilendiği, hizmetkâr liderliğin ise dolaylı olarak iş performansını etkilediği şeklinde özetlenebilir.

Çalışanların iş tatmini ve iş performansları için fiziksel ve sosyal imkânlarının yanı sıra ruhsal durumlarının da önemli olduğu birçok sektör bulunmakla birlikte bu sektörlerden biri de sağlık sektörüdür. Sağlık sektörü yüksek teknolojiye sahip donanımlarla çalışıyor olsa da emek yoğun işletmeler arasında yer almaktadır. Özveri gerektiren ve hayati öneme sahip olan sağlık hizmetlerinde örgüt başarısı, çalışanların performansları, tatminleri ve örgütün amaçları ile ilişkilidir. Sağlık çalışanlarının iş performanslarının ve iş tatminlerinin yüksek olması için tatmin edici imkânların yanı sıra etkili bir liderlik tarzı ile de yönetilmeleri gerekmektedir. Sağlık çalışanları için etkili liderlik tarzlarından biri olan hizmetkar liderlik, insanlara öncelik verme, ileri görüşlü olma, kabul etme ve empati kurma, takipçilerini doğrulama, insanlara inanma, ilişkilerde yetenekli olma, cesaretlendirme, insanları geliştirme gibi önemli özelliklere sahiptir (Laub, 1999: 34). En önemli özelliği ise doğasında bulunan hizmet etme özelliğidir. Bu doğrultuda sağlık sektörü, hizmetkâr liderliğin bütünleştirilebileceği uygun bir ortamdır. Bu nedenle hizmetkar liderliğin, sağlık sektörü ile ilgili zorlukların üstesinden gelinebilecek ideal liderlik tarzı olduğu söylenebilir (Garber vd., 2009: 332).

Bu çalışma, insan ilişkilerinde önemli bir rol oynayan, hizmet odaklı, öngörü sahibi, örgüt ve çalışanların amaçlarını bir araya getiren, kendini çalışanlarına adamış hizmetkâr liderlik anlayışının iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Konunun önemine rağmen literatürde az çalışılmış olan sağlık işletmelerinde, hizmetkâr liderlik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi, bu ilişkide iş tatminin aracılık rolü belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla hizmetkâr liderliğin, iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılmış, oluşturulan model yardımı doğrultusunda, hizmetkâr liderlik ile iş performansı arasındaki ilişki iş tatminin aracılık rolü ile açıklanmıştır.

2. HİZMETKÂR LİDERLİK

Liderlik için önemli bir yere sahip olan takipçiler, yönetim sisteminin bütünleyici parçalarıdır. Örgüt içinde liderlerin kararları ve hareketleri takipçilerin sağlık, kültürel ve kişilik gibi hayati durumları etkileyebilmektedir (Guillaume vd. 2013: 444). Belirtilen durumlar doğrultusunda araştırmacılar zamanla değerlere önem

veren liderlik tarzlarına yönelmişlerdir (Duyan ve Dierendonck, 2014: 2). Hizmetkâr liderler, diğer liderlerden farklı bir yol olan hizmet etme davranışını temel almaktadırlar (Akyüz ve Eren, 2013: 193; Demirci, 2014: 179).

Greenleaf 1970 yılında, Lider Olarak Hizmetkârlık, başlıklı makalesinde hizmetkâr liderlik teorisini literatüre kazandırmış (Dal ve Çorbacıoğlu, 2014: 288) ve hizmetkâr liderlik kavramını kullanan ilk kişi olmuştur (Bolden vd. 2003: 12; Joseph ve Winston, 2005: 9; Ürü Sanı vd. 2013: 64). Hizmetkâr ve lider kavramları zıt iki kavram olarak düşünülse de Greenleaf tarafından anlamlı bir şekilde bir araya getirilmiş ve paradoksal bir kavram olan hizmetkâr liderlik oluşturulmuştur (Spears, 2010: 26). Greenleaf (1970)'a göre hizmetkâr liderler, sahip oldukları güç kaynaklarının farklı olması ve vermiş oldukları imtiyazlardan dolayı önceki liderlerden farklıdırlar. Bununla birlikte Geenleaf'a göre hizmetkâr liderler, önceliği liderlik olan liderlere göre başkalarının ihtiyaçlarını daha fazla tanımlayıp bunların giderilmesi için daha fazla çaba harcamaktadırlar (Akt. Farling, 1999: 50). Greenleaf hizmetkâr liderlerin özelliklerini; girişkenlik, kuvvetli sezgi, sağduyu, ikna edebilme, insiyatif, dinleme ve anlama, hayal gücü, geri çekilebilme, kabul etme, kavramsallaştırma, iyileştirme, topluluk oluşturabilme olarak tanımlamıştır (Joseph ve Winston, 2005: 9).

Hizmetkâr liderlik ile ilgili Greenleaf dışında yapılan tanımlara baktığımızda Bass (2000: 33) hizmetkâr lideri, hizmet etmeyi doğal olarak gören, liderliği ise bilinçli olarak seçen kişi olarak tanımlarken, Parolini (2007: 7) özgecilik davranışları temel unsur olan kişi olarak tanımlamıştır. Bu tanımlardan farklı olarak hizmetkâr lideri örgütsel anlamda değerlendiren tanımlarda bulunmaktadır. Hizmetkâr liderler kendi çıkarlarının ve iktidarın peşinden koşmamaktadırlar (Doğan, 2017: 137). Bununla birlikte Hizmetkâr liderler pozisyonlarının gücü olmaksızın takipçilerin bir araya geldiği eşsiz bir örgütsel kültür oluşturmaktadırlar (Carter ve Baghurst, 2014: 453) ve sahip olduğu gücü takipçilerinin lehine kullanmaktadırlar (Ürü Sanı vd. 2013: 67; Dal ve Çorbacıoğlu, 2014: 288). Hizmetkâr liderler takipçileri ile birebir iletişimde bulunmaktadırlar. Bu doğrultuda hizmetkâr liderler takipçilerinin yeteneklerini ihtiyaçlarını, arzularını, hedeflerini ve potansiyellerini anlayabilmektedirler (Liden vd. 2008: 162). Hizmetkâr liderler bulundukları ortamların gelişimine ve refah seviyelerinin yükselmesine odaklanmaktadırlar (Bass, 2000: 33).

Literatürde hizmetkâr liderlik ile ilgili özellikler incelendiğinde genel olarak hizmetkâr liderlik beş temel anlayış etrafında toplanmaktadır. Bu beş temel anlayış:

- Kendinden önce takipçilerini düşünen ve onların iyiliği, ihtiyaçları ve gelişimi için çaba harcayan,
- Etik kaygısına sahip,
- Pozisyon gücünü önemsemeyen,
- Takipçileri ile ilişkileri kuvvetli olan,
- Toplumsal refahın kalkınmasına katkı sağlayan bireyler olarak tanımlanabilir.

Bu doğrultuda hizmetkâr liderlerin başta çalışan performansı olmak üzere, örgütsel performansta olumlu etkiler oluşturacak özelliklere sahip oldukları söylenebilir.

3. HİZMETKÂR LİDERLİK VE İŞ PERFORMANSI

Hizmetkar liderlik ile yönetilen çalışanların hizmetkar liderlerin davranışlarını kendilerine model aldıkları gözlemlenmiştir (Liden vd., 2014: 1436). Takipçilerin liderlerinden model olarak almış oldukları davranışlar arasında performans da bulunmaktadır (Hu ve Liden, 2011: 853). Bu durum liderlerin çalışanların performanslarını en üst seviyeye çıkarmaları için kilit unsur olduğunu göstermektedir (Pearce ve Conger, 2003: 463; Van Dierendonck, 2011: 1237; Kiker vd., 2019: 177). Bu nedenle hizmetkar liderliğin iş performansı üzerinde etkisi araştırmacılar tarafından araştırılmaktadır (Kiker vd.,

2019: 178). Yapılan araştırmalar arasında hizmetkâr liderliğin organizasyonlarda olumlu sonuçlar doğurduğu ve bu olumlu sonuçlardan bir tanesinin de yüksek performans olduğunu açıklayan çalışmalar bulunmaktadır (Walumbwa vd. 2010: 527). Örneğin; Russel ve Stone (2002) yapmış oldukları araştırma ile hizmetkâr liderlik değerleri ile örgüt performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Burke ve arkadaşları (2006) hizmetkâr liderliğin güçlendirici özelliğinin çalışanların performansları üzerinde kilit bir özelliğe sahip olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmalarında içinde olduğu yabancı literatürde hizmetkar liderlik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar hizmetkar liderlik ve iş performansı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu ve örgüt üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu sonuçlarına ulaşılmışlardır (Hu ve Liden, 2011: 853; Jaramillo vd., 2013: 434; Liden vd., 2014: 1437; Duyan ve Dierendonck, 2014: 12) Yabancı literatürde olduğu gibi yerli literatürde de hizmetkar liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Yerli leteratür incelendiğinde hizmetkâr liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların eğitim sektöründe, sağlık sektörü ve üretim sektöründe yapıldıkları görülmektedir. Bununla birlikte hizmetkâr liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar, ölçek uyarlama, kavramsal çerçeve oluşturma ve kavramın örgüt kültürü değişkenleri üzerinde etkisini belirlemeye yönelik oldukları görülmektedir. Yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde, hizmetkâr liderlik algısının orta ve yüksek düzeylerde olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte hizmetkâr liderliğin iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet ve örgütsel güven üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Bu durum örgütlerin karlılığını ve uzun vadede başarılarını beraberinde getirmektedir. Örgütlerin başarılarını belirleyen bir diğer unsur ise iş tatminidir.

4. HİZMETKÂR LİDERLİK VE İŞ TATMİNİ

Örgütsel ve sosyal alanlardaki yaşanan değişiklikler çalışanların işyerlerindeki beklentilerinde de değişikliğe sebep olmuştur. Çalışanlar sadece işyerleri için çalışmak istememektedirler ve iş yerlerinin bir parçası olmak, kendilerini etkileyen kararlarda söz sahibi olmak istemektedirler. Bu nedenle yöneticilerin ve liderlerin çalışanların tatminini artırmaları ve çalışanlardan daha fazla verim alabilmeleri için çalışanlarını işe dâhil etmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışanları tatmin etmek için dış kaynaklı ödüller yeterli olmamakta lider ve çalışan arasında yeni ilişkisel yaklaşımlara ihtiyaç duymaktadır (Drury, 2004: 27-30). Bu doğrultuda yapılan araştırmalar sonucunda, liderlerin örgüt içindeki karar vermedeki etkililiğini maksimum seviyeye çıkarmak için çalışanlarının algılarını, ahlaki değerlerin ve isteklerinin farkında olması ve değerlendirmesi gerekmektedir (Guillaume vd. 2013: 444). Bununla birlikte liderlerin organizasyonlarında bu olguların nedenlerine bakmaya istekli olmaları ve rekabeti korumak için gerekli değişiklikleri yapmaya hazır olmaları gerekmektedir (McDonnell, 2011: 75). Çalışmalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, liderlerin değerleri, davranışları, tutumları, örgüt iklimi, hizmetkâr liderlik ve öz değerlendirme iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir (Tischler vd. 2016: 8).

Hizmetkâr liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Yabancı literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların sonucunda hizmetkar liderlik algısının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ve hizmetkar liderlik algısına sahip çalışanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Miears, 2004: 7; Anderson, 2005: 60; Irving ve Longbotham, 2007: 10; Johnson, 2008: 63; Barnes, 2011: 70; Hoch vd., 2018: 514; Kiker vd., 2019: 187).

Ülkemizdeki literatürde hizmetkâr liderlik ve iş tatmini ile ilgili yapılmış çalışmalar

incelendiğinde çalışmaların yabancı literatürden çok sonra başladığı görülmektedir. Çalışmalar eğitim sektöründe, sporcularda ve özel sektörde yapılmıştır. Bununla birlikte yapılan çalışmalarda hizmetkâr liderlik algısının iş tatmine olan etkisi araştırılmıştır. Araştırmalar sonucunda ise hizmetkâr liderlik algısının iş tatminini pozitif yönlü olarak etkilediği belirtilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın metodolojik özelliklerine ilişkin araştırmanın örneklemi, veri toplama araçları, elde edilen bulgulara ilişkin bilgiler verilmektedir.

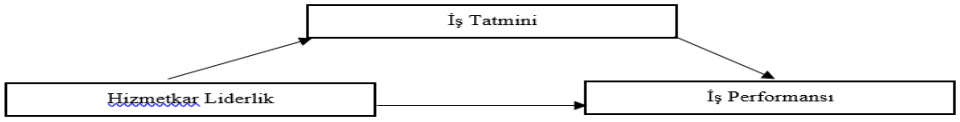
Tablo 1: Araştırmanın Tanımı

Araştırma Modeli	**Tarama Modeli**
Evren	Antalya İlindeki Dokuz Kamu Hastanesi
Örneklem Büyüklüğü	1098
Veri Toplama Araçları	Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu Hizmetkâr Liderlik Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği
Veri Yorumlama Araçları	SPSS Statistics 22

5.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma "Tarama Modeli" olarak tasarlanmıştır. "Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez" (Karasar, 2009: 77).

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmanın modeli Baron ve Kenny'ye (1986: 1176) tarafından belirlenen ara değişken şartlarına göre analiz edilmiştir. Baron ve Kenny'e göre bir değişkenin ara değişken olabilmesi için:

• Bağımsız değişkenin ara değişken üzerinde bir etkiye sahip olması,

• Bağımsız değişkenin bağımlı değişkende bir etkiye sahip olması,

• Ara değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkiye sahip olması ve ara değişken modele eklendiğinde,

• Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini kaybetmesi (tam ara değişken) veya etkisinde azalma olması (kısmi ara değişken) şartları aranır.

Araştırmada hiyerarşik regresyon modelleri uygulanarak Baron and Kenny (1986: 1176) tarafından belirtilen aracılık rolünü belirlemeye yönelik adımlar gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Hipotezleri:

H1: Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.

H1a: Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerinde içsel tatminin aracılık rolü vardır.

H1b: Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerinde dışsal tatminin aracılık rolü vardır.

H2: Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

H3: Hizmetkâr liderliğin iş tatminin üzerinde etkisi vardır.

H3a: Hizmetkâr liderliğin içsel tatmini üzerinde etkisi vardır.

H3b: Hizmetkâr liderliğin dışsal tatmini üzerinde etkisi vardır.

H4: İş tatmininin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

H4a: İçsel tatmininin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

H4b: Dışsal tatmininin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 yılları arasında, Antalya ilindeki dokuz devlet hastanesinde (S.B.Ü. Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kemer Devlet Hastanesi, Finike Devlet Hastanesi, Elmalı Devlet Hastanesi, Manavgat Devlet Hastanesi, Kumluca Devlet Hastanesi, Kepez Devlet Hastanesi, Serik Devlet Hastanesi ve Korkuteli Devlet Hastanesi) görev yapan sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu hastanelerde görev yapan, 3746 sağlık personeli bulunmaktadır. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde evreni belli olan güç analizi kullanılmıştır. Evren için %99 güven aralığında, ± %1 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü n=564 olarak hesaplanmıştır. Araştırma 1098 sağlık personeline ulaşılarak yapılmıştır. Bu hastanelerde çalışan, veri toplama süresinde başka bir birime görevlendirilmemiş, raporlu ve izinli olmayan araştırmaya katılmaya gönüllü tüm sağlık personeli araştırma kapsamına alınmıştır.

5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Hastanelerdeki iş yoğunluğu ve zaman sınırlılıkları örnekleme ulaşmada güçlük yaşanmasına sebep olmuştur.

5.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma başlangıcında yapılan literatür taraması sonucunda sağlık sektöründe daha önce kullanılmış olan, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış üç farklı ölçeğin kullanılmıştır. Alan ve Özata (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan Dennis ve Winston hizmetkâr liderlik ölçeği, Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan Kirkman ve Rosen işgören performansı ölçeği ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan Weiss, Davis, England ve Lofquirt iş tatmini ölçeği kullanılmıştır.

Hizmetkâr liderlik ölçeğinin Aslan ve Özata çalışmalarında güvenilirlik değerini 0,97 olarak bulmuşlardır. Bu araştırmada ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışması tekrar edilmiştir ve ölçeğin güvenirliği 0,96 olarak yüksek bulunmuştur. Ölçek ankette beşli likert tipi değerlendirme ve değerlendirmede "kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ne katılıyorum ne de katılmıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum" ifadeleri kullanılırken iş tatmini ölçeğinde "hiç memnun değilim, memnun değilim, ne memnunum ne memnun değilim, memnunum, çok memnunum" ifadeleri kullanılmıştır. Ölçek 14 sorudan oluşmaktadır ve tek boyut halinde kullanılmıştır.

İşgören performansı ölçeğinin Çöl (2008)'ün çalışmasında güvenilirliği 0,70'in üzerinde bulunmuştur. Bu araştırmada ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışması tekrar edilmiş ve ölçeğin güvenirliği 0,91 olarak yüksek bulunmuştur. Ölçek ankette beşli likert tipi değerlendirme ve değerlendirmede "kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ne katılıyorum ne de katılmıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum" ifadeleri kullanılırken iş tatmini ölçeğinde "hiç memnun değilim, memnun değilim, ne memnunum ne memnun değilim, memnunum, çok memnunum" ifadeleri kullanılmıştır. Ölçek dört sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır.

İş tatmini ölçeğinin Baycan (1985)'ın çalışmasında güvenilirlik değeri 0,77 bulunmuştur. Bu araştırmada ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışması tekrar edilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin güvenirliği 0,94 olarak yüksek bulunmuştur. Ölçek ankette beşli likert tipi değerlendirme ve değerlendirmede "hiç memnun değilim,

memnun değilim, ne memnunum ne memnun değilim, memnunum, çok memnunum" ifadeleri kullanılmıştır. Ölçek 20 sorudan ve içsel tatmini (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20) ve dışsal tatmini (5,6,12,13,14,17,18,19) ölçen iki boyuttan oluşmaktadır.

6. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22. programı kullanılarak analize tabi tutulmuş ve faktör analizlerinde AMOS 25 programından yararlanılmıştır. Sosyo-demografik ve çalışma özelliklerine ilişkin verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilerin analizinde ilk önce doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Hizmetkâr liderlik ve iş tatmini ölçeklerinin uyum iyiliği indeksleri daha önceki sonuçları ile uyumlu olmadığından açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bununla birlikte sonuçlardan elde edilen faktörler arasındaki ilişkinin kuvvetini ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi, faktörler arasındaki neden sonuç ilişkisini bulmak için ise regresyon analizleri kullanılmıştır. Demografik özelliklerin ölçeklerden elde edilen veriler üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için t-testi, tek yönlü ANOVA ve Scheffe testlerinden yararlanılmıştır.

6.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada sağlık çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin; cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve meslek bilgileri yer almaktadır.

Tablo 2: Sağlık Personelinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler	Özellikler	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	**Kadın**	691	62,9
	Erkek	407	37,1
Eğitim Durumu	**Lise ve Önlisans**	139	12,7
	Lisans	661	60,2
	Yüksek Lisans	206	18,8
	Doktora	92	8,4
Yaş	**31 ≥ Yaş**	305	27,8
	32-38	375	34,2
	39-45	285	26,0
	46 ≤ Yaş	133	12,1
Medeni Durum	**Bekâr**	265	24,1
	Evli	833	75,9
Çocuk Sayısı	**Yok**	301	27,4
	Var	797	72,6
Meslek	**Memur**	326	29,7
	Doktor	176	16,0
	Hemşire	509	46,4
	Ebe	87	7,9

Araştırmaya katılan sağlık personelinin %63'ü kadın %37'si erkektir. Eğitim durumları incelendiğinde sağlık personelinin %60.2'sinin lisans, %18.8'inin yüksek lisans, %12.7'sinin lise ve ön lisans, %8.4'ünün doktoralı eğitim düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. Katılımcıların %75.9'u evli ve %72,6'sının çocuk sahibi olduğu bulunmuştur. Katılımcıların %34.2'si 32-38 yaş aralığında, %27.8'i 31 yaş ve altıda, %26'sı 39-45 yaş aralığında, %12.1'i 46 ve üzeri yaş aralığına sahiptir. Sağlık personelinin mesleklere göre dağılımı incelendiğinde %46.4'ünün hemşire, %29.7'sinin memur, %16'sının hekim, %7.9'unun ebe olduğu bulunmuştur.

Tablo 3: Sağlık Personelinin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler	Özellikler	Frekans(n)	Yüzde (%)
Görev	**Başhekim**	7	0,6
	Başhekim Yardımcısı	17	1,5
	Hastane Müdürü	8	0,7
	Başhemşire	13	1,2
	Müdür Yardımcısı	13	1,2
	Sorumlu Hemşire	59	5,4
	Şef	16	1,5
Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi	**1 ≥ Yıl**	113	10,3
	1-5 Yıl	529	48,2
	6-10 Yıl	247	22,5
	11-15 Yıl	90	8,2
	16 ≤ Yıl	119	10,8
Aylık Net Geliri	**2000-3000 TL**	187	17,0
	3001-4000 TL	531	48,4
	4001-5000 TL	188	17,1
	5001 ≤ TL TL	192	17,5

Araştırmaya katılan sağlık personelinin çalışma özelliklerine ilişkin istatistiklerde katılımcıların %0,6'sının başhekim, %1,5'inin başhekim yardımcısı, %0,7'sinin hastane müdürü, %1,2'si başhemşire, %1,2'si müdür yardımcısı, %5,4'ü sorumlu hemşire, %1,5'i şef olarak görev almaktadırlar. Bununla birlikte katılımcıların %48,2'si bulunduğu iş yerlerinde 1-5 yıl arasında çalışmaktadırlar ve katılımcıların %48,4'ünün aylık net geliri 3001-4000 arasındadır.

6.2. Faktör Analizleri

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), gözlenen (observed) değişkenler ile gizli (Latent) değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçebilen Yapısal Eşitlik Modeli'nin (YEM) bir türüdür (Brown, 2006: 14). Çalışmada literatürde bulunan araştırmalarda en sık kullanılan uyum iyiliği indeksleri kullanılmıştır.

6.2.1. Hizmetkâr Liderlik Ölçeği Faktör Analizleri

Hizmetkâr liderlik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistiklerinin ölçeğin daha önce belirlenen orijinal faktör yapısı ile uyumlu olmadığı saptanmıştır. Ölçeğin örneklemden toplanan verilere göre algılanan faktör yapısını belirlemek üzere açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda (KMO=0.962>0,60) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %75.604 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Hizmetkâr Liderlik Ölçeği faktör yapısını belirlemek üzere yamaç grafiği yapılmış ve yamaç grafiğine göre kırılımın birinci faktörden sonra gerçekleştiği saptanmıştır. Ölçek faktör sayısının belirlenmesinde özdeğer yamaç (saçılım) grafiğinde yüksek ivmeli düşüşler dikkate alınmaktadır. Düşüşlerin yatay olduğu faktörlerin varyansa katkısının az olduğu düşünülür olmuştur (Büyüköztürk, 2011: 133). Ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğunu göstermektedir. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre hizmetkâr liderlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiş ve ölçeğin tek faktörlü

bir yapı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Karacaoğlu ve Satır (2019)'ın Kayseri Organize Sanayi blgesinde çalışanlar üzerinde ve Özer (2019)'in İstanbulda bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda da hizmetkâr liderlik ölçekleri tek faktörlü bir yapıya sahip olmuştur.

6.2.2. İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi

İş Performansı ölçeğinin orijinal faktör yapısının yeni örneklemden toplanan verilerin uyumlu olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarında, doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistiklerinin ölçeğin daha önce belirlenen orijinal faktör yapısı ile uyum gösterdiği saptanmıştır.

6.2.3. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğin orijinal faktör yapısının yeni örneklemden toplanan verilerin uyumlu olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistiklerinin ölçeğin daha önce belirlenen orijinal faktör yapısı ile uyumlu olmadığı saptanmıştır. Ölçeğin örneklemden toplanan verilere göre algılanan faktör yapısını belirlemek üzere açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda (KMO=0.941>0,60) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %61.937 olan üç faktör altında toplanmıştır. Yamaç grafiğine göre kırılımın ikinci faktörden sonra gerçekleştiği saptanmıştır. Bu sonuç ölçeğin iki faktörlü bir yapıda olduğunu göstermektedir. Faktör analizi iki faktör ile sınırlandırılarak tekrar edilmiştir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde 1 ve 2 numara maddelerin iki faktörde de yüklendiği (eş yükleme) görülmektedir. Büyüköztürk (2011: 125) eş yükleme olan maddelerin çıkartılmasını önermektedir. 1 ve 2 numara maddeler çıkarılarak faktör analizi tekrar edilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda (p=0.000<0.05) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda (KMO=0.937>0,60) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %58.736 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

6.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmetkar Liderlik, İş Tatmini, İş Performansı Arasında Korelasyon Analizi

Çalışmanın hipotezlerini doğrultusunda hizmetkar liderlik, iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişki olup olmadığını ve ilişkinin hangi yönde olduğunu bulmak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4: Hizmetkar Liderlik, İş Tatmini, İş Performansı Arasında Korelasyon Analizi

		Hizmetkâr Liderlik	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Tatmini	İş Performansı
Hizmetkâr Liderlik	R	1,000				
	P	0,000				
İçsel Tatmin	R	0,411**	1,000			
	P	0,000	0,000			
Dışsal Tatmin	R	0,592**	0,710**	1,000		
	P	0,000	0,000	0,000		
İş Tatmini Genel	R	0,575**	0,844**	0,977**	1,000	
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	
İş Performansı	R	0,316**	0,249**	0,213**	0,238**	1,000
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Hizmetkar liderlik, içsel tatmin, dışsal tatmin, genel iş tatmini, iş performansı, arasında korelasyon analizleri incelendiğinde (Tablo 4); Hizmetkar liderlik ile iş performansı arasında r=0.316 pozitif (p=0,000<0.05) yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hizmetkâr liderlik ile genel iş tatmini ve alt boyutları (içsel tatmini r=0.411 pozitif (p=0,000<0.05), dışsal tatmini r=0.592 pozitif (p=0,000<0.05)) puan ortalamaları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur r=0.575 pozitif (p=0,000<0.05). İş performansı ile genel iş tatmini ve alt boyutları (içsel tatmini r=0.249 pozitif (p=0,000<0.05), dışsal tatmini r=0.213 pozitif (p=0,000<0.05)) puan ortalamaları arasında r=0.238 pozitif (p=0,000<0.05) yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

6.4. Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular

Yapılan korelasyon analizinde hizmetkar liderlik, iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu ilişkinin düzeyini ve iş tatmininin bu ilişkideki aracılık rolünü tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon modeli uygulanmıştır.

Tablo 5: Hizmetkar liderliğin İş performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatminin Aracılık Rolü

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	T	P	F	Model (p)	R^2
Genel İş Tatmini (Model 1)	Sabit	1,913	27,368	0,000	541,676	0,000	0,330
	Hizmetkâr Liderlik	0,466	23,274	0,000			
İş Performansı (Model 2)	Sabit	2,977	24,505	0,000	65,806	0,000	0,056
	İş Tatmini Genel	0,277	8,112	0,000			
İş Performansı (Model 3)	Sabit	2,936	31,141	0,000	121,929	0,000	0,099
	Hizmetkâr Liderlik	0,298	11,042	0,000			
İş Performansı (Model 4)	Sabit	2,749	22,527	0,000	64,096	0,000	0,103
	Hizmetkâr Liderlik	0,253	7,675	0,000			
	İş Tatmini Genel	0,097	2,395	0,017			

Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü Tablo 5'de belirtilmiştir. Model 1'de hizmetkâr liderlik ile genel iş tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=541,676; p=0,000<0.05). Genel iş tatmini düzeyindeki toplam değişim %33

oranında hizmetkâr liderlik tarafından açıklanmaktadır (R2=0,330). Hizmetkâr liderlik iş tatmini genel düzeyini artırmaktadır (ß=0,466).

H3: Hizmetkâr liderliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

Model 2'de genel iş tatmini ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=65,806; p=0,000<0.05). İş performansı düzeyindeki toplam değişim %5.6 oranında genel iş tatmini tarafından açıklanmaktadır (R2=0,056). Genel iş tatmini iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,277).

H4: İş tatmininin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

Model 3'de hizmetkâr liderlik ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=121,929; p=0,000<0.05). İş performansı düzeyindeki toplam değişim %9.9 oranında hizmetkâr liderlik tarafından açıklanmaktadır (R2=0,099). Hizmetkâr liderlik iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,298).

H2: Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

Model 4'de hizmetkâr liderlik, genel iş tatmini ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=64,096; p=0,000<0.05). İş performansı düzeyindeki toplam değişim %10.3 oranında hizmetkâr liderlik, genel iş tatmini tarafından açıklanmaktadır (R2=0,103). Hizmetkâr liderlik iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,253). Genel iş tatmini genel iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,097). Model 3'de hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisi (ß=0,298), modele iş tatmini (ara değişken) eklendiğinde (ß=0,253) azalmaktadır. Bu sonuçlara göre hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisinde iş tatminin kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile hizmetkâr liderlik iş performansını hem kendi üzerinden, hem de iş tatmini üzerinden etkilemektedir.

H1: Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatminin aracılık rolü vardır.

Tablo 6: Hizmetkâr Liderliğin İş Performansı Üzerine Etkisinde İçsel Tatmininin Aracılık Rolü

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	T	P	F	Model (p)	R^2
İçsel Tatmin	Sabit	2,770	38,901	0,000	222,893	0,000	0,168
	Hizmetkâr Liderlik	0,304	14,930	0,000			
İş Performansı	Sabit	2,740	19,095	0,000	72,282	0,000	0,061
	İçsel Tatmin	0,316	8,502	0,000			
İş Performansı	Sabit	2,936	31,141	0,000	121,929	0,000	0,099
	Hizmetkâr Liderlik	0,298	11,042	0,000			
İş Performansı	Sabit	2,432	16,875	0,000	72,585	0,000	0,115
	Hizmetkâr Liderlik	0,243	8,273	0,000			
	İçsel Tatmin	0,182	4,584	0,000			

Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisinde içsel tatmininin aracılık rolü Tablo 5'de gösterilmiştir. Hizmetkâr liderlik ile içsel tatmin arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=222,893; p=0,000<0.05). İçsel tatmin düzeyindeki toplam değişim %16.8 oranında hizmetkâr liderlik tarafından açıklanmaktadır (R2=0,168). Hizmetkâr liderlik içsel tatmin düzeyini artırmaktadır (ß=0,304).

H3a: Hizmetkâr liderliğin içsel tatmin üzerinde etkisi vardır.

İçsel tatmin ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=72,282; p=0,000<0.05). İş performansı düzeyindeki toplam değişim %6.1 oranında içsel tatmin tarafından açıklanmaktadır (R2=0,061). İçsel tatmin iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,316).

H4a: İçsel tatminin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

Hizmetkâr liderlik, içsel tatmin ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=72,585; p=0,000<0.05). İş performansı düzeyindeki toplam değişim %11.5 oranında hizmetkâr liderlik, içsel tatmin tarafından açıklanmaktadır (R2=0,115). Hizmetkâr liderlik iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,243). İçsel tatmin iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,182). Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisi (ß=0,298), modele içsel tatmini (ara değişken) eklendiğinde (ß=0,243) azalmaktadır. Bu sonuçlara göre hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisinde içsel tatminin kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile hizmetkâr liderlik iş performansını hem kendi üzerinden, hem de içsel tatmin üzerinden etkilemektedir.

H1a: Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde içsel tatminin aracılık rolü vardır.

Tablo 7: Hizmetkâr Liderliğin İş Performansı Üzerine Etkisinde Dışsal Tatmininin Aracılık Rolü

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	T	P	F	Model (p)	R^2
Dışsal Tatmin	Sabit	1,485	18,898	0,000	590,128	0,000	0,349
	Hizmetkâr Liderlik	0,546	24,293	0,000			
İş Performansı	Sabit	3,217	31,161	0,000	52,252	0,000	0,045
	Dışsal Tatmin	0,217	7,229	0,000			
İş Performansı	Sabit	2,936	31,141	0,000	121,929	0,000	0,099
	Hizmetkâr Liderlik	0,298	11,042	0,000			
İş Performansı	Sabit	2,875	26,487	0,000	61,620	0,000	0,100
	Hizmetkâr Liderlik	0,276	8,234	0,000			
	Dışsal Tatmin	0,041	1,132	0,258			

Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisinde dışsal tatmininin aracılık rolü Tablo 7'da belirtilmiştir. Hizmetkâr liderlik ile dışsal tatmin arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=590,128; p=0,000<0.05). Dışsal tatmin düzeyindeki toplam değişim %34.9 oranında hizmetkâr liderlik tarafından açıklanmaktadır (R2=0,349). Hizmetkâr liderlik dışsal tatmin düzeyini artırmaktadır (ß=0,546).

Dışsal tatmin ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=52,252; p=0,000<0.05). İş performansı düzeyindeki toplam değişim %4.5 oranında dışsal tatmin tarafından açıklanmaktadır (R2=0,045). Dışsal tatmin iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,217).

H3b: Hizmetkâr liderliğin dışsal tatmin üzerinde etkisi vardır.

Hizmetkâr liderlik, dışsal tatmin ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=61,620; p=0,000<0.05). İş performansı düzeyindeki toplam değişim %10 oranında hizmetkâr liderlik, dışsal tatmin tarafından açıklanmaktadır (R2=0,100). Hizmetkâr liderlik iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,276). Dışsal tatmin iş

performansı düzeyini etkilememektedir (p=0.258>0.05).

H4b: Dışsal tatminin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisi (ß=0,298), modele dışsal tatmini (ara değişken) eklendiğinde (ß=0,276) azalmaktadır. Bu sonuçlara göre hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisinde dışsal tatminin kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile hizmetkâr liderlik iş performansını hem kendi üzerinden, hem de dışsal tatmin üzerinden etkilemektedir.

H1b: Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde dışsal tatminin aracılık rolü vardır.

7. TARTIŞMA

7.1. Hizmetkâr Liderliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinin Tartışılması

Hizmetkâr liderlik ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi aralarındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu göstermektedir (p<0.05). İş performansı düzeyindeki toplam değişim %9.9 oranında hizmetkâr liderlik tarafından açıklanmaktadır (R2=0,099). Hizmetkâr liderlik algısı iş performansı düzeyini artırmaktadır (ß=0,298). Hu ve Liden (2011: 853)'ın banka çalışanları üzerinde, Zehir ve arkadaşları (2013: 10)'nın eğitim sektöründe, Jaramillo ve arkadaşları (2013: 434)'nın özel sektörde, Irving (2005), Liden ve arkadaşları (2014: 1437)'nın gıda sektöründe, Duyan ve Dierendonck (2014: 12)'un otomotiv ve tekstil sektöründe, Baykal ve arkadaşları (2018: 46, 47)'nın Marmara bölgesinde beyaz yakalı çalışanlarla, Chiniara ve Bentein (2018: 343)'in farklı görevlere sahip çalışanlarla, Özer (2019: 105)'in sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda da benzer şekilde, hizmetkâr liderliğin performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu çalışmaları destekler nitelikte iki meta analizde de hizmetkar liderlik ve iş performansı arasındaki ilişki yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Hock vd., 2018: 514; Kiker vd., 2019: 192). Bu doğrultuda literatürde liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkiyi doğrudan araştıran çalışmaların eksik olması ile birlikte pozitif korelasyon olduğunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır.

7.2. Hizmetkâr Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Tartışılması

Bu çalışmada hizmetkâr liderlik algısı ile genel iş tatmini (p<0.05), içsel tatmin (p<0.05) ve dışsal tatmin (p<0.05) aralarındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu aralarındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı olduğu bulunmuştur. Genel iş tatmini düzeyindeki toplam değişim %33 oranında (R2=0,330), içsel tatmin düzeyindeki toplam değişim %16.8 oranında (R2=0,168), dışsal tatmin düzeyindeki toplam değişim %34.9 oranında (R2=0,349) hizmetkâr liderlik tarafından açıklanmaktadır. Hizmetkâr liderlik genel iş tatmini düzeyini (ß=0,466), içsel tatmin düzeyini (ß=0,304), dışsal tatmin düzeyini (ß=0,546) artırmaktadır. Bu sonucu destekleyen iş tatmini ve hizmetkâr liderlik arasında ilişkinin olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Amadeo (2008: 7)'nun sağlık çalışanları (hemşireler) üzerinde hizmetkâr liderlik ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Sağlık çalışanları üzerinde konu ile ilgili yapılan başka benzer çalışmalar bulunamadığından diğer sektörlerde yapılan benzer çalışmalarda; Miears (2004: 7) devlet okullarında çalışan öğretmenler arasında, Hebert (2004) hem kamu hem de özel sektör kurumlarında çalışanlarda (Akt. Irving, 2005: 32), Anderson (2005: 60) dini eğitim veren bir organizasyonda, Irving (2005: 4), Irving ve Longbotham (2007: 10) takım etkinliği bağlamında örgütlerde, Johnson (2008: 63) havacılık endüstrisinde çalışan mühendisler arasında, McDonnell (2011: 75) farklı sektörlerde, Barnes (2011: 70) öğretim üyeleri üzerinde, Guillaume ve arkadaşları (2013: 444-447) özel bir üniversitede, Eren

ve Yalçıntaş (2017: 859) özel bir havayolu şirketinde yapmış oldukları çalışmalarda, Hoch ve arkadaşları (2018: 514)'nın ve Kiker ve arkadaşları (2019: 187)'nın yapmış oldukları meta analizlerde, hizmetkâr liderlik ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Bu sonuçlar ışığında, hizmetkâr liderlik algısı yüksek olan çalışanların daha yüksek iş tatminine sahip oldukları söylenebilir.

7.3. İş Performansı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin tartışılması

Genel iş tatmini ($p<0.05$), içsel tatmin ($p<0.05$), dışsal tatmin ($p=<0.05$) ile iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda aralarındaki ilişki pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş performansı düzeyindeki toplam değişim %5.6 oranında genel iş tatmini (R2=0,056), %6.1 oranında içsel tatmin (R2=0,061), %4.5 oranında dışsal tatmin (R2=0,045) tarafından açıklanmaktadır. Genel iş tatmini (ß=0,277), içsel tatmin (ß=0,316), dışsal tatmin (ß=0,217) iş performansı düzeyini artırmaktadır. Benzer şekilde, farklı sektörlerde iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu bulan birçok araştırma bulunmaktadır (Judge vd., 2001: 381; Christen vd., 2006: 147; Davar ve Ranju Bala, 2012: 298; Mishra, 2013: 45). Bu çalışmalara ek olarak Iaffaldano ve Muchinsky (1985: 270) iş tatmini ve iş performansı üzerine bir meta-analiz gerçekleştirmişlerdir. Analiz sonucu iş tatmini ve iş performansı arasında ilişkinin olduğunu belirlemişler ancak hangi yönde olduğu değerlendirilememiştir. Daha sonraki bir çalışmada bu ilişki tekrar analiz edilmiş ve önceki çalışmaların bulgularından daha güçlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Anderson, 2005: 58). İş tatmini ile iş performansının arasındaki neden sonuç ilişkisine yönelik tartışmalar devam etmektedir (Aziri, 2011: 84). Bu durumda iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki göz ardı edilemeyecek bir öneme sahip olduğunu fakat açıklanabilmesi için daha fazla çalışmanın yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

7.4. Hizmetkâr Liderliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolünün Tartışılması

Hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerine etkisi incelendiğinde (ß=0,298), modele genel iş tatmini (ara değişken) (ß=0,253), içsel tatmin (ara değişken) (ß=0,276) ve dışsal tatmin (ara değişken) eklendiğinde (ß=0,243) etkisi azalmaktadır. Bu sonuçlara göre hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerinde etkisinde genel iş tatminin, içsel tatminin ve dışsal tatminin kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile hizmetkâr liderlik iş performansını kendi üzerinden, genel iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin üzerinden etkilemektedir. Benzer şekilde, McCann, Daniel Graves ve Lieven Cox (2014: 28)'un Amerika'da sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada hizmetkâr liderliğin örgütsel performansı etkilediği ve bu ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün olduğunu tespit etmişlerdir. Stollberger ve arkadaşları (2019: 161) tarafından farkı sektörlerdeki çalışanlar üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerindeki etkisi araştırılmış; hizmetkâr liderlik algısı ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu, genel iş tatmininden bu ilişkide aracılık rolü olduğunu saptamışlardır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda hizmetkâr liderlik algısının iş performansı üzerindeki etkisine iş tatmini eklendiğinde iş tatminin aracılık rolü olduğu söylenebilir. Konu ile ilgili literatürde başka çalışma bulunamamıştır.

8. SONUÇ

Bu araştırma hizmetkâr liderliğin iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisini bütüncül bir model içerisinde ele alarak, iş tatmininin bu ilişkideki aracılık rolünü açığa kavuşturmak amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda sağlık personelinin hizmetkâr liderlik algıları, iş performansı algıları, iş

tatmini algıları, iş tatminin iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Alan yazısı incelendiğinde ülkemizde yapılan çalışmalarda değişkenler arasındaki ilişkilere yeterince yer verilmemesi bu alanda yapılacak çalışmalara gereksinim duyulduğunu göstermektedir. Bu çalışmada değişkenler arasındaki aracılık etkisi incelenmiş ve daha sonra yapılacak çalışmalara ışık tutacak bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sağlık çalışanlarının hizmetkâr liderlik algılarının iş performansı ve iş tatmini arttırdığı, hizmetkâr liderliğin iş performansı üzerindeki etkisine iş tatmini eklendiğinde iş tatminin kısmı aracılık rolü olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Öneriler: Sağlık çalışanlarının iş performansları ve iş tatminlerinin artırılmasında, araştırma sonuçları ışığında, yöneticilere hizmetkâr liderlik eğitimleri verilebilir ve verilen eğitimlerin sonuçları belirlenen zaman aralıkları ile değerlendirilebilir.

Hizmetkâr liderliğin sağlık sektöründe daha iyi anlaşılıp benimsenmesi için bilimsel temele dayalı liderlik programları oluşturulabilir.

Hizmetkâr liderliğin diğer liderlik türleri ile ilişkilerini ortaya koyarak kıyaslamalı bir araştırma yapılabilir. Hangi liderlik tarzının sağlık çalışanlarında daha etkili olduğuna yönelik literatüre katkı sağlanabilir.

Bu konu ile ilgili daha fazla araştırma yapılıp, nitel ve nicel yöntemleri içeren karma bir metodoloji kullanılabilir.

Yapılan araştırma özel hastanelerde ve dal hastanelerinde tekrarlanarak sonuçlar karşılaştırılabilir.

Hizmetkâr liderliğin iş performansı ve iş tatminine olumlu etkilerinden dolayı yöneticilerin hizmetkâr liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik similasyon araştırmaları yapılarak sonuçları değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

1. AKYÜZ, B., EREN, M. Ş., (2013), Hizmetkar Liderlik davranışlarının Eğitim Sektörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Teorik Bir Çalışma, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, 191-205.
2. AMADEO, C. A., (2008), A Correlational Study Of Servant Leadership and Registered Nurse Job Satisfaction In Acute Health-Care Setting (Dissertation of doctor of education) University of Phoenix, Usa.
3. ANDERSON, K. P., (2005), A correlational analysis of servant leadership and job satisfaction in a religious educational organization, Dissertation Abstracts International: Section A. Humanities and Social Sciences, 66(01), 239.
4. ASLAN, Ş., ÖZATA, M., (2011), Sağlık Çalışanlarında Hizmetkar Liderlik: Dennis Winston ve Dennis-Bocerneo Hizmetkar Liderlik Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirlik Araştırması, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:18, Sayı:1, 139-154.
5. AZIRI, B., (2011), Job Satisfaction: A Literature Review, Management Research and Practice, Vol.3, No.4, 77-86.
6. BARNES, L. L., (2011), Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Investigation of The Effects of Servant Leadership in Distance Education Programs, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of The Requirements fort he Degree Doctor of Philosophy, Capella University.
7. BARON, R. M., KENNY, D.A., (1986), The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, Journal of

Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.

8. BASS, M.B., (2000), The Future of Leadership in Learning Organizations, Journal of Leadership & Organization Studies, 7(3), 18-40.

9. BAYCAN, F. A., (1985), An Analysıs of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, Mater of Arts in Social Psychology, Institute of Social Sciences, Boğaziçi University.

10. BAYKAL, E., ZEHİR, C. VE KOLE, M., (2018), Effects of servant leadership on gratitude, empowerment, innovativeness and performance: Turkey example, Journal of Economy Culture and Society, 57, 29-52.

11. BROWN, T. A., (2006), Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (Methodology in the Social Sciences), Guilford Publications, Incorporated.

12. BURKE, R. J., MATTHIESEN, S. B., PALLESEN, S. (2006), Personality Correlates of Workaholism. Personality and Individual Differences, Vol. 40, No. 6, 1223-1233.

13. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2011), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara, Pegema Yayıncılık.

14. CARTER, D., BAGHURTST, T., (2014), The Influence of Servant Leadership on Restaurant Employee Engagement. Journal of Business Ethics, 124(3), 453-464.

15. CHINIARA, M., BENTEIN, K., (2018), The servant leadership advantage: When perceiving low differentiation inleader-member relationship quality influences team cohesion, team taskperformance and service OCB, The Leadership Quarterly, Volume 29, Issue 2, 333-345.

16. CHRISTEN, M., IYER, G., SOBERMAN, D., (2006), Job Satisfaction, Job Performance and Effort: A Reexamination Using Agency Theory, Journal of Marketing, Vol. 70, 137-150.

17. ÇÖL, G., (2008), Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt:9, Sayı:1, 35-46.

18. DAL, L., ÇORBACIOĞLU, S., (2014), Hizmetkar Liderlik Davranışları ve Lider-Üye: Bir Devlet Etkileşimi İlişkisi Üniversitesi Üzerine Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:19, Sayı:4, 287-310.

19. DAVAR, S. C., RANJU, B., (2012), Relation Between Job Satisfaction & Job Performance: a Meta-Analysis, Indian Journal of Industrial Relations, Cilt:48, Sayı:2, 290-305.

20. DEMİRCİ, K., (2014), Sivil Toplum Kuruluşlarında Hizmetkâr Liderlik Davranışı Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma: Turizm Sektörü Örneği, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, 177-184.

21. DOĞAN, B., (2017), Hizmetkar Liderlik, Editör: Münevver Ölçüm Çetin, Güncel Liderlik Kuramları, Ankara, Nobel.

22. DRURY, S., (2004), Employee Perceptions of Servant Leadership: Comparisons by Level and With Job Satisfaction and Organizational Commitment, Submitted to Regent University School of Leadership Studies In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership.

23. DUYAN, E. C., DIERENDONCK., V., (2014), Hizmetkar Liderliği Anlamak: Teoriden Ampirik Araştırmaya Doğru, Sosyoloji Konferansları, No:49, ss. 1-32.

24. EREN, F., YALÇINTAŞ, M., (2017), Hizmetkar Liderlik İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Havayolu Şirketi Örneği, UİİİD-IJEAS (16. UİK Özel Sayısı), 851-864, ISSN 1307-9832.

25. FARLING, L.M., STONE, G.A. VE WINSTON, E.B. (1999), Servant

Leadership: Setting The Stage for Empirical Research, Journal of Leadership & Organizational Studies, 6(1/2), 49-72.

26. GARBER, J. S., MADIGAN, E. A., CLICK, E. R., FITZPATRICK, J. J., (2009), Attitudes Towards Collaboration And Servant Leadership Among Nurses, Physicians And Residents. Journal of Interprofessional Care, 23(4), 331–340.

27. GUILLAUME, O., HONEYCUTT, A., SAVAGE, A., AMY, R., (2003), The Impact of Servant Leadership on Job Satisfaction, Journal of Business and Economics, Vol. 4, No.5, 444-448.

28. HEBERT, S. C., (2004), The Relationship of Perceived Servant Leadership and Job Satisfaction from The Follower's Perspective. Proceedings of the American Society of Business and Behavioral Sciences, 11(1), 685-697.

29. HOCH, J., BOMMER, W., DULEBOHN, J., WU, D., (2018), Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-analysis, Journal of Management 44(February): 501-529.

30. HU, J., LIDEN, R. C., (2011), Antecedents of team potency and team effectiveness: An examination of goal and process clarity and servant leadership, Journal of Applied Psychology, 96(4), 851.

31. IAFFALDANO, M. T., MUCHINSKY, P. M., (1985), Job satisfaction and job performance: A meta-analysis, Psychological Bulletin, 97 (2), 251-273.

32. IRVING, J. A. (2005), Servant Leadership and the Effectiveness of Teams, Submitted to Regent University School of Leadership Studies In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Philosophy in Organizational Leadership.

33. IRVING, J. A., LONGBOTHAM, G. J., (2007), Team Effectiveness and Six Essential Servant Leadership Themes: A Regression Model based on Items in the Organizational Leadership Assessment, International Journal of Leadership Studies 2(2), 98-113.

34. JARAMİLLO, F., MULKI, J.P., SOLOMON, P., (2013), The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance, Journal of Personal Selling and Sales Management. 26/3.

35. JOHNSON, D. W.,JOHNSON, R. T., (2008), The Teacher's Role in Implementing Cooperative Learning in the Classroom. Gillies R. M , Ashman A. F., Terwel J. (Eds.), Social Interdependence Theory and Cooperative Learning: The Teacher's Role, 9-38, New York: Springer.

36. JOSEPH, E. E., WINSTON, B. E., (2005), A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust and Organizational Trust, Leadership & Organizational Development Journal, Vol. 26, Issue: 1, 6-22.

37. JUDGE, T. A., THORESEN, C.J., BONO, J.E., PATTON, G.K., (2001), The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, Psychological Bulletin, Vol. 127, No. 3, 376-407.

38. KARACAOĞLU, K., SATIR, F., (2019), Çalışanların Otantik ve Hizmetkâr Liderlik Algılamalarının, Performansları Üzerindeki Etkileri: Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde Bir İşletme Uygulaması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 53, 87 – 111.

39. KARASAR, N., (2009), Bilimsel Araştırma Yöntemi. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları, 77.

40. KIKER, D. S., CALLAHAN, J. S., KIKER, M. B., (2019), Exploring the Boundaries of Servant Leadership: A Meta- Analysis of the Main and Moderating Effects of Servant Leadership on Behavioral and Affective

Outcomes, Journal Of Managerıal Issues Vol. XXXI Number 2.

41. LAUB, J. A., (1999), Assessing the Servant organization Development of the Servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) Instrument, A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty at Florida Atlantic University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree, Doctor of Education, Florida.

42. LIDEN, R. C., WAYNE, S. J., ZHAO, H., HENDERSON, D., (2008), Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-Level Assesment, The Leadership Quarterly, 19, 161-177.

43. LIDEN, R. C., WAYNE, S. J., LIAO, C., MEUSER, J., (2014), Servant Leadership and Serving Culture: Influence on Individual and Unit Performance, Academy of Management Journal 57(October): 1434-1452.

44. MCCANN, J. T., GRAVES, D., COX, L., (2014), Servant leadership, employee satisfaction, and organizational performance in rural community hospitals, International Journal of Business and Management, 9(10), 28.

45. MCDONNELL, H. N., (2011), Examining Job Satisfaction, Emotional Intelligence and Servant Leadership: A Crrelational Research Design, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Business Administration, University of Phoenix.

46. MIEARS, L. D., (2004), Servant-leadership and job satisfaction: A correlational study in Texas Education Agency Region X public schools, Dissertation Abstracts International: Section A. Humanities and Social Sciences, 65(09), 3237.

47. MISHRA, P.K., (2013), Job Satisfaction, Journal of Humanities and Social Science, Vol.14, Issue.5, 45-54.

48. ÖZER, Ö., (2019), Hemşirelerde Hizmetkâr Liderlik ve Çalışan Performansının İncelenmesi, Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 6 (1), 105-112.

49. PAROLINI, J. L., (2007), Investigating the Distinctions Between Transformational and Servant Leadership, Regent University, Doctoral Dissertation, UMI Number: 3264263

50. PEARCE, C. L., CONGER, J. A., (2003), Shared Leadership: Reframing The Hows And Whys Of Leadership, Thousand Oaks, CA: Sage.

51. RUSSEL, R. F., STONE, A. G., (2002), A Review of Servant leadership Attributes: Developing a Practical Model, Leadership & Organizational Development Journal, 23/3, 145-157.

52. SPEARS, L. C., (2010), Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders, The Journal of Virtues & Leadership, 1 (1), 25-30.

53. STOLLBERGER, J., HERAS, M. L., ROFCANIN, Y., BOSCH, M. J.,(2019), Serving followers and family? A tricklе-down model of how servant leadership shapes employee work performance. Journal of Vocational Behavior, 112, 158-171.

54. TISCHLER, L., GIAMBATISTA, R., MCKEAGE, R., MCCORMICK, D., (2016), Servant Leadership and Its Relationship With Core Self-Evaluation and Job Satisfaction, The Journal of Volues-based Leadership, Vol.9, Iss.1, Article 8. Available at: http//scholar.valpo.edu/jvbl/vol9/iss1/8.

55. ÜRÜ SANI, F. O., ÇALIŞKAN, S. C., ATAN, Ö., YOZGAT, U., (2013), Öğretim üyelerinin hizmetkâr Liderlik Davranışları ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma, Ege Akademik Bakış, Cilt.13, Sayı.1, 63-83.

56. VAN DIERENDONCK, D., (2011), Servant Leadership. A Review and Synthesis, Journal of Management, Vol. 37, No.4, 1228-1261.

57. WALUMBWA, F.O., HARTNELL, C.A., OKE, A., (2010), Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation, Journal of Applied Psychology, Vol. 95 No. 3, 517-529.

58. ZEHİR, C., AKYUZ, B., EREN, M.Ş., TURHAN, G., (2013), The Indirect Effects of Servant Leadership Behavior on Organizational Citizenship Behavior and Job Performance: Organizational Justice as a Mediator. International Journal of Research in Business and Social Science, 2 (3), 1-13.

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.257-276.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.257-276.

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: MAĞAZA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS AND ORGANIZATIONAL SILENCE: AN AMPIRIC STUDY ON STORE EMPLOYEES

Murşit IŞIK[*], Duygu KÜÇÜKŞAHİN[**]

[*] Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mursitisik@sdu.edu.tr. ORCID: 0000-0001-9855-6290

[**] Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, duygukucuksahin1@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1925-0646

ÖZ

Günümüz bilişim çağında örgütlerin sahip oldukları çalışanların, örgüte farklılık katan ve rekabet üstünlüğü kazandıran önemli birer değer oldukları kabul edilerek, çalışanlardan örgütsel kararlara katılmaları, görüşlerini açıkça ifade etmeleri ve sorumluluk üstlenmeleri beklenmektedir. Fakat çalışanların, görüşlerini dile getirmeyi riskli bularak genellikle sessizliği tercih ettikleri görülmektedir. Örgütsel sessizlik, çalışanların bilgi, fikir veya sorunlarını bilinçli olarak ifade etmekten kaçınmaları durumudur. Örgütler de sessizliğe neden olan birçok faktör bulunabileceği gibi çalışanların kişilik özelliklerinin de sessizliği etkileyebilecek önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Kişilik, bireyleri birbirinden farklılaştıran, aynı olayları birbirlerinden farklı algılamalarını ve farklı çözümler geliştirmelerini sağlayan özellikler bütünü olarak çalışanın davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütlerde karşılaşılabilecek problemlerin çözümünde çalışanların fikirleri optimum çözümü sağlayabilecek iken onları sessizliğe iten faktörlerin belirlenmesi sessizlik konusunu araştırmaya değer kılmaktadır.

Bu çalışma; çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiş olup, yapılan analizler sonucunda çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik davranışları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Sessizlik, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mağaza Çalışanları*

Jel Kodları: *D23, C42*

ABSTRACT

In today's information age, due to the employees who are working in the organization are expected as a value that contributes differences to the organization and gaining competition superiority, attending organizational desicions, expressing their opinions clearly and taking responsibility are expected from the employees. However, it is seen that employees generally prefer silence by finding it risky to express their opinions. Organizational silence is the situation where employees refrain from expressing their information, suggestions, ideas or problems consciously. There are many factors that cause silence in organizations as well as employee personality traits are thought to be an important factor that can affect silence. Personality has a significant effect on the behaviors of the employee as a set of features that differentiate individuals and enable them to perceive the same events differently and develop different solutions. While the ideas of the employees can provide the optimum solution in solving the problems that may be encountered in organizations, determining the factors that push them to silence makes it worth researching silence.

This research aims to investigate the relationship between personality traits and organizational silence attitudes, it was found that there was a significant relationship between personality traits and organizational silence behaviors.

Keywords: *Organizational Silence, Five Factors Personality Traits, Store Employees*

Jel Codes: *D23, C42*

1. GİRİŞ

Örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmesinde en önemli faktör şüphesiz örgütün sahip olduğu çalışanlarıdır. Çalışanların; örgüt içerisinde karar veren, sorunları çözen ve sorulara cevap veren nitelikte oluşlarından dolayı bir örgütün ayakta kalmasında ve faaliyetlerini devam ettirebilmesinde önemli bir etkiye sahip oldukları düşünülmektedir. Günümüz bilişim çağında örgütlerin sahip oldukları çalışanların, örgüte farklılık katan ve rekabet üstünlüğü kazandıran önemli birer değer oldukları kabul edilerek örgütlerde insan kaynaklarının, uyumun ve bilgi paylaşımının önemi gitgide artmaktadır. Tüm bunlar dikkate alındığında, örgütlerin başarı elde edebilmeleri için çalışanlarıyla daha barışık olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle örgütlerin, farklı düşünce yapılarının oluşturduğu çeşitlilikten faydalanabilmeleri için iletişim olanakları yüksek ve iş ilişkilerinin samimi olduğu bir örgüt yapısı oluşturması, çalışanların işleri ile ilgili önerilerini, kaygı, fikir ve düşüncelerini kolaylıkla söyleyebilecekleri örgütsel koşulları sağlaması gerekmektedir.

Çalışanların kendilerini rahatça ifade edebilecekleri örgütsel koşullar sağlanmadığı takdirde çalışanlar örgütsel faaliyet, süreç ve kararlara katılamayacak ve çalışanlar örgüt içerisinde sessiz kalarak kayıtsız bireylere dönüşecektir. Çalışanların bu sessizliğe bürünme tercihleri örgütte yeni fikirlerin, yaratıcılığın ve gelişmelerin ortaya çıkışını engellemektedir. Her ne kadar günlük yaşamda sükûtun altın olduğu düşüncesi hâkim olsa da örgütlerde durum oldukça farklıdır. Çünkü örgütsel sessizliğin mevcut olduğu yapıda, süreçler arası aksaklıklar, iletişim kopuklukları, vaktinde çözülemeyen sorunlar gibi örgütün işleyişini olumsuz etkileyebilecek çeşitli durumlar ortaya çıkmaktadır.

Başarılı bir yapının var olduğu örgütlerde, örgütsel sessizliğin olmaması ve yönetimin çalışanlarıyla daha barışık ilişkiler sürdürmesi bu örgütlerin ortak özelliklerindendir. Örgütlerde tepki vermek kadar sessiz kalmayı tercih etmek de zor bir karardır. Çakıcı (2008:118) çalışmasında, çalışanların tepki verme veya sessiz kalma davranışlarını etkileyen nedenleri bireysel, yönetsel ve örgütsel sebepler olarak açıklamaktadır. Örgütsel sessizlik hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışanların sessiz kalma davranışlarının yazında genel olarak kabul görmüş bu nedenlere dayandırıldığı görülmektedir fakat farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların, sessiz kalmayı tercih etmelerinin altında yatabilecek nedenlerden biri olan kişilik özelliklerinin etkisi de büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Çalışanların benzer olay karşısında farklı tutum ve davranışlar gösterdiği, içinde bulundukları benzer durumlar hakkında farklı stratejiler geliştirdikleri gözlemlenmektedir. Gözlemlenen bu farklılıklar çalışanların kişilik özelliklerinden kaynaklanabilmekte ve kişilik özelliklerinin neden olduğu farklılıklar çalışanın tüm iş yaşantısını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda çalışanların sessiz kalma nedenlerinin ve bu nedenlerin altında yatan faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın ana amacı, çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Bu bağlamda öncelikle örgütsel sessizlik ve kişilik özellikleri ile ilgili kuramsal açıklamalarda bulunulmuştur. Daha sonra çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile

örgütsel sessizlik tutumları arasındaki ilişkiler ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgütsel Sessizlik

Sessizliğin kelime anlamı; sessiz olma, ortalıkta gürültü olmaması durumudur (Türkçe Sözlük, 2005:1678). Sessizlik kavramına bağlı olan örgütsel sessizlik kavramı en basit haliyle, işgörenlerin örgütsel konular hakkında sessizliği tercih etmeleri olarak açıklanmaktadır. Örgütsel sessizlik kavramıyla ilgili yapılmış araştırmalar çoğunlukla iki temel çalışmaya dayandırılmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalardan ilki Morrison ve Milliken (2000) tarafından yapılmıştır ve söz konusu araştırmacılar örgütsel sessizlik kavramını çalışmalarıyla literatüre kazandırmışlardır. Morrison ve Milliken (2000:707) örgütsel sessizliği; "işgörenlerin işlerini ve örgütlerini geliştirmesiyle ilgili bilgi, fikir ve düşüncelerini bilinçli bir şekilde esirgemeleri" olarak açıklamaktadır. Örgütsel sessizlik konusunda yapılmış temel çalışmalardan diğeri ise Pinder ve Harlos'a (2001) aittir. Pinder ve Harlos (2001: 334) örgütsel sessizliği; "değişime etki etme ya da düzeltme yeteneğinde olduğu halde çalışanların, örgütleri ile ilgili konularda, bilişsel, davranışsal veya duygusal görüşlerini ifade etmekten kaçınması" şeklinde açıklamaktadır (Çakıcı, 2008:118). Örgütsel sessizlik, araştırmacılar tarafından net açıklanamayan ve kavramsallaştırılamayan bir olgudur (Ülker ve Kanten, 2009: 113). Meriç (2017:78) örgütsel sessizliği açıklarken Dyne, Ang ve Botero'nun (2003:1360) çalışmasına atıfta bulunarak örgütsel sessizliği; bilinçli şekilde yapılan bir davranış tercihi olarak ele alır ve iş ile ilgili görüşlerin veya olumsuz fikirlerin iş süreci içerisinde çalışanlar tarafından ifade edilmemesi, yani açığa vurulmaması olarak açıklamaktadır. Pinder ve Harlos (2001:338-339) sessizlik tutumunun beş tane ikili fonksiyonu olduğunu açıklamaktadır. Bunlar:

1. Sessizlik, insanların bir arada kalmalarını sağlayabileceği gibi onları ayrı kalmaya da itebilir.
2. Sessizlik, insanlara fayda katabileceği gibi zarar görmelerine de sebep olabilir.
3. Sessizlik, bilgi sağlayabileceği gibi bilginin gizli tutulmasına da sebep olabilir.
4. Sessizlik, insanları derin düşüncelere itebileceği gibi hiçbir şey düşünmemelerine de sebep olabilir.
5. Sessizlik kabulün göstergesi olabileceği gibi muhalefetin de bir simgesi olabilir.

Anlaşılacağı üzere sessizlik; muğlak, kaygan ve çok boyutlu yönüyle anlaşılması kolay olmayan bir kavramdır (Çakıcı, 2007:148).

Çalışanlar, aktif olarak örgütsel faaliyetler içinde bulundukları için yaşanan aksaklık ve sorunları görebilmeleri ve yol gösterici nitelikte olabilmeleri nedeniyle, yapılan çalışmalar örgütlerde en güvenilir kaynakların çalışanlar olduğunu göstermektedir (Dilek ve Taşkıran, 2016:407). Fakat araştırmacılar çalışanların örgütleriyle ilgili yapıcı fikirlerini veya endişe, kaygı ve alternatif görüşlerini açıkça dile getiremediklerini ve genellikle sessizlik davranışı gösterdiklerini ifade etmektedirler (Erenler, 2010:1). Örgütlerin, küresel rekabet şartlarında başarı sağlayabilmek adına çalışanlarıyla uyum içerisinde olmaları gerektiğini bilmelerine rağmen çoğu zaman onların sessizliği tercih etmelerini bilinçli veya bilinçsiz olarak tetiklemesi çalışanların sessiz kalma tercihlerinin bir nedeni olarak değerlendirilmektedir (Gül ve Özcan, 2011:110). Çalışanların öneri, katkı veya eleştiri gibi geribildirimlerine karşı yöneticilerin tavır ve tutumları çalışanların sessizlik tercihlerini doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple yönetimlerin çalışanlarıyla daha barışık olması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Örgütsel sessizliğin çalışanların performansını ve örgütsel performansı önemli derecede etkilediği kabul edilmektedir (Ülker ve Kanten, 2009:113). Çalışanların sessizliği tercih etmeleri örgütsel konular hakkında herhangi öneri veya çözüm sunmaktan kaçınmaları

anlamına gelmektedir. Sessizliğin hâkim olduğu örgütte zamanla çalışanlar arasındaki farklılıklar kaybolmakta ve örgütteki çalışanlar tek tip işgören haline dönüşmektedir. Birbirinin benzeri olan işgörenlerin çalışmalarında veya yaptıkları işin niteliğinde herhangi bir farklılık görülmemekte ve böylece örgüt işgörenden etkin ve verimli faydalanamamaktadır (Meriç, 2017:83).

Çalışanların, çeşitli sebeplerden dolayı örgüt içerisinde sessizliğe büründükleri görülmektedir. Çalışanların bu sessizliğe bürünme davranışları, her zaman kendi istekleri ile ortaya çıkmamaktadır. Örgütlerde hâkim olan kültür, örgüt yapısı, bazı dönemlerde örgütlerin içinde bulunduğu ekonomik kriz, çalışanların pozisyon değişikliği korkusu, işten çıkarılma korkusu gibi olgular sessizliğin altında yatan sebeplerdir. Gül ve Özcan (2011:112-113) çalışmalarında, çalışanların örgütte sessiz kalma nedenlerini; çalışanların yöneticilerine güven duymaması, konuşmanın risk taşıyabileceğinin düşünülmesi, izolasyon korkusu ve çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin bozulacağı korkusu olarak dört ana başlık altında toplamışlardır. Çakıcı (2008:125) çalışan sessizliğinin sebeplerini örgütsel ve yönetsel nedenler, iş ile ilgili konular, tecrübe eksikliği, ilişkilere zarar verme korkusu ve dışlanma korkusu olarak beş faktöre dayandırmaktadır. Görülüğü üzere örgütsel sessizlik içerisinde birçok nedeni barından çok boyutlu bir kavramdır. Bu sebeple örgütsel sessizliğe neden olan faktörlerin bilinmesi, çalışan sessizliğinin azaltılmasında ve giderilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Sessizlik, genellikle farklı düşünceler ortaya çıktığında, çalışanlar düşüncelerini dile getirmenin olası sonuçlarıyla yüzleşmek istemediklerinde başlamaktadır (Erenler, 2010:35).

Çalışanların sessizlik tercihleri bir uyum göstergesi olarak algılanıp, örgüte veya kendisine yararı olduğu düşünülse de aslında tam tersi zararı olmaktadır. Örgütlerde çalışanların sessiz kalmalarına sebep olan etkenlerden dolayı çalışanların sessizlik davranışları çeşitlilik göstermektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sessizlik türleri olarak; Dyne, Ang ve Botero (2003) ve Briensfield (2009) tarafından yapılan çalışmalara dayanarak literatürde üç temel örgütsel sessizlik türü açıklanmaktadır. Örgütsel sessizlik türlerinden ilki olan *''kabullenici sessizlik (acquiescent silence)'':* Örgütteki gelişmelere rıza göstererek, oluşan koşulları olduğu gibi kabullenen çalışanların; örgüt içerisinde görüş, düşünce, bilgi ve fikirlerini ifade etmemeleri olarak açıklanmaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz 2009:59). Bu sessizliğin altında yatan en önemli faktör, boyun eğme davranışıdır. Sessizliği kabul etmiş çalışanlar, örgütün gelişeceğine dair inançlarını kaybetmişlerdir ve bu sebeple çalışanlar üzerinde "Konuşsam da yararı yok" düşüncesi hakimdir (Tayfun ve Çatır, 2013:116). Örgütsel sessizlik türlerinden ikincisi *''savunma amaçlı sessizlik (defensive silence)'':* Çalışanların örgüt içerisindeki var olan bir durum, sorun veya konu ile ilgili düşünce ve fikirlerini belirtmeleri durumunda alabilecekleri olumsuz geribildirimlerden çekinmeleri sonucu kendilerini korumak amacıyla bilgi, fikir ve düşüncelerini ifade etmemeleri olarak açıklanmaktadır (Yalçınsoy, 2017:5). Bu sessizlik türünde temel güdü, çalışanın kendisini dış tehditlerden koruma arzusudur. Kabullenici sessizlik pasif bir uyum göstergesi olarak değerlendirilirken, savunma amaçlı sessizlik proaktiftir; farkında olmayı ve alternatifleri değerlendirerek, değişik fikirler sunmanın doğuracağı sonuçlar açısından sessizliğin en iyi strateji olması nedeniyle fikir, görüş ve bilginin saklanması anlamına gelmektedir (Batmunkh, 2011:60; Şehitoğlu, 2010:68).*''Örgüt yararına sessizlik (prosocial silence)'':* Çalışanların, örgüt hakkındaki bilgi, görüş ve fikirlerini örgütün veya diğer çalışanların faydalarını gözeterek, işbirlikçi nedenlerle ifade etmemesi olarak tanımlanmaktadır (Meriç, 2017: 87). Örgütler tarafından şekillendirilmeyen bu sessizlik türünde çalışanlar, örgütün menfaatleri veya diğer çalışanlar için alınabilecek en doğru kararın sessizliği tercih etmek olduğunu

düşünmektedirler (Çavuşoğlu ve Köse 2016:124).

Çalışanlar tarafından bilgi, düşünce ve fikirlerin bilinçli olarak kendilerinde tutulması olarak açıklanan örgütsel sessizlik olgusu, yaygın olarak birçok örgütte görülmektedir (Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001; Perlow ve Williams, 2003). Çalışanların sessizliği tercih etmelerinin altında birçok neden yatmaktadır ve bu nedenleri açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar oluşturulmuştur. Bu kuramlardan ilki Victor H. Vroom' un (1964) ''*Beklenti Kuramı (Expectancy Theory)''* dır. Bekleyiş bireyin algıladığı bir ihtimali ifade eder. Bu ihtimal sarf edilen gayretin buna karşılık gelen bir ödülle ödüllendirileceği hakkındadır (Kaplan, 2007: 45). Çalışanların örgütten ümit ve beklentileri vardır. Bu beklentiler çalışanların yaptığı işe ne şekilde fayda katabileceklerini etkilemektedir. Sessizlik konusunda bu kuram şöyle ifade edilebilir; çalışan işyerinde düşüncelerini açıkça belirttiğinde beklediği gibi olumlu bir tepki alıyorsa bu davranışını tekrarlayabilecektir. Fakat düşüncelerini belirtmek beklentilerini karşılamıyor ise sessizliği tercih etmektedir. Çalışanların sessizliği tercih etmelerinin nedenlerini açıklamaya çalışan bir diğer kuram da Noelle Neumann (1974: 43-51) tarafından geliştirilen *"Sessizlik Sarmalı (Spirals of Silence*)" kuramıdır. Buna göre, çalışanlar yalnız kalma ve izolasyon korkusuyla çevresindeki bireylerin kendisinden farklı görüşte olduğunu düşünüyorsa toplum tarafından kabul görülmek amacıyla fikirlerini açıklamak yerine sessiz kalmayı tercih edecektir. Böylece toplumdaki egemen görüş daha da güçlenecek ve farklı fikirler sessizliğe bürünecektir (Çakıcı, 2007: 153). Bir diğer kuram ise Ajzen'in *''Planlı Davranış Kuramı''* dır. Çalışanlar fikirlerini açıkça ifade etmeden önce, çevreden alabileceği olumlu ya da olumsuz tepkiyi tartarak, davranışı uygulama veya uygulamama niyetine sahip olmaktadırlar (Algın, 2014:28). Buna göre, kuramın örgütsel sessizlik ile ilişkisi şöyle açıklanabilir: Niyet edilen davranışın olumsuz sonuçlarının yüksek olacağı ümit edilirse, çalışan özel bir davranışa girişme yönünde olumsuz bir tutuma sahip olacaktır. Bu bakımdan sessizlik tercihi, planlı bir davranıştır denilebilir. Çalışanlar, örgütsel konularla ilgili konuşma ya da sessizlik kararı verirken *Fayda – Maliyet Analizi* yaparlar. Çalışanların örgüt içerisinde yaşanan olaylara verdiği tepkiler onlara fayda veya zarar olarak geri dönebilmektedir. Bu sebeple çalışanlar sessizleşme veya konuşma kararı alırken, konuşarak sağlayabilecekleri faydalara karşı, konuşmanın olası bedelini ve ne tür zararlarla karşılaşabileceğini tartarak fayda-maliyet analizi yaparlar. Çalışanları doğrudan etkileyen bedeller arasında enerji ve zaman kaybı vardır. Terfi edememe ve işini kaybetme de çalışanların ödeyebileceği bedeller arasındadır (Çakıcı, 2007: 153).

Sessizlik genellikle, çalışanların örgütlerine karşı uyum, memnuniyet ya da bağlılığının bir göstergesi olarak düşünülmektedir (Çavuşoğlu ve Köse 2016: 122). Fakat örgütlerde yaşanan hataların veya ihtiyaçların belirlenmesinde ve düzeltilmesinde faydalı olabilecek geribildirimlerin çalışanlar tarafından ifade edilmemesi örgüt ve çalışanlar için bir takım olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. (Yalçınsoy, 2017:11). Sessizliği tercih eden çalışanlarda; moral ve motivasyon kaybı, stres ve endişe, iş tatminsizliği, iletişim kopukluğu, geri bildirim eksikliği, işe devamsızlık ya da işgücü devri gibi olumsuz sonuçların yaşandığı görülmektedir. Örgütsel sessizlik; yeni fikir veya tercihlerin ortaya çıkışını engelleyen bir kavram olması bakımından örgütsel gelişimi yavaşlattığı ve çalışanların bağlılık düzeylerini azaltarak iç çatışmalara sebebiyet verdiği bilinmektedir (Gül ve Özcan, 2011:114).

2.2. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Geniş bir kapsama sahip olan kişilik, bireyin tüm ilgilerini, davranışlarını, yeteneklerini, dış görünüşünü ve çevresiyle uyum biçimini içeren bir kavramdır (Tomrukçu, 2008:5). Bireylerin bütün özelliklerini kapsayan kişilik kavramı, bireylerin çevreleriyle kurduğu, onları diğer bireylerden ayıran,

tutarlılık gösteren ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak değerlendirilmektedir (Cüceloğlu, 2016:19). O halde kişilik, ‘’bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü’’ olarak tanımlanmaktadır (Şimşek ve diğ., 2015:79). Kişilik bireylerde doğum ile başlar ve ölüme kadar gelişimini sürdürmektedir (Dilek ve Taşkıran, 2016: 403). Kişiliğin gelişimini etkileyen faktörler genel olarak aile, kalıtımsal, psikolojik, kültürel ve sosyal, coğrafi ve fiziki faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Kişilik, toplumda bireyleri diğer bireylerden farklılaştıran ve bireyin kendine has geliştirdiği özellikler bütünü olarak tüm hayatını etkilemektedir. Bu sebeple, bireyler aynı olay veya durumları birbirlerinden farklı algılamalarının ve farklı çözümler geliştirmelerinin asıl nedenlerinden biri de bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri olduğu düşünülmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009:216). Kişilik özelliklerinin tespitinde, bir bireyin kişiliğini tamamen tanımlamak mümkün olmayabilir ancak kişiliğin incelenmesi ve bazı özelliklerinin belirlenebilmesi için bir sınıflandırma oluşturulmuştur (Apan ve Ercan, 2017:179). Bu bağlamda yapılan çalışmalar incelendiğinde, kişiliği açıklamada beş faktörlü bir sınıflandırmanın yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. McCrae Robert R. ve Costa Paul T. tarafından 1985 yılında geliştirilen beş faktör kişilik modeli; bireylerin kişilik özelliklerini beş farklı boyut ile tanımlamaktadır. Model, bu boyutların bireysel farklılıklar hususunda önemli ve anlamlı bir sınıflandırma sağlandığını açıklamaktadır (Ötken ve Cenkci, 2013:43). Beş faktör kişilik modelinin temel amacı, bireylerin sahip olduğu farklılıkların tüm dillerde sözcükler halinde kodlanarak, bu sözcüklerden kişilik yapısını açıklayacak bir sınıflama oluşturmaktır (Bozkaya, 2013:22). Beş faktör kişilik modelinin boyutları; duygusal tutarlılık, deneyime açık olma, dışadönüklük bilinçli-tedbirlilik, uyumluluk olarak sınıflandırılmaktadır (Akgündüz vd., 2015:54).

2.2.1 Duygusal Tutarlılık (Emotional Stability)

Duygusal tutarlılık, bireyin iç dengesini koruyabilmesi olarak açıklanmaktadır ve bireyin bu dengeyi sağlayabildiği oranda yaşamdan ve diğer her şeyden zevk alıp, tatmin olabileceğini açıklayan bir kavramdır (Bozkaya, 2013:25). Duygusal tutarlılık, bireylerin yaşamda ve yaşamın getirdiği koşullara olumlu yaklaşımlarını ifade etmektedir (Tekin, 2012:121). Bireyin, iyimser ya da kötümser oluşu, sinirli olup olmayışı, duygusallığı, eleştiriye açıklığı, endişesi, sıkılganlığı, özgüven derecesi, stres düzeyi bu boyutun kapsamındadır (Ödemiş, 2011:83). Duygusal denge eşiği yüksek olan bireyler; güven verici, sakin, dengeli, strese dayanıklı, sabırlı vb. kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009:216). Duygusal tutarlılık ya da duygusal denge kavramlarının karşıtı, nörotiklik veya duygusal dengesizlik kavramları ile açıklanmaktadır. Nörotiklik; gergin, sabırsız, endişeli, başka kişilerin onayına veya fikirlerine ihtiyaç duyan, sürekli değişen istikrarsız bir ruh hali içerisinde olan, kendinden emin olmayan, dengesiz bir kişilik şeklini ifade etmektedir (Girgin, 2007:85). Duygusal denge eşiği düşük olan nevrotik bireyler; çekingen, utangaç, kendiyle barışık olmayan, uyumsuz, saldırgan, özgüvensiz, stresli, depresyona yatkınlık vb. kişilik özelliklerine sahip olmaktadırlar (Sezici, 2015:5). Yapılan çalışmalara göre, duygusal tutarlılık sorunu olan çalışanların, örgütlerinde yaşanan olumsuzların etkisinde kalarak iş yaşamında zorlandıkları, buna ek olarak başarma isteklerinin düşük olması, düşük özgüvene sahip olmaları ve farklı deneyimlere kapalı olmaları nedenleriyle farklı işler edinme veya kariyerlerini geliştirme gayreti göstermedikleri düşünülmektedir (Parlak ve Sazkaya, 2018:152). Araştırmacılar tarafından örgütlerde yönetim pozisyonunda olan bireylerin duygusal tutarlılık boyutunun mutlaka yüksek olması gerektiği ileri sürülmektedir (Ödemiş, 2011:83). Negatif duygular taşıyan nevrotik bireyler, stresten daha kolay etkilendiklerinden dolayı

olumsuz durumlar karşısında sağlıklı karar verme ve problemleri başarıyla çözme davranışında bulunmak yerine karşılaştıkları bu olumsuz durumlardan uzaklaşma eğilimindedirler.

2.2.2 Deneyime Açık Olma (Openness/Openness to Experience)

Bu kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, diğer bireylere kıyasla her türlü deneyime açık olan, yeni fikirlere daima sıcak bakan, değişimi arzulayan, kendine özgü yargılama gücü olan ve farklılığı seven bireylerdir (Tekin vd., 2012:4618). Bu boyutta değerlendirilen bireyler; analitik, meraklı, bağımsız, yaratıcı, liberal, yenilikçi, orijinal, geniş ilgi alanlarına sahip, cesaretli, açık fikirli ve sanata ilgili gibi sıfatlara sahip olmaktadırlar (Tekin, 2012:126). Bu sıfatları taşıyan bireylerin genelde, yaratıcılık algılaması yüksek olması sebebiyle örgütlerde dikkat çekeceği ifade edilmektedir (Parlak ve Sazkaya, 2018:153). Deneyime açıklık düzeyleri düşük olan bireyler ise gelişim, değişim ve yeniliğe daima kapalı olmaktadırlar. Deneyime kapalı bireylerin, geleneksel tutumlarla yaşayan, muhafazakâr, kurallara sorgulamadan itaat eden, yenilikten ziyade bilineni tercih eden ve var oldukları kalıbı terk etmeyen bireyler olduğu belirtilmektedir (Dilek ve Taşkıran, 2016:406).

2.2.3 Dışadönüklük (Extraversion)

Dışadönük bireyler, pozitif duygulara eğilimli bireyler olarak değerlendirilmektedir. Bu kişilik boyutu, sosyal ortamlarda insanlar ile birlikte olmaktan mutluluk duyan, duygularını kolaylıkla ifade edebilen, konuşmaktan hoşlanan, cana yakın, girişken, istekli, enerjik ve neşeli bireyleri kapsamaktadır (Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012:88-89). Yapılan çalışmalarda dışadönük bireylerin işe yerleşmeleri konusunda bazı avantajlara sahip oldukları bulgulanmıştır (Tekin, 2012:120). Cesur, hırslı, aktif oluşlarından dolayı politikacı veya diğer yüksek görüş derecesine sahip olan liderler olma eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Ödemiş, 2011:82). Dışadönük bireylerin örgütlerde, üstün olma ve ödül kazanma motivasyonları yüksek olduğu için iş doyumlarının da yüksek olduğu görülmektedir (Girgin, 2007:80). Bu boyutun karşıt ucu içedönük kavramı ile nitelendirilmektedir. İçedönük bireyler de ise, utangaçlık, sessizlik, sakinlik, içine kapanıklık, yalnızlığı tercih etme, konuşmaktan hoşlanmama ve tedbirli olma gibi kişilik özellikleri görülmektedir (Sezici, 2015:5).

Bu kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, diğer bireylere kıyasla her türlü deneyime açık olan, yeni fikirlere daima sıcak bakan, değişimi arzulayan, kendine özgü yargılama gücü olan ve farklılığı seven bireylerdir (Tekin vd., 2012:4618). Bu boyutta değerlendirilen bireyler; analitik, meraklı, bağımsız, yaratıcı, liberal, yenilikçi, orijinal, geniş ilgi alanlarına sahip, cesaretli, açık fikirli ve sanata ilgili gibi sıfatlara sahip olmaktadırlar (Tekin, 2012:126). Bu sıfatları taşıyan bireylerin genelde, yaratıcılık algılaması yüksek olması sebebiyle örgütlerde dikkat çekeceği ifade edilmektedir (Parlak ve Sazkaya, 2018:153). Deneyime açıklık düzeyleri düşük olan bireyler ise gelişim, değişim ve yeniliğe daima kapalı olmaktadırlar. Deneyime kapalı bireylerin, geleneksel tutumlarla yaşayan, muhafazakâr, kurallara sorgulamadan itaat eden, yenilikten ziyade bilineni tercih eden ve var oldukları kalıbı terk etmeyen bireyler olduğu belirtilmektedir (Dilek ve Taşkıran, 2016:406).

2.2.4 Sorumluluk (Conscientiousness)

Sorumluluk boyutu bireylerin, başarmak veya ulaşmak üzere amaçlara odaklanmalarını içermektedir. Sorumluluk boyutunda değerlendirilen bireylerin ortak özellikleri, ayrıntılara dikkat ederek amaca yönelik dürtüleri iyi kontrol edebilmeleri olarak açıklanmaktadır (Merdan, 2011: 22). Sorumluluk; yüksek dikkati, planı, disiplini, başlanmış bir işi bitirme gayretini, karşılaşılabilecek problemlerle mücadele edebilmek için daima tedbirli olmayı, hedefe odaklanarak yoğun çalışmayı ve etik ilkelere bağlılığı ifade eden bir kavramdır. Bu

boyuttaki bireylerin yüksek sorumluluk düzeyleri ve güçlü kararlılık duyguları, hedeflerine başarıyla ulaşmalarını sağlamakta ve yapılan çalışmalarda sorumluluk ile iş performansı arasında pozitif ve sürekli bir ilişki olduğu açıklanmaktadır (Ödemiş, 2011: 84-85). Düşük sorumluluk boyutunda değerlendirilen bireylerin; sorumsuzluk, dikkatsizlik, düzensizlik, tembellik, güvenilmezlik, unutkanlık, sürekli erteleyen ve dikkatli çabuk dağılan gibi özellikleri ile ön plana çıktığı belirtilmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009: 217).

2.2.5 Uyumluluk (Agreeableness)

Uyumluluk, bireylerin kendilerine ait olmayan değerleri veya kuralları kabul görme ve bunlara uyma derecesi olarak açıklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda uyumluluk boyutu için ortak değinilen sıfatlar genellikle işbirlikçi, kibar, güvenilir, sevecen, dost canlısı, cömert, hoşgörü sahibi, alçak gönüllü, merhametli, bağışlayıcı ve yardımsever gibi kavramlar şeklinde sıralanmaktadır (Çetin, 2018: 70). Uyumluluk boyutu kişiler arası eğilimler ile yakından ilgilenmektedir ve uyumluluk düzeyi yüksek bireyler, çatışma ortamında bulunmayan, sosyal ilişkilerde ılımlı ve toleranslı, diğer bireylere karşı ilgili ve önyargısız olarak değerlendirilmektedirler (Merdan, 2011:22; Dilek ve Taşkıran, 2016:407). Uyumluluk boyutu iş yaşamında açıklandığında, uyumlu bireyler rekabet ve mücadele etmektense daha çok işbirliği içerisinde faaliyetleri sürdürme eğilimine sahip oldukları ifade edilmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2013: 18). Yukarıda tanımlanan özelliklerin tam tersi olarak, dik başlılık, inatçılık, rekabetçilik, şüphecilik, sinirlilik, daima eleştirel ve muhaliflik gibi özellikler uyumsuz bireyleri tanımlamaktadır (Yelboğa, 2006:199). İş yaşamında bu uyumsuz kişilik özelliklerine sahip çalışanlar veya yöneticilerin iletişim konusunda yaşayabilecekleri bazı sıkıntılar örgütün genel performansını da olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir (Kaşlı, 2009:27). Araştırmacılar tarafından uyumluluk boyutunun kişilerarası ve örgütlerdeki çatışmayı azalttığı ifade edilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1 Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın amacı; çalışanlarının kişilik özellikleri ve örgütsel sessizlik tutumu arasındaki ilişkinin açıklanmasıdır. Çoğu çalışmada olduğu gibi bu araştırma da bazı kısıtlar taşımaktadır. Araştırmanın konusu, çalışanların ''dışadönüklük'', ''uyumluluk'', ''sorumluluk'', ''duygusal tutarlılık'' ve ''deneyime açıklık'' gibi beş farklı kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile sınırlıdır. Yapılan araştırma sadece Isparta il merkezinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları araştırma kapsamında olan mağaza çalışanlarına özgü sonuçlardır.

3.2 Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Verilerin Toplanması

Isparta il merkezinde faaliyette bulunan 3 alışveriş merkezi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için gerekli veriler anket yönetimiyle toplanmıştır. Araştırma kapsamında, ilgili evrende bulunan alışveriş merkezlerindeki mağaza çalışanlarına toplam 500 anket dağıtılmıştır. Toplanan anketlerde 49 anketin hiç doldurulmadığı, 26 anketin ise tam olarak cevaplanmadığı tespit edilmesi sonuncunda 425 anket değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketler üzerinde yapılan incelemede 3 anketin sağlıklı şekilde doldurulmadığı belirlenmiş ve bu anketler analize dahil edilmeyerek araştırmanın analizleri, 422 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 20 paket programı ile analiz edilmiştir.

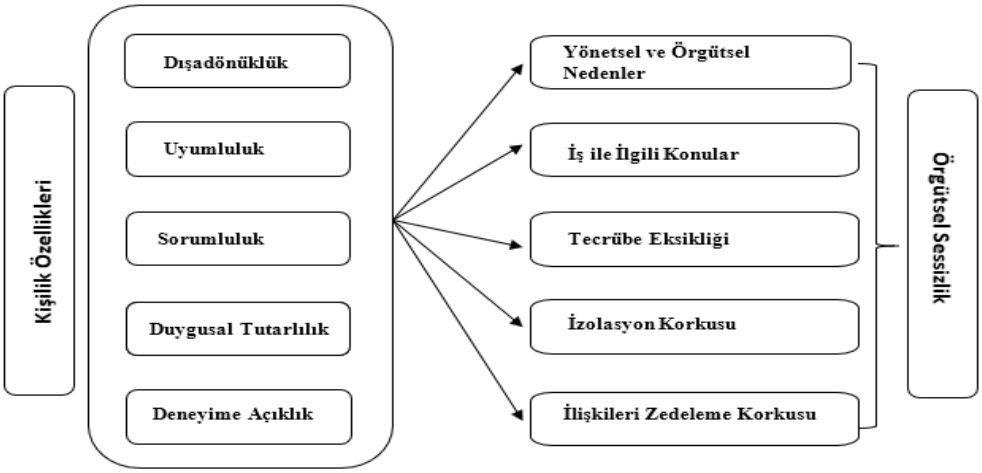
3.3 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket formunda demografik özellikler ile ilgili 6 soru, kişilik özellikleri ile ilgili 44 soru ve örgütsel sessizlik ile ilgili 29 soru olmak üzere toplam 79 soru sorulmuştur. Bu

doğrultuda çalışanların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Beş faktör kişilik ölçeği; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal tutarlılık ve deneyime açık olmak üzere beş farklı boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların örgütsel sessizlik davranışlarının belirlenmesinde Çakıcı ve Çakıcı (2007) tarafından geliştirilen örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek sessizlik davranışını; yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu olarak beş farklı boyut kapsamında ölçmektedir. Araştırmada, çalışanlardan her iki ölçekte de yer alan ifadeleri 5'li Likert üzerinden cevaplamaları istenmiştir.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri; beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal tutarlılık ve deneyime açıklıktır. Bağımlı değişkeni ise; yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili konular, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu boyutlarından oluşan örgütsel sessizlik davranışıdır. Araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterildiği gibi, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel sessizliğe etkisini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı ve modeline uygun olarak geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

Hipotez 1: Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 1a: Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1c: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1d: Kişilik özelliklerinden duygusal tutarlılık ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.

3.5. Tanımlayıcı Bulgular

Ankette 5'li Likert tipi ölçekle ölçülen ifadelerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 1: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach (α)
Yönetsel ve Örgütsel Nedenler	13	0,94
İşle İlgili Nedenler	5	0,90
Tecrübe Eksikliği	4	0,85
İzolasyon Korkusu	4	0,91
İlişkileri Zedeleme Korkusu	3	0,88
Ölçek Geneli	29	0,97

Tablo 2: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach (α)
Dışadönüklük Boyutu	8	0,78
Sorumluluk Boyutu	9	0,80
Uyumluluk Boyutu	9	0,77
Deneyime Açıklık Boyutu	10	0,81
Duygusal Tutarlılık Boyutu	8	0,65
Ölçek Geneli	44	0,92

Tablo 1 ve Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach α değerleri literatürde kabul edilen %70 oranının üzerinde tespit edilmiştir. Bu verilere dayanarak, araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Çalışanların Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellikler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	207	49,1
	Erkek	215	50,9
	Toplam	422	100
Yaş	25'e kadar	261	61,8
	26-33 yaş	102	24,2
	34-41 yaş	38	9,0
	42-49 yaş	13	3,1
	50 ve üstü yaş	8	1,9
	Toplam	422	100
Medeni Durum	Bekar	326	77,3
	Evli	96	22,7
	Toplam	422	100
	Ortaöğretim	89	21,1

Demografik Özellikler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Öğrenim Düzeyi	Ön Lisans	141	33,4
	Lisans	181	42,9
	Lisansüstü	11	2,6
	Toplam	422	100
Gelir Durumu	2500 TL'ye kadar	295	69,9
	2501-3000 TL	63	14,9
	3001-3500 TL	31	7,3
	3501 TL ve üstü	33	7,8
	Toplam	422	100
Bulunduğu Yerdeki Çalışma Süresi	1 yıla kadar	226	53,6
	2- 3 yıl	113	26,8
	4 yıl ve üstü	83	19,7
	Toplam	422	100

Tablo 3'e bakıldığında katılımcıların 207'i (%49,1) kadın, 215'i (%50,9) erkek çalışanlardan oluşmaktadır, ayrıca yaşı 25'e kadar olan 261 (%61,8) çalışan, 26-33 yaş aralığında 102 (%24,2) çalışan, 34-41 yaş aralığında 38 (%9) çalışan, 42-49 yaş aralığında 13 (%3,1) çalışan ve 50 yaş ve üstü yaş aralığında ise 8 (%1,9) çalışan bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların 326'sı (%77,3) ile büyük çoğunluğu bekar çalışanlardan oluşurken, 96 çalışan (%22,7) evlidir. Çalışanların 89'u (%21,1) ortaöğretim, 141'i (%33,4) ön lisans, 181'i (%42,9) lisans, 11'i (%2,6) lisansüstü öğrenim düzeyine sahiptir. Çalışanların 295'i (%69,9) 2500 TL'ye kadar, 63'ü (%14,9) 2501-3000 TL arası, 31'i (%7,3) 3001-3500 TL arası, 33'ü (%7,8) 3501 TL üzerinde maaş almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların 226'sı (%53,6) 1 yıla kadar, 113'ü (%26,8) 2-3 yıl arası, 83'ü (%19,7) 4 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

Tablo 4: Örgütsel Sessizlik İle İlgili Ankette Yer Alan İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

YÖNETSEL VE ÖRGÜTSEL NEDENLER	Standart Sapma	Ortalama	Değerlendirme
1. Amirime güvenmediğim için problemlerimi söylemiyorum.	1,33963	2,36	Katılmıyorum
2. Amirlerin "sözde" ilgileniyor görünmesi sebebiyle açıkça konuşmuyorum.	1,29627	2,51	Katılmıyorum
3. Amirimin verdiği sözü tutmadığı için konuşmamın gereksiz olduğuna inanırım.	1,29434	2,52	Katılmıyorum
4. İş yerimde açıkça konuşmayı desteklemeyen bir kültür var.	1,31768	2,64	Kararsızım
5. Amirlerim açıkça konuşmayı desteklemezler.	1,30911	2,50	Katılmıyorum
6. Amirimin "en iyi ben bilirim tavrı" konuşmamı gereksiz kılıyor.	1,39470	2,57	Katılmıyorum

YÖNETSEL VE ÖRGÜTSEL NEDENLER	Standart Sapma	Ortalama	Değerlendirme
7. Açıkça konuşmamı sağlayacak biçimsel bir mekanizma bulunmamaktadır.	1,31524	2,61	Kararsızım
8. Düşüncelerime amirlerimin kulak vermeyeceğine inanıyorum.	1,33876	2,54	Katılmıyorum
9. İşin / mesleğin gerektirdiği doğrular ve ilkeler konusunda amirlerimle uyuşmazlık olduğuna inanıyorum.	1,31078	2,62	Kararsızım
10. Açıkça konuşmam bir yarar sağlamayacak.	1,32620	2,54	Katılmıyorum
11. Hiyerarşik yapının sert olması görüşlerimi ifade etmemi engelliyor.	1,34491	2,50	Katılmıyorum
12. Amirim ile ilişkilerimin mesafeli olduğuna inanıyorum.	1,38039	2,89	Kararsızım
13. Açıkça fikirlerini ifade eden kişiler haksızlığa veya kötü muamele ile karşılaşıyorlar.	1,33255	2,69	Kararsızım
İŞ İLE İLGİLİ NEDENLER			
14. Açıkça konuşmak işimi kaybetmeme sebep olabilir.	1,33589	2,59	Katılmıyorum
15. Sorun veya problem bildirdiğimde görev yerim veya pozisyonum değişebilir.	1,30675	2,53	Katılmıyorum
16. Problem bildiren kişiler hoş karşılanmazlar.	1,37266	2,76	Kararsızım
17. Açıkça konuşunca amirlerim veya iş arkadaşlarım bana karşı kötü bir tavır alabilirler.	1,34702	2,66	Kararsızım
18. Yeni fikir ve öneriler iş yükümü arttırabilir.	1,38860	2,76	Kararsızım
TECRÜBE EKSİKLİĞİ			
19. Sorun bildirme ya da öneri de bulunmak için yeterli tecrübemin olmadığını düşünüyorum.	1,26370	2,28	Katılmıyorum
20. İşyeri veya işimle ilgili konu veya problemler beni değil amirimi ilgilendirir.	1,30805	2,36	Katılmıyorum
21. Dile getirdiğim sorunlar bilgisiz veya deneyimsiz olduğumu ortaya çıkarabilir.	1,24517	2,26	Katılmıyorum
22. Bulunduğum pozisyon alt kademe olduğundan düşüncelerimi ifade etmemin önemsiz olduğuna inanıyorum.	1,31576	2,37	Katılmıyorum
İZOLASYON KORKUSU			
23. Sorun bildirdiğimde problem yaratan/ şikâyetçi biri olarak görülürüm.	1,42160	2,54	Katılmıyorum
24. Problem bildirmek bana duyulan güven veya saygıyı azaltabilir.	1,33947	2,51	Katılmıyorum
25. Amirim negatif geri bildirime olumsuz tepkiler verir.	1,34467	2,57	Katılmıyorum

YÖNETSEL VE ÖRGÜTSEL NEDENLER	Standart Sapma	Ortalama	Değerlendirme
26. Problem bildirdiğimde ortalığı karıştıran, arabozucu biri olarak görülürüm.	1,30726	2,50	Katılmıyorum
İLİŞKİLERİ ZEDELEME KORKUSU			
27. Sorunları açıkça ifade ettiğimde ilişkilerim zarar görür.	1,30544	2,49	Katılmıyorum
28. Açıkça konuştuğumda çevremdeki kişiler beni desteklemeyebilir.	1,32478	2,67	Kararsızım
29. Sorun veya problemlerden bahsettiğimde amirlerimin hoşuna gitmez.	1,38862	2,63	Kararsızım

Araştırmaya katılan mağaza çalışanlarının, örgütsel sessizlik ilgili 5'li Likert tipi ölçekte yer alan ifadelere verdikleri cevapların değerlendirmeleri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4'e göre mağaza çalışanları, örgütsel sessizlik davranışlarının altında yatan nedenler olarak gösterilen tecrübe eksikliği ve izolasyon korkusu sebebiyle sessizliği tercih etme ifadelerine katılmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların yönetsel ve örgütsel nedenler ile sessiz kalma davranışları incelendiğinde, katılımcıların örgütlerinde açıkça konuşmayı destekleyecek bir örgüt kültürünün ve biçimsel bir mekanizmanın olmadığı, yöneticilerle ilişkilerin mesafeli olduğu ve aralarında işin/ mesleğin gerektirdiği doğrular ve ilkeler konusunda uyuşmazlık olduğu konularında kararsız olduklarını ve sessizliğe neden olabilecek diğer yönetsel ve örgütsel nedenlerin yer aldığı ifadelere katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanlar, örgütte bir problemin açıkça ifade edilmesi sebebiyle görev yeri veya pozisyonlarının değişmeyeceğini ve bu sebeple işlerini kaybetmeyeceklerini düşünmektedirler ancak bu durumun, yöneticiler veya meslektaşları tarafından hoş karşılanmayacağı, örgütte kötü tavırlara maruz kalınabileceği ve iş yüklerinin artabileceği hususunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Katılımcılar, ilişkileri zedeleme korkusuyla, örgütte açıkça bir problem veya sorunu ifade ettiklerinde çevrelerinden destek görememe ve yöneticileriyle sorun yaşama konusunda kararsız iken, bu sebeple ilişkilerinin zarar görebileceğine katılmamaktadırlar.

3.6. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Beş faktör kişilik özelliklerinin, örgütsel sessizlik davranışlara etkilerini belirlemek amacıyla kişilik özelliği ölçeğinin boyutları (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal tutarlılık ve deneyime açıklık) ile örgütsel sessizlik ölçeğinin boyutları (yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu) arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 5: Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinin Alt Boyutları Arasında İlişki

BOYUTLAR		YÖNETSEL ve ÖRGÜTSEL NEDENLER	İŞ İLE İLGİLİ NEDENLER	TECRÜBE EKSİKLİĞİ	İZOLASYON KORKUSU	İLİŞKİLERİ ZEDELEME KORKUSU
DIŞADÖNÜKLÜK	Pearson Correlation	-,181**	-,182**	-,331**	-,226**	-,161**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001
	N	422	422	422	422	422
UYUMLULUK	Pearson Correlation	-,143**	-,165**	-,281**	-,167**	-,131**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,001	,007
	N	422	422	422	422	422
SORUMLULUK	Pearson Correlation	-,151**	-,186**	-,317**	-,210**	-,208**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000
	N	422	422	422	422	422
DUYGUSAL TUTARLILIK	Pearson Correlation	,138**	,151**	,178**	,163**	,146**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,000	,001	,003
	N	422	422	422	422	422
DENEYİME AÇIKLIK	Pearson Correlation	-,022	-,025	-,153**	-,061	-,016
	Sig. (2-tailed)	,658	,612	,002	,208	,738
	N	422	422	422	422	422

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 5'te Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinin alt boyutları arasında bir ilişkinin varlığını test etmek için yapılan korelasyon testi sonucunda görülmektedir ki; kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile örgütsel sessizliği etkileyen; yönetsel ve örgütsel nedenler arasında (r = ,-181); iş ile ilgili nedenler arasında (r = ,-182); izolasyon korkusu arasında (r = ,-226) ve ilişkileri zedeleme korkusu arasında (r = ,-161) zayıf düzeyde olmakla birlikte negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dışadönüklük ile tecrübe eksikliği arasında (r = ,-331) orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile örgütsel sessizliği etkileyen; yönetsel ve örgütsel nedenler arasında (r =, -143); iş ile ilgili nedenler arasında (r =, -165); tecrübe eksikliği arasında (r =, -281); izolasyon korkusu arasında (r =, -167) ve ilişkileri zedeleme korkusu arasında (r =, -131) zayıf

düzeyde olmakla birlikte negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile örgütsel sessizliği etkileyen; yönetsel ve örgütsel nedenler arasında (r =, -151); iş ile ilgili nedenler arasında (r =, -186); izolasyon korkusu arasında (r =, -210) ve ilişkileri zedeleme korkusu arasında (r =, -208) zayıf düzeyde olmakla birlikte negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Sorumluluk ile tecrübe eksikliği arasında (r =, -317) orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kişilik özelliklerinden duygusal tutarlılık ile örgütsel sessizliği etkileyen; yönetsel ve örgütsel nedenler arasında (r = ,138); iş ile ilgili nedenler arasında (r = ,151); tecrübe eksikliği arasında (r = ,178); izolasyon korkusu arasında (r = ,163) ve ilişkileri zedeleme korkusu arasında (r = ,146) zayıf düzeyde olmakla birlikte pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği ile örgütsel sessizliği etkileyen; yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu arasında istatiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak deneyime açıklık ile tecrübe eksikliği arasında (r =, -153) düşük düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi (Korelasyon) Analizi

		Kişilik Özellikleri	**Örgütsel Sessizlik**
Kişilik Özellikleri	Pearson Correlation	1	-,166(**)
	Sig. (2-tailed)		0,001
Örgütsel Sessizlik	Pearson Correlation	-,166(**)	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	

** p<0.01

Kişilik özellikleri ve örgütsel sessizlik arasında korelasyon analizi sonucunda Tablo 6'da görülmektedir ki; kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki (r=-,166, p<0.01) olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular: *'' Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.''* şeklinde araştırmanın ana hipotezi olan **Hipotez 1:** desteklemiştir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın konusu olan örgütsel sessizlik olgusu, birçok örgütte yaygın olarak görülen fakat gerektiği kadar üzerinde durulmayan bir sorundur. Örgütlerde karşılaşılan problemlerin çözümünde veya ihtiyaç duyulan gelişmelerin sağlanmasında örgüt çalışanlarının bilgi ve fikirleri oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Ancak günümüzde örgütlerince, sessizlik olgusu uyumun bir göstergesi olarak algılanmakta ve çalışanların fikirlerini açıkça ifade etmeyerek pasif kalmaları desteklenmektedir. Buna karşın süreçlerin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için örgüt yönetimlerinin, sessizliğe neden olan faktörleri belirlemesi ve bu doğrultuda önleyici tedbirler alması gerekmektedir. Sessizliğe neden olan birçok faktör bulunmaktadır ancak bu çalışmada kişilik özelliklerinin de sessizliği etkileyen faktörden biri olduğu düşünülerek, kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Her çalışan birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip olduğuna göre, fikir, görüş, kaygı ve önerilerini ifade etme davranışlarının altında yatan nedenlerin de farklı olacağı varsayılmıştır. Araştırmanın bu varsayımı kapsamında gerekli olan verilerin elde edilmesi ve

oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için anket yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemle elde edilen verilerin analiz sonuçları, araştırma hipotezlerinin desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Dışadönük bireyler yapı itibariyle, sosyal ortamlarda insanlar ile birlikte olmaktan mutluluk duyan, duygu ve düşüncelerini kolaylıkla ifade edebilen, konuşmaktan hoşlanan, kişiler arası ilişkileri güçlü, girişken, aktif ve enerjik bireyler olarak değerlendirilmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda dışadönük bireylerin örgütlerde yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu sebebiyle sessiz kalma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilerek, bireylerin dışadönük olma eğilimleri arttıkça örgütlerde sessiz kalma davranışları azalmaktadır sonucuna ulaşılabilmektedir. Bu doğrultuda *''Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.''* şeklinde kurulan **Hipotez 1a;** desteklenmektedir.

Uyumluluk özelliğini sahip bireyler çatışma ortamında bulunmayan sosyal ilişkilerde ılımlı ve toleranslı, diğer bireylere karşı ilgili ve önyargısız, işbirlikçi, kibar, güvenilir, dost canlısı, cömert, hoşgörü sahibi, alçak gönüllü, merhametli, bağışlayıcı ve yardımsever bireyler olarak değerlendirilmektedirler. Bu doğrultuda uyumluluk özelliğine sahip bireylerin bulunduğu ortam ve koşullara kolaylıkla adapte olabilen çıkmak nitelikte oluşlarından dolayı örgütlerde meydana gelen sessizlik olgusuna karşı yerine var olan bu duruma ılımlı ve toleranslı yaklaşarak uyum sağlayacakları dolayısıyla sessiz kalabilecekleri düşünülmüştür. Ancak yapılan korelasyon analizi sonucunda uyumlu bireylerin örgütlerde yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu sebebiyle sessiz kalma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak ''Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.'' şeklinde kurulan **Hipotez 1b;** desteklenmektedir.

Sorumluluk boyutunda değerlendirilen bireyler, başarmak veya ulaşmak üzere amaçlara odaklanma, ayrıntılara dikkat ederek amaca yönelik dürtüleri iyi kontrol edebilme, yüksek dikkat, planlı ve disiplinli olma, başlanmış bir işi bitirme gayretinde olma ve hedefe odaklanarak yoğun çalışma özellikleriyle dikkat çekmektedirler. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin karşılaşılabilecekleri problemlerle mücadele edebilmek için daima tedbirli olması ve etik ilkelere yüksek bağlılık göstermeleri nedeniyle örgütlerde yaşanabilecek herhangi bir sorun, yanlış durum veya koşullara sessiz kalmayarak, üstlendikleri sorumlulukları gereği içinde bulundukları koşulları iyileştirmek için çaba gösterecekleri düşünülmektedir. Yapılan korelasyon analizi de bu düşünceyi destekler nitelikte sonuç vermiş ve sorumluluk sahibi bireyler ile örgütlerde yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu sebebiyle sessiz kalma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında; bireylerin sorumluluk düzeyleri arttıkça örgütlerde sessiz kalma davranışları azalmaktadır sonucuna ulaşılabilmektedir ve *''Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.'' şeklinde kurulan* **Hipotez 1c;** desteklenmektedir.

Kişilik özelliklerinden duygusal tutarlılığa sahip olan bireyler; yüksek derecede iç dengesini koruyabilme, iyimser, güven verici, sakin, dengeli, strese dayanıklı ve sabırlı bireyler olarak nitelendirilmektedirler. Duygusal tutarlılık ile örgütlerde yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu sebebiyle sessiz kalma davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yüksek duygusal tutarlığa sahip bireylerin yaşamda ve yaşamın getirdiği koşullara olumlu yaklaşımları, daima sabır ve strese dayanıklı oluşları göz önüne alındığında bu sonucun çıkması

muhtemeldir ve bireyin duygusal tutarlılık düzeyinin artması örgütsel sessizlik davranışını da arttıracağı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda ''Kişilik özelliklerinden duygusal tutarlılık ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.'' şeklinde kurulan **Hipotez 1d;** desteklenmektedir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği ile örgütsel sessizliği etkileyen; yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu arasında istatiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak deneyime açıklık ile tecrübe eksikliğiyle sessiz kalma davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Deneyime açık bireyler; meraklı, yeni fikirlere daima sıcak bakan, geniş ilgi alanlarına sahip, değişimi arzulayan, orijinal ve yenilikçi bireyler oldukları için yaşamlarındaki birçok olguyu yeni tecrübeler kazanarak kendilerine gelişim ve değişim katmak amacıyla gerçekleştirmektedirler. Bu sebeple deneyime açık bireylerin, örgütlerde tecrübe eksikliği nedeniyle sessiz kalmamaları öngörülen bir sonuçtur. Bu doğrultuda *''Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki vardır.''* şeklinde kurulan **Hipotez 1e;** desteklenmektedir.

Örgütlerde çalışanların fikir, görüş, sorun ve önerileri örgütün süreçlerinin sağlıklı işletilebilmesi için en önemli etmenlerdir. Örgütlerde etkin ve verimli çalışmaların gerçekleşmesi bekleniyorsa bu çalışmayı sağlayacak çalışanların bilgi üretebilmeleri, onların düşüncelerini, önerilerini ve eleştirilerini açıkça ifade edebilmeleri gerekmektedir. Ancak çalışanlardan gelen geribildirimlere örgütlerde sıcak bakılmaması, önyargılı davranılması ve yapılan eleştirilerin saygısızlık, uyumsuzluk ve itaatsizlik olarak değerlendirilmesi örgütlerde çalışanları sessizliğe itmektedir. Böylece örgütsel gelişim ve değişim sağlayabilecek yeni fikir ve görüşlerden örgütler mahrum kalmakta ve sessizlik örgüt için ciddi problemler oluşturmaktadır. Örgütlerde sessizlik olgusunun yol açtığı zararlar yöneticiler tarafından algılanmadığı ve çözümler üretilmediği müddetçe, çalışanlar sessizlik davranışları göstereceklerdir. Bu davranışların altında yatan temel faktörlerden biri olan çalışanların kişilik özellikleri de dikkate alınarak; örgütlerde çalışanların farklı değer yargılarına sahip oldukları ve bilgi, fikir, öneri veya sorun bildirirken kendilerini farklı ifade etme yöntemlerini seçtikleri göz önüne alınmalıdır. Doğru ve kolay bilgi paylaşımının olduğu örgüt yapısı yöneticiler tarafından desteklenmeli, fikir, görüş ve eleştiri bildirimlerine karşı önyargısız olunmalı, çalışanlara daha fazla önem verilerek onların konuşmaları teşvik edilmeli ve sessiz kalmayan çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak ortamlar yaratılmalıdır.

KAYNAKÇA

1. AKGÜNDÜZ, Y., DALGIÇ, A. VE KARAKAN, H.İ. (2015). '' Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma'' Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7(3): 51- 65.
2. ALGIN, İ. (2014). Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
3. APAN, M. VE ERCAN, S. (2017). ''Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Finansal Okuryazarlık Üzerine Etkisinin Yol Analizi ile Belirlenmesi: Lisans Düzeyindeki İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma'', Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8(16): 177-202.
4. BALKAN AKAN, B VE ORAN, F. (2017). ''Akademisyenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları: Konuya İlişkin Bir Uygulama'', Kırklareli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (5): 72-90.

5. BATMUNKH, M. (2011). Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

6. BOZKAYA, E. (2013). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.

7. BRINSFIELD, C.T. (2009). Employee silence: Investigatıon Of Dimensionality, Development Of Measures, And Examination Of Related Factors Dissertation. Doctoral Dissertation. Ohio State University.

8. CÜCELOĞLU, D. (2016). İnsan ve Davranış Psikolojisinin Temel Kavramları, 27.Basım Remzi Yayıncılık, İstanbul.

9. ÇAKICI, A. (2007). "Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1): 145-162.

10. ÇAKICI, A. (2008). ''Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri Algılanan Sonuçlar Üzerine Bir Araştırma'', Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (1): 117-134.

11. ÇAVUŞOĞLU, S. ve Köse, S. (2016). ''Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Davranışına Etkisi'', Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (1): 115-146.

12. ÇETİN, S.A. (2018). Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel İnovasyon Algısı, Bireysel İnovasyon Davranışı İlişkisi: Bursa Örneği, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

13. ÇİVİTCİ, N. VE ARICIOĞLU, A. (2012). ''Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri'', Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23: 78-96.

14. DEVELİOĞLU, K. VE TEKİN, Ö. (2013). ''Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama'', Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 18 (2): 15-30.

15. DİLEK, Y. VE TAŞKIRAN, E. (2016). ''Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma'', Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(13): 402-434.

16. DYNE, L.V., ANG, S. VE BOTERO, I.C. (2003). ''Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs, Journal of Management Studies, 40(6).

17. ERENLER, ESRA (2010). Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

18. ERKUŞ, A. VE TABAK, A. (2009). ''Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma'', Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(2): 213-242.

19. GİRGİN, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

20. GÜL, H. VE ÖZCAN, N. (2011). ''Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma'', Kahramanmaraş Sütçü İmam

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(2): 107-134.

21. JOHN, O.P., DONAHUE, E. M., KENTLE, R.L. (1991). ''The Big Five Inventory-Versions 4a and 54'', University of California Institute of Personality and Social Research, Berkeley.

22. KAPLAN, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

23. KARACAOĞLU, KORHAN VE AYŞE CİNGÖZ, (2009). "İşgören Sessizliğin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı", 17.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, s.159

24. KAŞLI, M. (2009). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

25. MERDAN, E. (2011). Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

26. MERİÇ, S. (2017). Turizm İşletmelerinde Yenilikçiliğin Görünmeyen Yüzü, Değişime Direnç ve Örgütsel Sessizlik: Tra1 ve Trb2 Bölgesi Analizi, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

27. MORRISON E.W.VE MILLIKEN F.J. (2000). ''Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in A Pluralistic World'', The Academy of Management Review, 25 (4): 706-725.

28. NOELLE-NEUMANN, E. (1974). ''The Spiral Of Silence, A Theory Of Public Opinion. Journal Of Communication'', 24(2): 43-51.

29. ÖDEMİŞ, S. N. (2011). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

30. ÖTKEN, A.B. VE CENKCİ, T. (2013). ''Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma'', Öneri Dergisi, 10(39): 41-51.

31. PARLAK, Ö. VE SAZKAYA, M. K. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8(1), s:149-165.

32. PERLOW, L., VE WILLIAMS, S. (2003). ''Is Silence Killing Your Company'', Harvard Business Review, 81(5), 52-58.

33. PINDER C.C.VE HARLOS K.P. (2001). "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence As Responses to Perceived Injustice", Research in Personnel and Human Resources Management, 20: 331-369.

34. SEZİCİ, E. (2015), "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü", International Journal of Economic and Administrative Sciences, 7(14): 1-22.

35. ŞEHİTOĞLU, Y. (2010). Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.

36. ŞİMŞEK, M. ŞERİF, T. AKGEMCİ VE A. ÇELİK (2015). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Eğitim Kitabevi, Konya.

37. TAYFUN, A. VE ÇATIR, O. (2013). ''Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma'', İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(3): 114- 134.

38. TEKİN, Ö. A. (2012). Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

39. TEKİN, Ö.A., TURAN S.N., ÖZMEN M, TURHAN A.A. VE KÖKÇÜ A. (2012). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama", Journal of Yasar University, 27 (7): 4611-4641.

40. TOMRUKÇU, B. (2008). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

41. TÜRK DİL KURUMU (2005). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. Ankara.

42. ÜLKER, F. VE KANTEN, P. (2009). "Örgütlerde Sessizlik İklimi, İşgören Sessizliği ve Örgüte Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Araştırma", Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2): 111-126.

43. YALÇINSOY, A. (2017).'' Örgütsel Sessizlik ve Sonuçları'', The Journal of Social Science, 1(1): 1- 19.

44. YELBOĞA, A. (2006). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", ''İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2):197-211.

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.277-295.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.277-295.

ANLATI VE HAYAT HİKÂYESİ ARAŞTIRMALARI[1]

NARRATIVE AND LIFE STORY RESEARCHES

Muhammet Hamdi MÜCEVHER*

* Öğr. Gör. Dr. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, mhmucevher@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-3474-5073

ÖZ

Anlatı araştırması ve onun türlerinden olan hayat hikâyesi araştırması, az bilinen ve kullanılan nitel araştırma yaklaşımlarından birisi olmasına rağmen yakın zamanda tercih edilmeye ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar, bu yaklaşımların nasıl uygulanacağının bilinmediğini ve kullanımlarında bir bütünlük olmadığını göstermektedir. Bu çalışmada, anlatı ve hayat hikâyesi araştırmalarının ne olduğu, hangi amaçla kullanıldığı, nasıl uygulandığı ve analiz sürecinin nasıl işlediği ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Böylece, bu yöntemleri kullanacak araştırmacılar için bir çerçeve oluşturulması ve yeni araştırmaların yapılması amaçlanmaktadır.

Çalışmada öncelikle, anlatı araştırması tanıtıldıktan sonra karakteristik özelliklerine, dikkat edilmesi gereken hususlarına, zorluklarına ve türlerine değinilmiştir. Ardından hayat hikâyesi araştırması tanıtılarak bu desenin nasıl uygulandığı, kritik noktaları, kriterleri ve yararlarından söz edilmiştir. Çalışmanın devamında anlatı ve hayat hikâyesi araştırmalarında veri toplama yöntemi ve süreci, katılımcı seçimi, analiz süreci, geçerlik ve güvenirliğin nasıl olacağı ortaya konulmuştur. Son olarak bu iki yaklaşımın sınırlılıkları ve araştırmacıların bürünmeleri gereken rol belirtilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Anlatı Araştırması, Hayat Hikâyesi Araştırması, Yaşam Öyküsü Araştırması*

Jel Kodları: *B00, M10, M12, M19*

ABSTRACT

Although narrative research and life story research is one of the least known and used qualitative research approaches, it has recently started to be preferred and widespread. However, studies show that it is not known how to apply these approaches and there is no integrity in their use. In this study, information about the definition, purpose, application and analysis process of narrative and life story research is presented. Thus, it is aimed to establish a framework for researchers who will use these methods and to conduct new researches.

For this purpose, narrative research was introduced in the study. Characteristic features, issues to be considered, difficulties and types are mentioned. Later, life story research was introduced. How it is applied, its critical points, criteria and benefits are mentioned. In the continuation of the study, in the narrative and life story researches, data collection method, data collection process, participant selection, analysis process, validity and reliability issues have been elaborated. Then, the limitations of these two methods and the role that the researchers should have were specified.

Keywords: *Narrative Research, Life Story Research*

Jel Codes: *B00, M10, M12, M19*

[1] Bu makale, Muhammet Hamdi Mücevher'in Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında sunduğu "Başarılı Yöneticilerin Hayat Hikâyeleri ve Yöneticilik Gelişimlerine Yansımaları: Nitel Bir Araştırma" isimli doktora tezinin metodoloji bölümünden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Araştırma deseni, veri toplama yöntemi, analiz yöntemi ve örneklem seçiminde esnek olunması ve araştırma deseninin zamanla belirmesi (Creswell, 2016: 47; Yıldırım ve Şimşek, 2011: 45-47), nitel araştırmanın en belirgin özelliklerindendir. Yani nitel araştırmalarda genel ve standart yaklaşımlar söz konusu değildir. Yapılan her araştırmanın, kendine özgü bir araştırma deseni ve analizi olabilir. Bu yönüyle bireyleri ve bireylerin yaşamını odak noktasına alması (Creswell, 2016: 121-122) bakımından anlatı araştırması, diğer desenlerden ayrışmaktadır. Bu birey, *sıradan bir insan* olabileceği gibi *seçkin bir kariyere sahip* ya da *ulusal düzeyde dikkat çeken birisi* de olabilir (Creswell, 2016: 122). Bu çalışmada, bireylerin yaşamlarını kendine inceleme konusu yapan genelde anlatı araştırması (öyküsel araştırma/hikâye analizi); özelde ise anlatı araştırmasının türlerinden olan hayat hikâyesi araştırması (yaşam öyküsü araştırması) tanıtılacaktır. Özellikle uygulama ve analiz süreci bakımından kendine özgü yaklaşımlar olan anlatı ve hayat hikâyesi araştırmalarının tanıtılması ve araştırma sürecinin bir bütün olarak ortaya konması, bu yöntemlerin kullanımını teşvik edecektir.

2. ANLATI ARAŞTIRMASI

Anlamlandırmanın en eski ve en doğal şekli, hikâyelerdir (Jonassen ve Hernandez-Serrano, 2002: 66; Akt. Merriam, 2015: 31). "Öykü" olarak da bilinen hikâyelerin, nitel araştırmalarda veri kaynağı olarak popüler hale geldiğini vurgulayan Merriam (2015: 31), hikâyelerin deneyimlerimizi nasıl algıladığımızın ve diğerleriyle nasıl iletişim kurduğumuzun ifadesi olduğunu ve bu sayede dünyamızı algıladığımızı aktarmaktadır. Sönmez ve Alacapınar (2014: 83), anlatı yerine öyküleme tanımını seçmektedir. Hikâye analizinin teorik temellerinin, sosyokültürel teorinin: insanın öğrenmesi ve gelişimi yalnız ve izole bir ortamda olmaz aksine sosyal ve kültürel çevre içinde karşılıklı etkileşimle gerçekleşir, temel varsayımına dayandığını aktaran Güler ve diğerleri (2015: 284-285), anlatı araştırmasını ifade etmek için "öykü" yerine "hikâye" kelimesini kullanmakta ve hikâyenin; kişilerin kendi hayatlarıyla ilgili diğer insanlarla paylaştığı başlarından geçen anekdot, kısa öykü, hayat biyografisi olabileceğini söylemektedir. Kişisel anlatı, aile hikâyeleri, intihar notları, duvar yazıları ve hayat hikâyelerinden oluşabilecek anlatı araştırmaları, bir veya birkaç kişinin deneyimini aktarmanın ötesinde sosyal ve kültürel yapının ipuçlarını da vermektedir (Bal, 2016: 106).

Hikâyelerden oluşan ve edebiyat, tarih, antropoloji, sosyoloji, toplumbilim ve eğitim gibi çeşitli disiplinlerden beslenen (Creswell, 2016: 104) anlatı araştırmasını, insanların belirli konuya ya da olguya dair yükledikleri anlamların hikâyeler ile anlatılması şeklinde tanımlayan Gürbüz ve Şahin (2016: 114), hikâyelerin, sembolik ve duygusal olarak güçlü anlatılar olması bakımından araştırmalarda bir yöntem olarak kullanılabileceğini söylemektedir. Anlatı araştırmasını, "bir veya daha fazla kişinin deneyimlerinin araştırma konusu yapılarak yaşam öykülerinin bir araya getirilmesi ve deneyimlerde yüklü anlamların kronolojik olarak sıralanması" ve "bir olay veya birbiriyle kronolojik ilişkisi bulunan olaylar hakkında yazılı metinler veya konuşmalar şeklinde yorumlanan bir nitel araştırma deseni" olarak tanımlayan Bal (2016: 106) ise bu araştırmanın bir hastalığın hikâye edilmesinden yaşam öyküsünün analiz edilmesine kadar farklı konuları ele alabileceğini söylemiştir. İnsanların, başlarından geçen olayları ve deneyimleri belli bir mantık içerisinde algıladıklarını, olayların oluş sırasına göre ve neden-sonuç ilişkisi içerisinde kaydettiklerini ve hikâyeler şeklinde paylaştıklarını aktaran Güler ve diğerleri (2015: 284), burada dikkat edilmesi gereken nokta olarak; insanların aktardıkları hikâyelerin, onların o hikâyelere yükledikleri anlam, duygu ve düşünceye göre şekillenmiş gerçekler olduğunu vurgulamaktadır.

Bir yöntem olarak anlatı araştırmasının, bireylerin anlattıkları öykülerden ve yaşadıklarını söyledikleri deneyimlerinden oluştuğunu söyleyen Creswell (2016: 70), bu yöntemin uygulanmasının; bir ya da birden fazla bireyin deneyimlerini araştırmayı, bu bireylerin yaşam öykülerinden veri toplamayı, kişisel deneyimleri rapor etmeyi ve bu deneyimlerin içerdiği anlamları kronolojik olarak sunmayı veya hayatın aşamalarını kullanmayı içerdiğini aktarmaktadır. Bu uygulama yapılırken bir veya birden fazla yaşanmışlığın veya tanıklığın, bir düzen içerisinde, toplumsal ve tarihsel bağlamda sunulması önemlidir (Bal, 2016: 109). Bu yönü ile anlatı araştırması, bize insan davranışlarını anlamada hem kişi, yer ve zaman etkileşimini birlikte değerlendirme hem de sürekli değişim ve gelişim içinde olan kişisel deneyimleri analiz etme imkânı tanımaktadır (Güler vd., 2015: 285).

Anlatı araştırmasının sınırlarını belirleyen çeşitli karakteristik özellikleri vardır. Creswell (2016: 71-72)'e göre anlatı hikâyelerinin özellikleri şu şekilde ifade edilebilir;

- Dokümanlar ve mülakatlar vasıtasıyla yaşanmış deneyimlerle ilgili hikâyeler toplar,
- Bireylerin deneyimlerini konu edinmekte ve onların kimliklerine ve kendilerini nasıl gördüklerine ışık tutabilmektedir,
- En başta mülakatlar olmak üzere gözlem, dokümanlar, resimler ve diğer nitel veriler olmak üzere çeşitli veri toplama teknikleri kullanılarak elde edilmektedir,
- Belirli bir kronolojik sıralamaya tâbi tutulur,
- Neler söylendiğine (tematik), söylenenlerin arkasında yatan gerçeklere ya da söylenenlerin doğasına (yapısal) ve hikâye doğrultusunda kimin yönlendirildiğine bağlı olarak gerçekleştirilen (diyalojik/performans) olmak üzere çeşitli şekillerde analiz edilebilmektedir,
- Dönüm noktaları, gerginlik ve duraklamaları içermektedir,
- Belirli yer ve durumlarda ortaya çıktığı için araştırmacının bir yerdeki hikâyeyi anlatması için bağlam önem arz etmektedir.

Riessman (2008) ve Clandinin ve Connolly (2000: 20)'den aktardığına göre Creswell (2016: 74-76), özellikle veri toplama süreci ve analizi hakkında anlatı araştırmasında dikkat edilmesi gereken hususları şu şekilde sıralamaktadır;

- Anlatı araştırması tek bir kişi ya da az sayıda kişinin yaşam deneyimlerinin detaylı şekilde tasvir edildiği durumlar için uygun olması açısından araştırma probleminin anlatı araştırmasına uygun olup olmadığını belirleyin,
- Bir hikâyesi veya deneyimiyle ilgili söyleyecek sözü olan kişi ya da kişileri seçerek hikâyelerini öğrenmek için gerektiği kadar zaman ayırın,
- Veri toplama ve kaydetme işlemlerinin farklı şekillerde nasıl yapılabileceğini düşünün,
- Anlatı araştırmacıları, bireysel hikâyeleri katılımcıların kişisel deneyimleri, kültürleri ve tarihsel bağlamları içerisinde ele alması gerektiğinden hikâyelerin bağlamı ile ilgili bilgi toplayın,
- Araştırmacı olarak süreç içinde aktif rol alarak katılımcıların hikâyelerini yeniden düzenleyin, yani yeniden hikâyeleyin,
- Katılımcılarla, onları araştırmaya dâhil ederek işbirliği yapın.

Anlatı araştırmasında veri toplamanın, bir görüşme veya otobiyografi yoluyla ya da diğer edebi yollarla bir hayat hikâyesinden veya gözlemlerini yazan ve daha sonra bunları öyküye ya da bir dizi kişisel mektuplara dönüştüren bir antropoloğun notları gibi çeşitli yöntemlerle olabileceğini

söyleyen Sart (2015: 136-138), anlatıların, belli bir kitle için oluşturulmaları sebebiyle sosyal yönleri olduğunu, hatta güce sahip olan kişiler ve grupların da hedeflerine ulaşmak için hikâyeler yarattıklarından bahsetmekte ve buna örnek olarak; "Bush ve Blair hükümetlerinin, Irak'a müdahalede halktan destek kazanmak ve müdahale için zemin oluşturmak adına Irak'ta kitle imha silahları olduğu ile ilgili bir hikâye oluşturmalarını" göstermektedir.

Genel olarak ifade etmek gerekirse anlatı araştırması, bireylerin hikâyelerini anlatmakta ve bireylerin hayatlarıyla ilgili kişisel, sosyal ve tarihsel bağlamda temalar sunmaktadır (Bal, 2016: 108). Kullanılması zor bir araştırma olan anlatı araştırması, bazı zorlukları da içermektedir. Creswell (2016: 76), anlatı araştırmasının zorluklarını şu şekilde sıralamıştır;

- Araştırmacının katılımcı ile ilgili yoğun veri toplaması gerekmektedir,
- Katılımcıların içinde yaşadıkları ortamın iyi anlaşılması gerekmektedir,
- Birey deneyimlerini ortaya çıkarabilmek için farklı bakış açılarına sahip bir anlayış gerekmektedir,
- Katılımcılarla aktif iş birliği gerekmektedir,
- Bireysel hikâyelerin toplanması, analiz edilmesi ve anlatılmasında birçok sorun ortaya çıkabilmektedir.

2.1. Anlatı Araştırması Türleri

Biyografik araştırma, hayat hikâyesi, otoetnografi, otobiyografi, destanlar ve sözlü tarih olmak üzere anlatı araştırmasının türleri vardır (Creswell, 2016: 73; Merriam, 2015: 31). Bunlardan en yaygın olanlarına değinmek gerekirse; öznelerin algı ve bakış açıları yerine deneyimlerine odaklanan *biyografik araştırma*, bir araştırmacının araştırma konusu yaptığı bir kişinin yaşamındaki deneyimleri kaydettiği ve yazdığı anlatı araştırması çeşididir (Güvercin, 2015: 172; Creswell, 2016: 73; Bal, 2016: 107). Bu araştırma yöntemine göre, aile ve yaşam hikâyeleri gibi bireysel deneyimler, psikolojik, sosyal, kültürel ve politik bağlamıyla ele alınarak nitel metotlarla değerlendirilir (Güvercin, 2015: 172-173). Araştırmaya konu olan bireylerin kendisi tarafından kaydedilen ve yazılan (Ellis, 2004; Muncey, 2010; Akt. Creswell, 2016: 73; Bal, 2016: 107) bir anlatı türü olan *otoetnografi araştırması* ise yazarın kendisi hakkında bilgi sunduğu gibi hikâyenin gerçekleştiği ortama ait kültürel ve sosyal figürler hakkında ipuçları da verir (Creswell, 2016: 73). Örneğin bir işgörenin çalışma hayatındaki yaşadığı olayları ve deneyimleri kaydetmesi ve bunu başkaları ile paylaşması, çalışma yaşamı ile ilgili birçok olumlu ve olumsuz durumların başkaları tarafından bilinmesini sağlayacaktır.

Hayat hikâyesi (yaşam öyküsü) araştırması, bir araştırmacı tarafından bir ya da birkaç birey ile ilgili bütün yaşantısının taranarak resmedilmeye çalışıldığı ve kişisel deneyimleri yansıtılarak yazıldığı anlatı türüdür (Denzin, 1989; Akt. Creswell, 2016: 73; Bal, 2016: 107). Son olarak *sözlü tarih araştırması*, olaylar ve olayların sebep ve sonuçlarına dair bir ya da birkaç kişiden sağlanan kişisel düşünceleri içeren bir anlatı şeklidir (Bal, 2016: 107; Creswell, 2016: 73). Çeşitli kurumlar ya da örgütler hakkında ya da sınıfta öğrenciler veya öğretmenlerce anlatılan hikâyelerin belli bir bağlamda sunulması sözlü tarih için örnek gösterilebilir (Creswell, 2016: 73; Ollerenshaw ve Creswell, 2002; Akt. Creswell, 2016: 73).

Anlatı çeşitlerinden biyografi ile yaşam öyküsü birbirine benzese de biyografi; çoğu zaman araştırma konusu yapılan kişiyi yakından tanıyan araştırmacı tarafından araştırılan kişiyle (genelde edebiyatçılar, siyasetçiler, bilim adamları gibi meşhur bireyler) ilgili bilgi ve belgelere ulaşarak ya da kendisiyle görüşülerek elde edilen bilgileri içeren anlatı türü iken; yaşam öyküsü; meşhur bireylerin yanında herkesi kapsayabilir ve araştırılan kişi ya da kişilerin kendi ağzından hayatının önemli kesitleri ve deneyimlerinin aktarıldığı ve olayların veya koşulların neden ve

sonuçlarının öne çıkarıldığı, sosyal ve tarihsel bağlamı olan anlatı araştırması çeşididir (Bal, 2016: 107). Meseleye farklı bir perspektiften bakarak bu karışıklığı farklı bir şekilde çözerek anlatı, yaşam öyküsü, sözlü tarih ve biyografiyi aynı sepete koyan ve hepsini yaşam tarihi araştırması içinde değerlendiren Glesne (2012: 27)'ye göre araştırmacı, bazen bir kültürü bazen de bir grubu temsil eden bir hayatın ya da farklı hayatların öykülerini yansıtmak için görüşmeler gerçekleştirir.

3. HAYAT HİKÂYESİ (YAŞAM ÖYKÜSÜ) ARAŞTIRMASI

Hayat hikâyesi çalışmalarının psikanaliz alanında yapılan çalışmalara dayandığını, özellikle 1910'lu yıllarda Freud'un tedavi yöntemi olarak katarsisi[2] kullanması ve devamında Adler ve Jung gibi psikologların kendilerine özgü bireyleri tanıma metotları geliştirmeleriyle bir yöntem olarak yaygınlaştığını söyleyen Bulut (2014) ve Güvercin (2015), 1920-30'lu yıllarda antropoloji alanında popüler hale gelen ilk yaşam öyküsü biyografilerinin, Amerikan Kızılderili şeflerin hayat hikâyelerini inceleyen çalışmalar olduğunu, bir müddet sonra sosyoloji ve edebiyat alanında kullanılmaya başlayan bu yöntemin, 20. yy'ın başlarında sıradan insanların yaşamını konu almasıyla birlikte sosyal bilimlerde, özellikle Şikago Okulu'nun şehir hayatıyla ilgili çalışmaları ve Thomas ve Znaniecki (1918-1921)'ın Polonyalı göçmen çiftçilerle yaptığı araştırmayla popüler hale geldiğini aktarmıştır. Günümüzde ise sosyoloji, psikoloji, antropoloji ve eğitim gibi pek çok disiplin ve disiplinler arasında bir yaklaşım olarak kullanılmaya devam eden yaşam öyküsü araştırmaları; motivasyon (Emmons, 1986), insan hayatı ve kimlik gelişimi (McAdams ve Ochberg, 1988), klinik çalışmaları (White ve Epston, 1990), yaşam hikâyeleri ve insan davranışları (Mischel ve Shoda, 1995) ve öğretmenlerin yaşamları, kariyerleri ve öğretim teknikleri (Goodson, 1997) gibi konularda kendini göstermektedir.

Görüldüğü gibi hayat hikâyesi araştırması, oldukça eski ve tanınmış bir nitel yaklaşım çeşidi olan ve İngilizce literatürde "life story inqury", Türkçe yazında "yaşam öyküsü", "hayat hikâyesi" ya da "yaşam hikâyesi" araştırması olarak ifade edilen bir anlatı desenidir. Yaşam öyküsü araştırması, bireyin tüm yaşantılarını onun zenginliğinin bir parçası olarak kabul eden, bireyleri kendi tarihsel süreçleri içerisinde gelişimsel olarak ele alan, bireylerin yaşamış oldukları tecrübeleri odak noktasına koyan, bireylerin yaşantılarına yükledikleri öznel anlamları kendi bakış açılarıyla yansıtan bir yöntemdir (Bulut, 2014). Yaşam hikâyesinin, bir bakıma, bireylerin olay veya durumlar ile ilgili kişisel deneyimlerini ve öznel yorumlarını kayıt altına almayı kapsadığını ifade eden Gürbüz ve Şahin (2016: 423), kısaca yaşam hikâyesini, kişilerin yaşamları hakkında nitel veri toplama teknikleri vasıtasıyla görüşme olarak tanımlamaktadır. Anlatı yaklaşımına göre hayat hikâyesini, hikâye anlatan kişi tarafından algılanan ve yorumlanan olayların tezahürü ve ifadesi olarak tanımlayan Shamir ve diğerleri (2005)'ne göre yaşam öyküsünde, gerçekliğin inşası gerçeklerle daha az, anlamlarla daha çok ilgilidir. Atkinson (2002), hayat hikâyesi araştırmasının, bireyin en büyük mücadelelerinin ve zaferlerinin ne olduğu, en derin değerlerinin nerede bulunduğu, arayışlarının ne olduğu ve nerede kırılabileceği gibi konularda ipuçları sağlayabildiğini ifade etmektedir.

Bu konuda çok yoğun çalışmalar yapan McAdams, bir görüşme formatı (McAdams, 1995; McAdams, 2008) geliştirerek, hayat hikâyesi araştırmasının nasıl yapılması gerektiği ile ilgili bir çerçeve sunmuştur. Bireylerin tüm yaşamını çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik olmak üzere üç döneme ayıran McAdams (1995; 2008), her dönemin kendine has yüksek ve düşük anları ya da mücadele ve mutlulukları olabileceğinden bahsetmiştir. Yaşam öyküsü araştırmasının, bir ya da iki saat süren bir dizi yüz yüze derinlemesine

[2] Katarsis, bireylerin en gizli duygularını serbest şekilde ifade ederek rahatlamadıkları bir yöntemdir.

görüşmeden oluştuğunu, serbest sohbet havasında geçtiğini, bireyin hayatı hakkında bilgi edinmek için açık uçlu sorulardan oluştuğunu ve kişiye hayatını anlatırken geçmiş yaşamını ve anılarını yeniden yapılandırma imkânı tanıdığını aktaran Bulut (2014), anlatım sürecinde, hayatları hoş olmayan olaylarla dolu olsa bile hikâyeleri konusunda katılımcıların cesaretlendirilmesi, hassas konularda oluşacak psikolojik risklerle ilgili tedbir alınması, gerekirse önceden bilgi edinerek katılımcıların bu sürece hazırlanması ve gerekli görüldüğü yerlerde daha zengin bir içerik almak ve açıklayıcı olmak için araya girilmesi, fakat yapılabilirse hiç araya girmeden doğal akışına bırakılması gerektiğini söylemektedir. Yaşam hikâyesi tekniğinde, araştırmacının bir araştırma sorusu belirlemesinin veya belirli bir olay ya da olguyu esas almasının örneklemde dâhil edilecek kişi ya da kişilerle doğru bir şekilde etkileşime geçmesi için faydalı olacağını söyleyen Gürbüz ve Şahin (2016: 423) ise *hayat hikâyesi araştırması için veri toplamada*, yapılandırılmış araçlar kullanılabildiği gibi yapılandırılmamış araçların da kullanılabileceğini ifade etmiştir. İlave olarak *hayat hikâyesi araştırmalarında verilerin tasnifi, analizi ve yorumlamasında* standart bir yaklaşım olmadığını vurgulayan Gürbüz ve Şahin (2016: 423), yine de araştırmacının, araştırma konusu olan olay ya da olgu ile ilgili bulgularını ortaya koyması ve çıkarımlar ya da genellemelere ulaşması gerektiğini aktarmaktadır.

Hayat hikâyesi konusunda çok eski çalışmaları ile tanınan Dolard (1935), bir çerçeve belirlemek adına hayat hikâyesi araştırmasının kritik noktalarına dikkat çekmiştir. Buna göre yaşam öyküsü (Dolard, 1935);

- Kültürel bir olaydır,
- Kültürün uzun süreli etkisi ışığında ele alınmalıdır,
- Bilimsel araştırma yöntemleri içerisinde olduğu için tarafsızlığa ve bilimselliğe önem verilmelidir,
- Kimin için yazıldığı (eğitim, politika, tarih, edebiyat ve psikoloji alanındaki aktör ya da kahramanlar olabilir) ve yazılış amacı göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

Dolard (1935), ayrıca nitelikli bir hayat hikâyesi araştırması için 7 kriter belirlemiştir;

1. Katılımcılar, yaşadıkları kültür içinde değerlendirilmelidir,
2. Ele alınan olaylar ve hareketler sosyal yönüyle toplumla ilgili olmalıdır,
3. Kültürün yansıtılmasında ailenin önemi yadsınmamalıdır,
4. Özgün yaşantıların sosyal yaşantıya dönüşümü yansıtılmalıdır,
5. Çocukluktan yetişkinliğe kadar devam eden tecrübeler, birbiri ile bağlantılı bir bütündür,
6. Sosyal durum, devamlı bir şekilde önemli bir faktör olarak görülmemelidir,
7. Yaşam öyküsü, kavramlaştırılmalı ve organize edilerek sunulmalıdır.

Bireylerin yaşantılarını çok farklı açılardan görme olanağı tanıyan (Bulut, 2014) hayat hikâyesi yönteminin olası yararları vardır. Atkinson (2002: 127-128)'a göre hayat hikâyesi araştırmasının yararları, katılımcıların;

1. Duygu ve deneyimlerini, daha fazla netleştirmesi ve yaşantılarına daha fazla anlam kazandırmasını,
2. Kendileriyle ilgili bilgisinin, inancının ve saygısının artmasını,
3. Değerli yaşantıların ve iç görülerin başkalarıyla paylaşılmasını,
4. Hikâyelerini başkalarıyla paylaşarak neşe, iç huzur ve memnuniyet yaşamasını,
5. Hikâyelerini anlatarak sıkıntı ve kederini deşarz etme yoluyla iyileşme yaşamasını,
6. Hikâyelerinin daha açık ve farklı açılardan görülmesini sağlayarak

belki de başkalarına ilham olmalarını,

7. Başkalarınca daha önce hiç tanımadıkları ve fark edemedikleri yönleriyle tanıma olanağı sağlamasını,
8. Hikâyelerini anlamasını, hikâyelerini nasıl daha iyi anlatmak ve sonlandırmak istediklerine fırsat tanımasını ve geçmişlerini ve bugünlerini anlayarak gelecekleriyle ilgili hedeflerine daha iyi bir bakış açısı getirmelerini sağlamasıdır.

Bu yararların yanında ayrıca hayat hikâyesi metodu, bir kendinden doğrulama metodu (Shamir ve Eilam, 2005) olduğu için farklı bir fayda da sağlamaktadır. Örneğin yöneticilik ya da liderlik çalışmalarında; tarzlar, davranışlar ya da özellikler incelenirken genellikle takipçilerin algılarına başvurulur. Ama hayat hikâyesi metodu, araştırma konusu yapılan yönetici ya da liderlerin bizzat kendilerine başvurarak hayatlarına ve hayatlarındaki deneyimlere ve olaylara odaklanacağı için bu yönüyle bir kendinden doğrulama metodu olacaktır. Kullanılan yöntem, bu açıdan da bir avantaj sağlamaktadır.

4. ANLATI VE HAYAT HİKÂYESİ ARAŞTIRMASINDA VERİ TOPLAMA YÖNTEMI

Anlatı araştırmalarında genellikle mülakat, hikâye anlatma, sözlü tarih, otobiyografi, biyografi ve gözlem kayıtları gibi veri toplama araçları kullanılır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 114). Sart (2015: 136), görüşme, otobiyografi, günlük, konuşma ve sözlü hayat hikâyeleri gibi veri toplama yöntemlerinden bahsederken; Creswell (2016: 149) ise dokümanlar ve arşiv materyali, mülakatlar (görüşmeler), günlük, gözlem ve günlük sohbet gibi araçlardan bahsetmektedir. Bu veri toplama tekniklerinden gözlem ve mülakatın, araştırmacılar tarafından daha çok kullanıldığı söylenebilir. Söz konusu tekniklerle elde edilen anlatılar ilk elden anlatılar olabileceği gibi ikinci elden anlatılar da olabilir. *İlk elden anlatılar*, bireylerin kendileri hakkında anlattıkları hikâyeler ve edindikleri deneyimlerden oluşurken; *ikinci elden anlatılar*, biyografi gibi diğer insanların anlattıkları veya birçok yaşamı temsil eden toplu hikâyeler olabilir (Creswell, 2016: 150). İlk elden anlatılar, bazen nitel araştırmada verinin temel biçimini oluşturmaktadır (Sart, 2015: 142). İlk elden anlatı olan, katılımcılarla birebir mülakat şeklinde gerçekleştirilen derinlemesine görüşme, daha çok tercih edilmektedir. Görüşme, önceden hazırlanan soruların bir düzen içinde görüşme gerçekleştirilecek kişiye sorulması ve cevapların alınması şeklinde gerçekleşen sosyal bir etkileşim olarak tanımlanabilir (Rubin ve Rubin, 1995; Akt. Demir, 2011: 279). Amacı özel bilgi toplamak olan görüşmeyi, görüşmeci ve katılımcının birlikte yer aldığı, araştırma konusu ile ilgili hazırlanan sorularla (görüşme kılavuzu) birlikte konuşma süreci olarak tanımlamak da mümkündür (DeMarrais, 2004: 55; Akt. Merriam, 2015: 85). Esnekliği, cevap oranının yüksekliği, sözel olmayan davranışları ve anlık tepkileri görme imkânı tanıması, ortam üzerinde kontrol ve derinlemesine bilgi sağlaması (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 124-125) gibi güçlü yönlerinden dolayı daha çok tercih edilen derinlemesine görüşme, en uygun veri toplama tekniği olarak durmaktadır.

Bire bir yapılabildiği gibi bir grup katılımcı ile bir arada gerçekleştirilen odak grup görüşmesi şeklinde de yapılan görüşmelerin, *yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış* olmak üzere üç çeşidi vardır (Merriam, 2015: 87-91; Gürbüz ve Şahin, 2016: 187-188; Demir, 2011: 279-280; Saruhan ve Özdemirci, 2016: 333; Sönmez ve Alacapınar, 2014: 152). Anlatı araştırmasında hikâyelerin, hem yapılandırılmış hem de yarı yapılandırılmış görüşme teknikleri ile toplanabileceğini söyleyen Sart (2015: 142), katılımcıların görüşme sorularına verdikleri cevaplar yoluyla hikâyelerini oluşturduklarını ifade etmektedir. Yüz yüze, telefonla, elektronik ortamda ya da e-posta yoluyla

gerçekleştirilebilen yarı yapılandırılmış görüşmenin en önemli özelliği önceden belirlenmiş soruların açık uçlu olması, yönlendirilerek ve bir düzen ve yapı içinde görüşme kılavuzu takip edilerek sorulmasıdır (Demir, 2011: 279; Saruhan ve Özdemirci, 2016: 333). Yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme tekniğinin tam arası sayılan yarı yapılandırılmış görüşmeler, soruların açık uçlu ve esnek olması sayesinde, katılımcıların algıladığı dünyayı kendi düşünceleri ile anlatma fırsatı tanır (Merriam, 2015: 87-89). Yarı yapılandırılmış görüşme, araştırmacıya hem görüşme rehberi (araştırma kılavuzu) doğrultusunda ilerleme hem de ihtiyaç duyduğunda derinlemesine bir görüşme fırsatı sunmakta (Gürbüz ve Şahin, 2016: 188) ve taraflara, bazı soruları birlikte yeniden düzenleme imkânı tanımaktadır (Sönmez ve Alacapınar, 2014: 152). Sart (2015: 143), Hollaway ve Jefferson (2000)'den aktardığına göre anlatı içerikli görüşme sorularının, görüşülen katılımcıların hayatları hakkında uzun bir dönemi kapsayan tek bir soru sormak yerine, katılımcıların belirli bir zaman ve durum hakkında konuşmalarını temin eden sorular şeklinde olmasının daha doğru olduğunu vurgulamaktadır. Görüşme soruları oluşturulurken buna özen gösterilmelidir.

5. ANLATI VE HAYAT HİKÂYESİ ARAŞTIRMASINDA KATILIMCI SEÇİMİ

Kullanılacak olan yöntem ve desen belirlendikten, araştırmacının rolü netleştirildikten ve veri toplama yöntemine karar verildikten sonra araştırmanın nerede yapılacağına ve katılımcıların kimler olacağına karar verilmesi gerekmektedir. Nitel araştırmalar ve desenler için bu süreç rastgele değildir. Hele ki anlatı deseni ve daha özelde hayat hikâyesi araştırması için bu süreç kendine has özellikler içermektedir. Bir anlatı araştırmasında, araştırmacının bir veya daha fazla kişiyi bulmaya ihtiyacı olduğunu, bu kişilerin erişilebilir, farklı, bilgi sağlamaya istekli ve *başarıları* veya sıradanlıklarıyla kendine özgü (çalışma için uygun olan bir erkek veya kadın, *dikkat çekici* ve *siyasi olarak önemli bir kişi* veya sıradan birisi) ve araştırılan spesifik konuyu açıklayabilecek nitelikte olması gerektiğini söyleyen Creswell (2016: 147-155)'in Plumber (1983)'den aktardığına göre anlatı araştırmasının katılımcılarının seçilmesi için iki yol önerilmiştir: (1) kişilerin şans eseri karşılaşma sonucu tanışan, geniş katılımlı bir çalışmadan ortaya çıkan veya gönüllülerden oluştuğunu iddia eden pragmatik yaklaşım ve (2) kültürlerin çatıştığı bir ortamda yaşayan 'marjinal bir insanın', yaşadığı dönemi etkileyen *'harika insanın'* veya insanların genelini temsil eden 'sıradan insanın' seçilebileceğini iddia eden alternatif bir yaklaşım. Anlatı araştırmasında katılımcı seçimi için baz alınacak bu temel yaklaşımların yanında, hayat hikâyesi araştırması için de benzer kriterler söz konusudur.

Hayat hikâyesi yönteminin, kadınlar, azınlıklar, baskı ve yıldırmaya uğrayanlar, eşcinseller, yaşlılar, özürlüler ve *çok özel bir meslek icra edenler* gibi birey ve grupları incelediğini ve onların yaşamını ve yaşam olaylarını anlamada bizzat kendilerinin sunduğu derin ve ilk elden bilgiler içerdiğini söyleyen Bulut (2014), Plummer (2001)'den aktardığına göre Hayat hikâyesi araştırmalarının inceleme konusu yapabileceği 3 insan karakterinden bahsetmiştir: *"marjinalleştirilmiş insanlar", "büyük adamlar*" ve "sıradan insanlar".

Görüldüğü gibi anlatı ve hayat hikâyesi yönteminde katılımcılar belli bir amaç doğrultusunda seçilmektedir. Yalnız araştırma kapsamında katılımcı olarak belirlenebilecek bu kişiler arasından hangilerinin seçileceğini belirlememizi sağlayan spesifik örneklem stratejisi de kararlaştırılmalıdır. Amaçlı örneklem yöntemleri kapsamında en çok kullanılan örneklem seçme stratejileri; *maksimum çeşitlilik, politik önem ve kriter (ölçüt) örneklem*edir.

Bireylerin veya mekânların spesifik özelliklerine bağlı olarak çeşitli doküman varyasyonlarını (Miles ve Huberman, 1994: 28; Akt. Creswell, 2016: 158) ifade eden *maksimum çeşitlilik stratejisi*ndeki amacın, göreli olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örneklemde çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmak olduğunu söyleyen Yıldırım ve Şimşek (2011), bunun genelleme oluşturmaktan ziyade çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymak için olduğunu aktarmaktadır. *Politik önem stratejisi* ise istenilen ilginin çekilmesi veya istenilmeyen ilgiden kaçınmak için kullanılan (Miles ve Huberman, 1994: 28; Akt. Creswell, 2016: 158) bir örneklem seçim metodudur.

Bütün durumların kalite güvencesi olan bazı kriterleri karşılaması (Miles ve Huberman, 1994: 28; Akt. Creswell, 2016: 158) için araştırmacı tarafından başvurulan *ölçüt (kriter) örnekleme*, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan durumların ve katılımcıların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 112). Bu ölçütler, önceden hazırlanmış ölçütler olabileceği gibi araştırmacı tarafından da oluşturulabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 112). Ölçüt örneklem strateji ile seçilen örneklem, araştırılan konuya ilişkin deneyim sahibi bireylerden oluştuğunda oldukça iyi sonuçlar vermektedir (Crewell, 2016: 155).

Örneklem seçme stratejisi kadar önemli bir konu da örneklemin büyüklüğü sorunudur. Anlatı araştırmalarında, geniş bir katılımcı havuzu ile ortak bir hikâyenin oluşturulmaya çalışıldığı durumlar dışında bir veya birkaç kişi örneklem olarak belirlenebilir (Creswell, 2016: 157). Nitel araştırmalarda bazen tek bir kişi bile araştırmanın örneklemi olabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 87). Creswell (2013: 189), anlatı araştırması için 1-2 kişiyi incelemenin yeterli olacağını söylemektedir.

6. ANLATI VE HAYAT HİKÂYESİ ARAŞTIRMASINDA VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmanın veri toplama yöntemi ve katılımcıları belirlendikten ve görüşme gerçekleştirilecek kişilere bağlantı kurduktan sonra, görüşme öncesi katılımcılara; çalışma hakkında bilgilendirme yapmak, görüşme formunu göndermek, görüşme süresi hakkında bilgi vermek ve uygun gördükleri zaman ve mekân için randevu talep etmek gerekir.

Katılımcılar ile görüşmeler için buluşulduğunda, görüşme öncesi güven ve samimiyet ortamının sağlamlaştırılması adına görüşmeye başlamadan önce her katılımcı; çalışmanın amacı, önemi, kapsamı, araştırma soruları hakkında bilgilendirilerek katılımcılardan gönüllü katılımcı oldukları beyanı ve görüşmede ses kayıt cihazı kullanılacağına dair onay alınmalıdır. Ses kaydının alınması, konuşulan her şeyin analiz amacıyla korunmasını garanti edecektir (Merriam, 2015: 105). Görüşmelerden elde edilen ses kayıtları harfi harfine transkript edilerek analize hazır hale getirilmelidir.

Araştırmacı, katılımcıların yaşadıkları ya da çalıştıkları yere bizzat giderek görüşmenin doğal ortamında yapılmasına özen göstermelidir. Sohbet havasında geçmesi gereken derinlemesine görüşmeler esnasında, araştırmacı tarafından önemli görülen ifadeler ve kritik bulunan noktalar not edilmelidir. Bu katılımcıların söylediklerinin yanında vücut tepkilerini de kaydedilmesini sağlayacaktır (Merriam, 2015: 105). Görüşmelerin daha sağlıklı olması amacıyla, katılımcıların rahat davranabilecekleri ve kendilerinin belirledikleri bir ortamda (çalışma ofisi, otel, kafe) ve zamanda görüşmeler gerçekleştirilmelidir.

Tüm görüşmelerin sonucunda ortaya çıkan ses kayıtları, transkript edildikten sonra bir görüşme dökümü elde edilmelidir. Analiz aşamasına geçilmeden önce bu dökümler, defalarca okunarak hikâyeler ve araştırma soruları arasında bağ kurulmaya çalışılmalıdır. Bu okuma muhtemel kod,

kategori ve temaların neler olabileceği hakkında bir fikir alt yapısı oluşturacaktır. Okumalardan sonra analiz ve kodlama aşamasına geçilebilir.

7. ANLATI VE HAYAT HİKÂYESİ ARAŞTIRMASINDA VERİLERİN ANALİZİ

Anlatı ve hayat hikâyesi araştırmaları için veri analiz yöntemini tarif etmeden önce, nitel araştırmacıların veri analizinin genellikle yaparak öğrenilmekte (Dey, 1993: 6) olduğunu belirtmekte yarar vardır. Öğrenen kişi misyonu ile başlanılan analiz süreci ile ilgili bir diğer mesele de hikâyeleri analiz etmek için en iyi yolu öneren bir stratejinin olmamasıdır (Coffey ve Atkinson, 1996). Ancak anlatı araştırmalarında toplanan veriler, hayat hikâyesi, otobiyografi, görüşme ya da diğer materyallerden hangilerinden elde edilirse edilsin, belli bir strateji ya da yaklaşım kullanılarak analiz edilmelidir (Merriam, 2015: 193). Bu zorunluluk, nitel araştırma için geçerli olduğu gibi anlatı analizi ve hayat hikâyesi araştırması için de geçerlidir.

Nitel araştırma ve anlatı desenleri için çeşitli analiz yaklaşımı ve stratejileri vardır. Öncelikle Creswell (2016: 180), *nitel araştırmalarda*; (1) veri analizi için verilerin hazırlanması ve organizasyonu, (2) verileri kodlama ve kodların bir araya getirilmesi ile temalara indirgeme ve (3) veriyi şekiller, tablolar veya bir tartışma hâlinde sunma adımlarından oluşan *üç analiz stratejisinin*, her araştırmacının kullandığı genel bir analiz süreci olduğunu söylemektedir. Bu adımlar nitel analizin en temel unsurlarıdır ve her nitel desen için de gereklidir. Creswell (2016: 180-181) taslak fikirler oluşturma, notlar alma, alan notlarını özetleme, kelimelerle çalışma, metafor oluşturma, kodların belirlenmesi, kodları temalara indirgeme, kodların frekanslarını hesaplama, kategorilerle ilişki kurma, kategorileri literatürdeki analitik çerçeve ile ilişkilendirme, bir bakış açısı oluşturma ve verileri sunma stratejilerinin de bu üç temel analiz stratejisine hizmet etmek için eklenebileceğini ifade etmektedir.

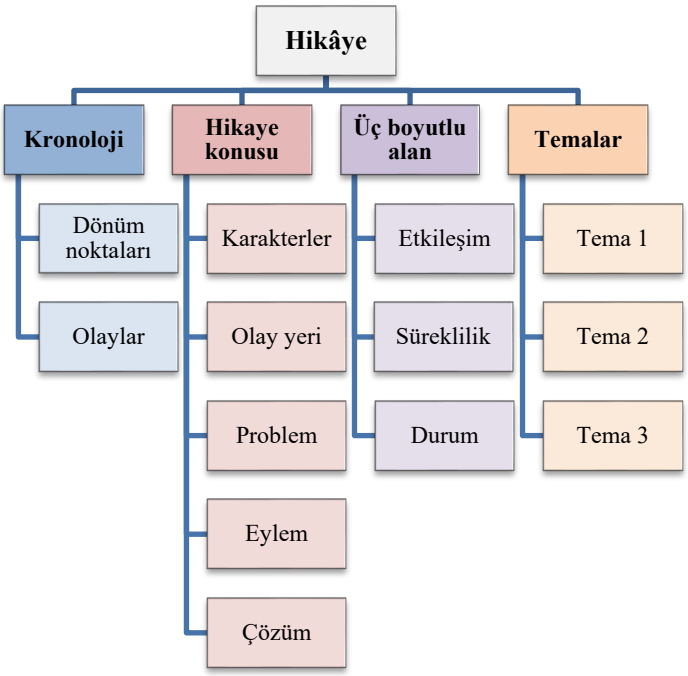
Nitel araştırmada kullanılabilecek analiz yöntemleri bunlarken bir anlatı araştırmasında toplanan veriler, *anlatılan hikâye, açığa çıkan olayların kronolojisi, dönüm noktaları* veya *tezahürler* için analiz edilir (Creswell, 2016: 189-193). Merriam (2015: 192-193) da Creswell'i destekler şekilde; anlatı analizinde vurgunun, insanların anlattığı hikâyelerde, bu hikâyelerin nasıl anlatıldığında ve bu hikâyeler anlatılırken kullanılan dilde olduğunu söylemektedir. *Anlatı analizlerinde* bunu sağlamanın çeşitli yolları vardır; (1) *hikâye yapısı yaklaşımı* (Yussen ve Ozcan, 1997), (2) *üç boyutlu alan yaklaşımı* (Clandinin ve Connelly, 2000), (3) *kronolojik yaklaşım* (Denzin, 1989) ve (4) *dört analitik veri analizi tipolojisi* (Riessman, 2008).

Hikâye yapısı yaklaşımı, metin verilerinin karakter, olay yeri, problem, faaliyetler ve çözümden oluşan hikâye yapısının beş unsuru aracılığıyla analiz edilmesine dayanmaktadır (Yussen ve Ozcan, 1997). *Üç boyutlu alan yaklaşımı* ise etkileşim (kişisel ve sosyal), süreklilik (geçmiş, şimdi ve gelecek) ve durum unsurlarının (mekânlar) olduğu üç boyutlu bir analiz stratejisidir (Clandinin ve Connelly, 2000). *Kronolojik yaklaşım,* bireyin günlüklerinden veya mülakatlardan ortaya çıkan hikâyeler ve dönüm noktalarını ortaya koymak ve hayatının bir kronolojisini geliştirmek için çocukluk, evlilik ve iş gibi hayatının aşamaları veya deneyimlerinin araştırıldığı ve bireylerin hayatlarını şekillendiren faktörlerin belirlenmeye çalışıldığı ve sonuç olarak bireylerin hayatlarındaki süreçleri, hayat deneyimlerine ilişkin teorileri, hayatın genel ve özel özelliklerini vurgulamayı amaçlayan bir analiz yöntemidir (Denzin, 1989). Riessman (2008)'ın ortaya attığı *dört analitik veri analizi tipolojisi*ne göre verilerin analiz edilmesinde ise *tematik analiz, yapısal analiz, diyalojik (diyaloğa ve karşılık etkileşime dayalı) analiz* ve *sunum analizi* olmak üzere farklı yöntemler kullanılabilir. *Tematik analiz*, görüşme

verilerinin içeriğinin analiz edilmesiyle katılımcıların ne söylendiğinin analiz edilmesidir. *Yapısal analiz* ise bir hikâyenin nasıl anlatıldığı üzerinde odaklanır. *Diyalojik analiz*, araştırmacı ve katılımcı arasındaki etkileşim yoluyla hikâyenin üretilmesidir. Son olarak diyalojik analizin daha detaylı hali olan *sunum analizi* ise katılımcının hikâyesini sunarken kullandığı jest, mimik, beden dili ve argümanların analiz edilmesidir.

Riessman (2008)'e benzer şekilde Elliot (2005) da anlatı analizinin üç önemli türünün; araştırmacının, (1) hikâyede anlatılan olaylar ve deneyimlerle, yani hikâyenin içeriğiyle ilgilendiği *içerik odaklı yaklaşım*, (2) hikâyenin biçimi veya yapısıyla ilgilendiği *yapı odaklı yaklaşım* ve (3) *hikâyelerin gerçekleştirilmesine veya performansına (hikâyelerin oluşturulduğu, anlatıldığı ve tüketildiği etkileşimsel ve kurumsal bağlamlara) odaklandığı yaklaşım*, olduğunu söylemektedir. Anlatı araştırması için farklı şekillerde kodlama şablonu sunan bu analiz yaklaşım ve stratejilerini (Creswell, 2016: 207) Şekil 1'de görmek mümkündür.

Şekil 1: Anlatı Araştırması İçin Kodlama Şablonu



Bir anlatı analizinde araştırmacı bu analiz yaklaşımlarından istediğini ya da istediklerini kullanabilir. Ele alınan bu veri analizi yaklaşım ve stratejileri kullanarak *anlatı araştırmasında veri analizi ve sunumuna dair yapılabilecek işlemler* (Creswell, 2016: 190-191) ise Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Anlatı Araştırması İçin Veri Analizi ve Sunumu

Veri organizasyonu	Veriler için dosya oluşturma ve düzenleme
Okuma, kısa notlar alma	Metni okuma, kenar notları alma, ön kodları oluşturma
Kodlar ve temalar içindeki verileri betimleme	Hikâyeyi veya bir dizi deneyimi betimleme ve bunları kronolojik olarak yerleştirme
Kodlar ve temalar içindeki verileri sınıflama	Hikâyeleri tanımlama
	Dönüm noktalarını bulma
	Bağlamsal materyalleri tanımlama
Verileri yorumlama	Hikâyenin daha geniş anlamlarını yorumlama
Sunma, verileri görselleştirme	Anlatıyı süreçler, kuramlar ve yaşamın eşsiz ve genel özellikleri üzerine odaklanarak sunma

Anlatı ve hayat hikâyesi araştırmalarında, yukarıda detaylı bir şekilde ele alınan nitel ve anlatı araştırması için kullanılabilecek veri analizi ve sunumu yaklaşımı ve stratejileri doğrultusunda hareket edilmeli ve yukarıda Tablo 1'de belirtilen veri analizi ve sunumu için yapılması gereken adımlar gerçekleştirilmelidir. Veri analizine geçmeden önce, bu adımlardan ilki olan *veri organizasyonunu adımını* gerçekleştirmek için, görüşme ses kayıtları deşifre edilerek metne aktarılmalı ve metne aktarılan verilerden oluşan ve bütün katılımcıların görüşmelerini içeren bir veri kitapçığı hazırlanmalıdır. Veri kaybı olup olmadığını denetlemek adına görüşme metni (dökümü) ile ses kaydı, eş zamanlı dinleme ve okuma yoluyla karşılaştırılmalıdır. Ayrıca kodlamaları daha düzenli ve sistematik olarak gerçekleştirmek adına Excel ortamında bir kodlama dosyasının tutulması iyi olacaktır. Deşifre süreci, veri toplama süreci ile eş zamanlı olarak gerçekleştirilmelidir. Deşifre tamamlandıktan sonra *okuma ve kısa notlar alma aşaması* için, kodlamalara geçmeden önce araştırma ile ilgili bütünsel bir bakış açısı kazanmak, verilere hâkim olmak ve anlam bütünlüğünü sağlamak adına veri kitapçığı, birkaç defa okunmalıdır. Araştırmacı, veri kitapçığı okumalarından sonra, ön kodları oluşturmak ve kodlamalara bir alt yapı oluşturmak için araştırma konusu ve sorularına yönelik her bir katılımcının anlatımlarını saptamalı, bunları metin üzerinde renkli kalemle işaretlemeli ve her biri için sayfa kenarlarına notlar almalıdır. Kodlama işlemi, görüşmelerden elde edilen veri kitapçığı üzerinde yapılmıştır. Kodlama işlemi, bir hafta ara verilmek suretiyle iki tur şeklinde yapılmalıdır. Bunun amacı, araştırmacıda oluşabilecek kodlama körlüğünün önüne geçmektir. Bu işlemden sonra ikinci bir göz ile kodlama yapmak, eksiklik ve hataları tespit etmek amacıyla uzman biri tarafından ayrı bir kodlama daha yapılması gerekir. *Kodlar ve temalar içindeki verileri betimleme adımında*, kodlama ile tespit edilen araştırma sorularına dair çıktılar, kronolojik yaklaşımla betimlenmelidir. *Kodlar ve temalar içindeki verileri sınıflama ve verileri yorumlama aşamalarında*, notlar ve kodlar sınıflanarak katılımcıların anlatımları tanımlanmaya çalışılmalıdır. Bu amaçla katılımcıların anlatıları ile ilgili kategori ve temalar tespit edilmelidir. Daha sonra katılımcıların anlatımları arasındaki bağlamsal materyaller tanımlanmalı ve katılımcıların algı ve deneyimleri yorumlanmalıdır. Katılımcıların ortak yönleri ile ilgili bir çıkarım yapılmak isteniyor ise her bir katılımcının hayat hikâyelerinin daha geniş anlamları yorumlanarak bütün katılımcıların ortak özellikleri tespit edilerek yorumlanmaldır. Yorumlama aşamasından önce izleme ve geçerlik-güvenirlik komitesi, akranlar ve uzman kişiler ile yapılan değerlendirmeler

sonucunda, kodlamalar, kategoriler ve temalar konusunda görüş birliğine varılmasına özen gösterilmelidir. Son olarak *sunma ve verileri görselleştirme adımında* ise veri kitapçığı üzerinde elle yapılan kodlamaya *nitel analiz programı* aracılığıyla yapılan analizlerin eşlik etmesi daha iyi olacaktır. Program, elle yapılan kodlama ve temalaştırma işlemlerinin daha sistematik bir hâlde yürütülmesini ve kavram haritaları oluşturularak sunumun daha anlaşılır olmasını sağlayacaktır. Daha anlaşılır, özet ve bütüncül sonuçlar ortaya koymak amacıyla bulgular ve sonuçlar; metaforlar, ağaçlar ve kavram haritaları ile ifade edilmeye çalışılmalıdır.

8. ANLATI VE HAYAT HİKÂYESİ ARAŞTIRMASINDA GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik, nicel araştırmalara nazaran farklılık arz etmektedir. Nicel araştırmalardaki geçerlilik ve güvenirlik kavramlarının karşılığı olarak nitel araştırmalarda farklı perspektifler geliştirilmiş ve bunun sonucunda da geçerlik ve güvenirlik yerine farklı terimler kullanılmaya başlanmıştır.

Creswell (2016: 246)'in Lincoln ve Guba (1985) ve Eisner (1991)'den aktardığına ve Merriam (2015: 201) göre, geçerlik için kullanılan iç geçerlik (internal validation), dış geçerlik (external validation), güvenirlik (realibility) ve objektiflik (objectivity) terimleri yerine inandırıcılık (credibility), özgünlük (authenticity), aktarılabilirlik (transferability), güvenilebilirlik (depandability) ve onaylanabilirlik (confirmability) gibi terimler kullanılmaktadır. Güvenirlik terimi yerine de kararlılık ve tutarlılık terimlerinin kullanıldığı görülmektedir (Creswell, 2016: 253-255). Ancak nitel araştırmada genel olarak iç geçerlik yerine *inandırıcılık*, dış geçerlik (genelleme) yerine *aktarılabilirlik*; iç güvenirlik yerine *tutarlılık* ve dış güvenirlik (tekrar edilebilirlik) yerine *teyit edilebilirlik* kavramlarının kullanıldığı söylenebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 264).

8.1. Geçerlik

Farklı nitel araştırma desenleri için farklı geçerlik yaklaşımları olmadığını ve anlatı araştırmalarında geçerliğe daha az önem verildiğini söyleyen Creswell (2016: 249)'e göre *geçerlik*, bulguların doğruluğunu değerlendirme amaçlı bir teşebbüs şeklinde tanımlamaktadır. Geçerlik çeşitlerinden olan ve araştırma bulgularının dış dünyadaki gerçekliğe uyup uymadığı sorunsalı ile ilgilenen *iç geçerlik* ise araştırmadan elde edilen sonuçların doğruluğunun incelenmesi ve araştırmacının, araştırmadan elde ettiği sonuçların gerçeği yansıtıp yansıtmadığını denetlemesi demekken; bir çalışmanın sonuçlarının farklı durumlara ne derece uygulanabileceği ile ilgilenen *dış geçerlik*, benzer ortam ve şartlarda araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 257-258; Merriam, 2015: 201-214). Nitel araştırmalarda iç geçerlik yerine kullanılan *inandırıcılığın*, bir araştırmanın bilimsel olarak kabul edilebilmesi için araştırma süreci ve sonuçlarının açık, tutarlı ve teyit edilebilir olması; dış geçerlik yerine kullanılan *aktarılabilirliğin (transfer edilebilirlik, nakledilebilirlik)*, nitel araştırma sonuçlarının doğrudan benzer ortamlara genellenemeyeceğini, ancak bu tür ortamlara sonuçların uygulanabileceğine dair geçici yargılara ulaşılması demek olduğunu ifade eden Yıldırım ve Şimşek (2011: 265-270), Lincoln ve Guba (1985)'dan aktardığına göre *inandırıcılık için uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyidi*; Erlandson ve diğerleri (1993)'nden aktardığına göre *aktarılabilirlik için* ise *ayrıntı betimleme ve amaçlı örnekleme* stratejilerinden bahsetmiştir. Merriam (2015: 205-211) da benzer şekilde *geçerlik stratejileri olarak üçgenleme, üye (katılımcı) kontrolü, veri toplama süreçlerine uygun ve yeterli katılım, negatif (uymayan, tutarsız) durum analizi, araştırmacının duruşu* ve *uzman incelemesi*nden; *aktarılabilirlik stratejisi olarak* da *zengin ve yoğun tanımlama*dan söz etmiştir. Creswell ve Miller (2000: 124-

129) ise *geçerliği sağlamak için kullanılacak sekiz strateji* olduğunu aktarmıştır:

1. *Uzun süreli katılım ve sürekli gözlem,*
2. *Üçgenleme,*
3. *Akran incelemesi veya sorgulaması,*
4. *Olumsuz durum analizi,*
5. *Araştırmacı önyargılarının açıklanması,*
6. *Üye kontrolü,*
7. *Zengin, yoğun betimleme,*
8. *Dış denetimler.*

Bu stratejilerden en az ikisinin kullanılmasının geçerlik için yeterli olacağını ifade eden Creswell (2016: 250-253) ile Yıldırım ve Şimşek (2011: 265-269), en çok tercih edilen geçerlik stratejileri olan *uzun süreli katılım ve sürekli gözlem, üçgenleme, akran incelemesi, araştırmacı önyargılarının açıklanması, zengin ve yoğun betimleme* ve *dış denetimleri* şu şekilde açıklamıştır:

Uzun süreli katılım ve sürekli gözlem (uzun süreli etkileşim), araştırmacının veri kaynakları ile uzun süreli bir etkileşim içinde olması; *üçgenleme (çeşitleme)*, araştırmacıların, araştırdığı konuya ilişkin farklı bakış açılarını ve kaynakları ortaya çıkarmak, çoklu ve farklı kaynakları ve yöntemleri, araştırmacıları ve teorileri destekleyici kanıtlar oluşturmak ve bir kodu ya da temayı belgelendirmek için kanıt sunması; *akran incelemesi*, araştırma sürecinin dışarıdan birisi tarafından kontrol edilmesi; *araştırmacı önyargılarının açıklanması*, araştırmacının geçmiş deneyimleri ve ön yargılarına ilişkin yorumlarda bulunması; *zengin ve yoğun betimleme (derin odaklı veri toplama)*, bir durumu tanımlarken ya da bir tema hakkında yazarken detayların verilmesi ve *dış denetim (uzman incelemesi)*, çalışma ile alakası olmayan dışarıdan bir uzmanın, danışmanın ya da denetçinin hem süreci hem de çalışmaların sonuçlarını incelemesi ve değerlendirmesidir.

Yapılacak çalışmalarda, yukarıda açıklanan geçerlik ve inanırlık stratejileri doğrultusunda çalışılmaya özen gösterilmelidir. Buna göre *uzun süreli katılım ve sürekli gözlem için*, araştırma yapılan ortamda uzun süre vakit geçirilmeli, uzun süre gözlemler yapılarak ortam doğal haliyle yansıtılmaya çalışılmalı ve görüşme dökümleri defalarca okunarak veriler uzun süreli bir incelemeye tâbi tutulmalıdır. *Üçgenleme için*, maksimum çeşitlilik, politik önem ve kriter (ölçüt) örnekleme metotları kullanılarak farklı özelliklere sahip katılımcılar, araştırmaya dâhil edilerek veri kaynaklarında çeşitlemeye gidilebilir. Bu sayede de araştırmanının geçerliği ve inanırlığı artırılmaya çalışılabilir. Görüşme soruları netleştirilmeden önce pilot görüşme gerçekleştirilerek araştırma soruları yeniden dizayn edilmelidir. Yine araştırma süreci ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmalı ve araştırma sonuçları ilgili literatürle ilişkilendirilmelidir. Ayrıca araştırmanın metodoloji kısmı açık bir şekilde tanımlanarak, araştırmanın amacı, önemi, sorusu, sistematiği, yöntemi, deseni, sınırlılıkları, varsayımları, güçlükleri, veri toplama yöntemi ve süreci, katılımcıları ve analizi aşamaları anlaşılır bir şekilde izah edilmelidir. *Akran incelemesi için*, nitel yöntemde uzman bir arkadaş ile araştırma, başından sonuna kadar birlikte yürütülerek araştırma sürecinin, yakın bir denetim ve değerlendirmeye tâbi tutulması önerilmektedir. Yine nitel yöntem konusunda deneyimli araştırmacılarla sık sık buluşulmalı, araştırma süreci ile ilgili yönlendirme ve değerlendirmelerine başvurulmalıdır. *Araştırmacı önyargılarının açıklanması için*, araştırmacının konumu, açık bir şekilde belirtilmeli ve araştırmanın veri toplama aşamasında tarafsız olmaya özen gösterilmelidir. *Zengin ve yoğun betimleme için*, çalışmada katılımcılardan doğrudan alıntılar kullanılmalı, araştırma amacına göre yeniden düzenlenen ham veriler, hiçbir müdahalede bulunulmadan ve yorum katmadan aktarılmalıdır. *Dış denetim için*, araştırma sürecinde çeşitli uzmanlara ve nitel araştırmalarda uzman kişilere sık sık danışılmalı ve geri bildirimlerde bulunması sağlanmalıdır. Yine görüşme sorularının oluşturulması, katılımcıların seçilmesi ve analiz sürecinde

kod ve temalara karar verilmesinde izleme, geçerlik ve güvenirlik komitesinde yer alan kişilerle ile toplanılarak görüş ve değerlendirmelerine başvurulmalıdır. Ayrıca geçerliliği arttırmak adına, görüşmelerde veri kaybı yaşanmaması ve görüşmelerin ispatının kolaylaştırılması için ses kaydının alınması tavsiye edilmektedir. Yine, çalışmanın geçerliğini arttırmak adına verilerin, amaçlı örneklem metodu ile seçilen katılımcılardan derinlemesine ve yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanması önerilmektedir.

8.2. Güvenirlik

Farklı projeler ve farklı araştırmacılar açısından da araştırmacının yaklaşımının tutarlılığını işaret etmek için kullanılan ve araştırmada elde edilen bulguların yeniden üretilip üretilmemesi ile ilgilenen (Gibbs, 2007; Akt. Creswell, 2013: 201; Merriam, 2015: 211) *güvenirlik*, veri setleri ile ilgili birden fazla kodlayıcının cevaplarındaki *kararlılık* anlamına gelmektedir (Creswell, 2016: 253). Güvenirlik türlerinden olan *iç güvenirlik*, araştırmacının araştırma aşamalarında yaptığı kontrollerin sağlanmasını ifade ederken; *dış güvenirlik*, değişen durumlar ve olayların tekrarlanmamasını ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 259-274). İç güvenirlik yerine kullanılan *tutarlılığın*, nitel araştırmalarda olay ve olguların, aynen tekrar edilmesinin mümkün olmadığı varsayımından hareketle, değişkenliğini kabul ederek bu değişkenliği araştırmaya tutarlı bir biçimde yansıtmak; dış güvenirlik (tekrar edilebilirlik) yerine kullanılan *teyit edilebilirliğin*, nitel araştırmalarda tam nesnelliğin mümkün olmadığı ve araştırmacının etkisinin hiç olmadığı bir araştırmadan söz edilemeyeceğinden hareketle araştırmacının ulaştığı sonuçları topladığı verilerle sürekli olarak teyit ederek okuyucuya mantıklı bir açıklama sunması demek olduğunu söyleyen Yıldırım ve Şimşek (2011: 264-274), Erlandson ve diğerleri (1993)'nden aktardığına göre *tutarlılık için tutarlık incelemesi*; *teyit edilebilirlik için* ise *teyit incelemesi* stratejisini önermiştir. Creswell (2016: 253-255) ise *güvenirliği sağlamak için kodlayıcılar arası görüş birliği* stratejisinden bahsetmiştir. Merriam (2015: 213), *tutarlılık ve güvenirliği sağlamak için* geçerlik stratejilerinde de kullanılan *üçgenleme, uzman incelemesi, araştırmacının konumu* ve *denetleme tekniğinin* kullanılabileceğini aktarmıştır. Silverman (2013) ise *güvenirliği artırmak için* ayrıca *saha notlarından* söz etmiştir.

Araştırmaya dışarıdan bir gözle bakılarak araştırmacının araştırma sürecinde tutarlı davranıp davranmadığını ortaya koymayı amaçlayan (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 272) *kodlayıcılar arası görüş birliği (tutarlık incelemesi)*, verilerin analizinde çoklu kodlayıcıların kullanılmasını (Creswell, 2016: 253) ifade ederken; *teyit incelemesi* ise dışarıdan bir uzmanın araştırma sonuçları ile ham verileri karşılaştırarak değerlendirmesini kastetmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 272).

Yukarıdaki belirtilen güvenirlik stratejileri doğrultusunda güvenirliği ve tutarlılığı sağlamaya yönelik önlemler alınmalıdır. Buna göre, *saha notları için*, her katılımcı için görüşme notları ve araştırma süreci boyunca *araştırmacı günlüğünün* tutulması yerinde olacaktır. *Kodlayıcılar arası görüş birliği, uzman incelemesi, denetleme tekniği ve teyit incelemesi için*, katılımcılara ait ses kayıtları, dökümler, araştırmacı günlüğü ve kodlamalar araştırmacı tarafından saklanmalıdır. Nitel araştırma konusunda uzman bir kişi tarafından görüşme dökümlerinden bir tanesinin kodlanması önerilmektedir. Yapılan kodlamalar ile araştırmacının kodlamaları karşılaştırılarak benzerliklere bakılmalı ve büyük oranda aynı kodlamanın yapıldığından emin olunmalıdır. Ayrıca kodlar ve temalar üzerinde *izleme-geçerlik-güvenirlik komitesi* ile tartışmalar yapılarak bir görüş birliğine varılmaya çalışılmalıdır. Bu kapsamda ayrıca analiz ve yorumlamalara yansıyan önyargılar, yazım hataları ve yanlış anlaşılmalar düzeltilmeli ve tutarlığı arttırmak adına bulguların genellenebilirliği dolaylı ve analitik yoldan yapılarak sunulmaya çalışılmalıdır. Yine teyit edilebilirliği artırmak adına ses kayıtları dinlenilerek ham verilerle tutarlılığı

karşılaştırılmalı, talep eden katılımcılara ve dış denetimcilere sunabilmek adına ses kayıtları, dökümler ve kodlamalar muhafaza edilmelidir. Ayrıca araştırmanın tutarlılığını arttırmak için, araştırma soruları, çalışmanın amacı, katılımcıların dâhil olma kriterleri, veri toplama yöntemi ve süreci açıkça ifade edilmeye çalışılmalı ve araştırmacı konumunu net bir şekilde ifade etmelidir.

9. ANLATI VE HAYAT HİKÂYESİ ARAŞTIRMASININ SINIRLILIKLARI

Anlatı ve hayat hikâyesi desenlerinin sınırlılıkları, çoğunlukla metodolojiden kaynaklanmaktadır. Nitel araştırmanın yapısından kaynaklı olarak; sonuçların nicel araştırmalarda olduğu gibi sayılara indirgenememesi (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 48), istatistiksel olarak geçerliliğinin yapılamaması, genellenememesi, doğruluğunun tam olarak saptanamaması, nesnelliğinin olmaması (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 97) ve katılımcı sayısının azlığı gibi kısıtlar, bu desenlerin doğal kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu doğal kısıtlardan ötürü, yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlara araştırmacı kendi yorumunu katacağından, yani araştırmacının taraflılığı devreye gireceğinden, söz konusu araştırma ile objektif bir sonuç çıkmayacaktır. Gerek araştırma sonuçlarının genellenememesi ve gerekse araştırma katılımcılarının sayıca az olması nedeniyle de, bu desenler kullanılarak yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar, bütün evreni temsil etmeyecektir.

Nitel yöntemden kaynaklanan sınırlılıkların yanında desenden kaynaklı kısıtlar da vardır. Anlatı ve hayat hikâyesi desenlerinin kullanılması; katılımcıların hayatlarını hatırlama yeteneği, özellikle bazı olayları ve deneyimleri paylaşmak istememeleri ya da yüzeysel olarak paylaşmaları ve deneyim algılarının gerçek hikâyelerden farklı olabilmesi gibi çeşitli kısıtları karşımıza çıkarmaktadır. Dahası, insanlar her zaman doğru şeyleri söylemeyebilir: kendilerini ve araştırmacıları aldatabilirler. Bu desenler kullanılarak yapılacak bir araştırmanın katılımcılarının aktardıkları yaşam olayları ve deneyimler, geçmiş hayatlarındaki olaylar ve deneyimleri içerir ve bu olaylar ve deneyimlerden ne tür anlamlar çıkardıkları ile ilgilidir. Bu şu anlama gelmektedir: katılımcılardan toplanan hikâyeler, geçmişlerini olduğu gibi yansıtmayabilir. Bu kısıtlarına rağmen anlatı ve hayat hikâyesi desenleri; katılımcıya herhangi bir deneyimi bir başka deneyime nazaran detaylandırabilme özgürlüğü tanıması, katılımcılara sorulan soruların açık uçlu olması ve katılımcıların sadece sorulan sorular ile sınırlı kalmaması, katılımcı için hangi hikâyenin daha önemli olduğu ve her katılımcının kendi hikâyesini nasıl anlamlandırdığının anlaşılması gibi açılardan araştırmacıya bir esneklik tanıması bakımından çeşitli avantajlar sunmaktadır.

10. ANLATI VE HAYAT HİKÂYESİ ARAŞTIRMASINDA ARAŞTIRMACININ ROLÜ

Nitel araştırmaların en temel özelliklerinden bir tanesi de araştırmacının katılımcı rolünü ifade eden yansıtıcılıktır. Yansıtıcılığın bir sonucu olarak yoruma dayalı bir araştırma yöntemi olan nitel araştırmalarda (Creswell, 2013: 187), araştırmacının kendini konumlaması gerekmektedir. Yansıtıcılık ya da araştırmacının katılımcı rolü, araştırmacıların kendi geçmiş deneyim ve kültürlerini dikkate alarak bir çalışmadaki bilgiyi nasıl yorumladıklarını ve çalışmadan ne kazandıklarını ifade etmeleridir (Creswell, 2016: 47). Geçmiş deneyimleri, kültürleri ve aldıkları eğitim, araştırmacının ortaya attığı konuyla ilgili eğilimini ve geliştirilen probleme dair çözümünü etkileyecektir (Baş ve Akturan, 2008: 10).

Araştırmacının veri toplama ve analizi sürecinde belirleyici rol oynaması ve katılımcılardan sağlanan verileri onların gözüyle sunabilmesi araştırma sürecinde baş aktör olmasını beraberinde getirmektedir (Merriam, 2015: 14-15). Nitel bir çalışma yürüten araştırmacının bizzat

sahada mesai harcayan, katılımcılarla bizzat görüşen ve gerektiğinde bu kişilerin deneyimlerini yaşayan kişi olması gerektiğinden, araştırmacı, nitel araştırmayı hayatının doğal bir parçası haline getirir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 43). Araştırmacının öğrenen kişi düsturuyla araştırmayı yürütmesi, analitik bir düşünce ve sorgulama yeteneğiyle hareket etmesi, insancıl davranması (Glesne, 2012) ve katılımcılarla güvene dayalı bir iletişim ve etkileşim ortamı kurması (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 74) araştırmacının dikkat etmesi gereken konular arasındadır. Araştırmacı, katılımcılarla etkili bir iletişim kurarak onlara güven verebilmeli, saygılı davranmalı ve onları dikkatle dinleyerek motive edebilmelidir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 188). Creswell (2013: 18), araştırmacının nitel araştırmayı kullanırken; kendi pozisyonunu belirlemesi, katılımcıların anlamlarına ilişkin veri toplaması, kişisel değerlerini araştırmaya taşıması, katılımcıların ortamını araştırması, veriyi yorumlaması ve katılımcılarla işbirliği yapması gerektiğini söyleyerek araştırmacının rolünü özetlemektedir.

Tüm bunlardan hareketle araştırmacı, araştırmanın dizayn edilmesinden katılımcılardan derinlemesine görüşmelerle verilerin (deneyimlerin) toplanmasına, toplanan verilerin organize edilerek anlamlandırılmasından raporlanmasına kadar araştırmanın bütün adımlarında aktif rol olan bir konumda olmalıdır. Katılımcılarla, liyezon kişiler üzerinden irtibat kurularak görüşme için randevu talep edilmesi, katılımcıların kendilerini rahat hissedecekleri bir ortamda görüşmenin gerçekleştirilmesi ve görüşme öncesi ortak konular ve ilgi alanları üzerinden sohbet havasının oluşturulması gibi güven ve samimiyet ortamının tesis edilmesi için maksimum özen gösterilmelidir. Araştırmacı, çalışma kapsamında toplanan verileri anlamlandırırken kendi tecrübe ve algılamasının farkında olarak ve önyargılarını çalışmanın dışında tutmaya çalışarak hareket etmelidir. Son olarak araştırmacı, öğrenen kişi rolünü üstlenerek merak ve istekle, bilgi ve tecrübesini arttırma güdüsüyle araştırmayı sürdürmelidir.

11. SONUÇ

Bu çalışmada, özgün ve kesinliği bulunmayan yaklaşımlar olmaları itibariyle kendine has bir uygulama şekli olan anlatı ve hayat hikayesi araştırmaları tanıtılmaya ve araştırma adımları açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle araştırma süreci detaylı bir şekilde tarif edilerek uygulamada bir yeknesaklık amaçlanmıştır. Böylece bu iki yaklaşımın kullanımı teşvik edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma ile anlatı ve hayat hikâyesi araştırmalarına dair bir çerçeve çizilmeye çalışılmasına rağmen bu iki yaklaşımda da birçok belirsiz noktaların olabileceği ve uygulama aşamasında riskler ile karşılaşılabileceği bilinmelidir. Bu noktada araştırmacılara büyük iş düşmektedir. Özellikle analiz süreci analitik, kavramsal ve bütüncül bir beceri gerektirmektedir. Araştırmacıların bunu bilerek çalışmalarını ele almaları tavsiye edilmektedir. Ayrıca nitel araştırmanın metodoloji, felsefe ve yorumlamasının da iyi bilinmesi ve anlaşılması yerinde olacaktır. En nihayetinde anlatı ve hayat hikâyesi araştırmaları, nitel araştırma türlerindendir. Her iki yaklaşımın da ontolojik, epistemolojik, aksiyolojik ve metodolojik varsayımlar ve yorumlayıcı çatılar açısından sağlam konumlanması ve iyi anlaşılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1. ATKINSON, R., (2002). The Life Story Interview, In Jaber F. Gubrium ve James A. Holstein (Eds.) Handbook of Interview Research: Context and Method, Thousand Oaks, CA: Sage, p. 121-140.
2. BAL, H., (2016). Nitel Araştırma Yöntem ve Teknikleri (Uygulamalı-Örnekli), İstanbul: Sentez Yayıncılık.
3. BAŞ, T. VE AKTURAN, U., (2008), Nitel Araştırma Yöntemleri: NVivo 7.0 ile Nitel Veri Analizi, Ankara: Seçkin Kitabevi.
4. BULUT, S., (2014). Yaşam Öyküsü Araştırması, International Journal of Human Sciences, 11(1), p. 880-895.
5. CLANDININ, D. J. ve CONNELLY, F. M., (2000). Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research, San Francisco: Jossey-Bass.
6. COFFEY, A. VE ATKINSON, P., (1996). Making Sense of Qualitative Data, Thousand Oaks, CA: Sage.
7. CRESWELL, J. W., (2013). Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları, Çev. Ed. Selçuk Beşir Demir, Ankara: Eğiten Kitap Yayınları.
8. CRESWELL, J. W., (2016). Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni, Çev. Ed. Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, 3. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
9. DEMİR, O. Ö., (2011). Nitel Araştırma Yöntemleri, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri İçinde, Ed. Kaan Böke, 3. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.
10. DENZIN, N. K., (1989). Interpretive Biography, Newbury Park, CA: Sage.
11. DEY, I., (1993). Qualitative Data Analysis: A User-friendly Guide for Social Scientists, London: Routledge.
12. DOLLARD, J., (1935). Criteria for The Life History, With Analysis of Six Notable Documents, New Haven: Yale University Press.
13. ELLIOT, J. (2005). Using Narrative in Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches, Londra: Sage.
14. EMMONS, R.A. (1986). Personal Strivings: An Approach to Personality and Subjective Well-Being, Journal of Personality and Psychology, 51, p. 1058-1068.
15. GLESNE, C., (2012). Nitel Araştırmaya Giriş, Çev. Ed. Ali Ersoy ve Pelin Yalçınoğlu, Ankara: Anı Yayıncılık.
16. GOODSON, I. (1997). The Life and Work of Teachers, Chapter 4. In, Ed: B. J. Biddle vd., International Handbook of Teachers and Teaching, Netherlands: Kulwer Publishers, p.135-152.
17. GÜLER, A., HALICIOĞLU, M. B. ve TAŞĞIN, S., (2015). Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
18. GÜRBÜZ, S. VE ŞAHIN, F., (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
19. GÜVERCİN, G., (2015). Biyografik Araştırmalar ve Biyografik Anlatı Görüşmesi, Ed. F. N. Seggie ve Y. Bayyurt, Niteliksel Araştırma Yöntemleri, İstanbul: Anı Yayıncılık, s. 172-184.
20. MADAMS, D. P. (1995). The Life Story Interview, Northwestern University, Revised: 1995, Erişim Yeri: https://www.coursehero.com/file/6036675/LifeStoryInterviewRevised-McAdams95/, Erişim Tarihi: 07.02.2019.

21. MCADAMS, D. P., (2008). The Life Story Interview, The Foley Center for the Study of Lives Northwestern University, Revised: February-2008, Erişim Yeri: https://www.sesp.northwestern.edu/foley/instruments/interview/, Erişim Tarihi: 07.02.2019.

22. MCADAMS, D. P. ve OCHBERG, R.L., (1988). Psychobiography and Life Narratives, Durham, NC: Duke University.

23. MERRIAM, S. B., (2015). Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, Çev.Ed. Selahattin Turan, Ankara: Nobel Yayıncılık.

24. MISCHEL, W., ve SHODA, Y., (1995). A Cognitive-Affective Systems Theory of Personality: Reconceptualizing Situations, Dispositions, Dynamics, and Invariance in Personality Structure, Psychological Review, 102, p. 246-268.

25. RIESSMAN, C. K., (2008). Narrative Methods for The Human Sciences, Los Angeles, Ca: Sage.

26. SART, G., (2015). Nitel Araştırma: Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları, Ed. Fatma Nevra Seggie ve Yasemin Bayyurt, Ankara: Anı Yayıncılık.

27. SARUHAN, Ş. C. ve ÖZDEMIRCİ, A., (2016). Bilim, Felsefe ve Metodoloji, İstanbul: Beta Yayınları.

28. SHAMIR, B., DAYAN-HORESH, H., ve ADLER, D., (2005). Leading by Biography: Towards a Life-story Approach to the Study of the Leadership, Leadership, 1(1), p. 13-29.

29. SHAMIR, B. ve ELLIOT, G., (2005). "What's Your Story?" A Life-stories Approach to Authentic Leadership Development, The Leadership Quarterly, 16, p. 395–417.

30. SILVERMAN, D., (2013), Doing Qualitative Research, 4th Edition, Los Angeles: Sage Publications.

31. SÖNMEZ, V. ve ALACAPINAR, F. G., (2014). Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Anı Yayıncılık.

32. WHITE, M., ve EPSTON, D., (1990). Narrative Means to Therapeutic Ends, New York, NY: Norton.

33. YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H., (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

34. YUSSEN, S. R. ve OZCAN, N. M. (1997). Teh Development of Knowledge About Narratives, Issue in Educational Psychology: Contribitions From Educational Psychology, 2, pp. 1-68.

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.297-306.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.297-306.

İŞ YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR[1]

WOMEN IN BUSINESS LIFE AND THEIR PROBLEMS

Selin UMUTLU[*], Mustafa ÖZTÜRK[**]

[*] Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, selinaltay@sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-0391-0179

[**] Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-7496-4385

ÖZ

Sosyal politika açısından dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadının, ücretli işgücü olarak çalışma yaşamına girmesi Sanayi Devrimi ile birlikte başlamıştır. II. Dünya Savaşı' nda erkek işgücünün savaşa katılımıyla, kadınların iş yaşamında yer alması hızlı bir şekilde ilerlemiş ve farklı meslek gruplarında istihdam edilmeye başlamışlardır. Kadınlar, sahip olduğu birden fazla rolleri ile iş yaşamındaki yerlerini muhafaza etmeye çalışmaktadırlar. Erkeğe göre birçok açıdan ön yargı ile yaklaşılan kadına, çalışma yaşamında da aynı tutum ve davranışlar devam etmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışan kadınların iş yaşamında ve aile yaşamında karşılaştıkları sorunları detaylı bir şekilde ele almak ve kadının iş hayatından kendini geri çekmemesi adına öneriler geliştirmektir.

Anahtar Kelimeler: *Kadın, İş Yaşamı, Aile Yaşamı, Sorun.*

Jel Kodları: *J00, J79, J80, J79.*

ABSTRACT

Women who are among the disadvantaged groups in terms of social policy, entering the working life as wage labor started with the Industrial Revolution. With the participation of the male workforce in the war in World War II, the participation of women in the business life progressed rapidly and they began to be employed in different professional groups. Women try to keep their place in business life with their multiple roles. According to the man, the woman is approached with prejudice in many ways, and the same attitudes and behaviors continue in her working life. The aim of this study is to address the problems faced by working women in their work life and family life in detail and to develop recommendations for women not to withdraw from their work life.

Keywords: *Women, Business Life, Family Life, Problem.*

Jel Codes: *J00, J79, J80, J79.*

[1] Bu çalışma Doç. Dr. Mustafa Öztürk danışmanlığında, Arş. Gör. Selin Umutlu tarafından Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Çalışma olgusu insanlık tarihinin başlangıcından beri vardır. Bu kapsamda kadınlar, köle, yamak, çırak gibi rollere sahip olmuşlardır. Fakat günümüzdeki anlamıyla uyumlu olan kadının çalışma yaşamına girişi 18. Yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi ile yeni bir üretim örgütünün oluşması ve bu örgüte düşük ücretle istihdam edilecek işgücünün belirlenmesi, kadınların çalışma yaşamına girmesinde büyük bir etken olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte değişen üretim koşullarıyla kadınlar sadece tarım da değil, hizmet sektöründe de yer almaya başlamışlardır. Bu dönemde nitelikli işgücü ihtiyacı duymayan fabrikalarda çalışan kadın, ücretsiz aile işçiliği alanından çıkmıştır. Bu olumlu gelişmeye rağmen, niteliksiz kadın işgücü kötü çalışma koşullarında istihdam edilmiş, uzun çalışma saatlerine maruz kalıp, düşük ücretle erkek işgücü ikamesi olarak değerlendirilmiştir (Yılmaz vd, 2008: 91).

Türkiye'de istihdam edilebilirlik açısından bakıldığında, kadınlar erkeklere göre daha geridedir. Yıllar itibarıyla incelediğinde de, kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüş olduğu görülmektedir. Kadının çalışarak maddi bir getirisinin olması onun özgürlüğünün en önemli aşamasıdır. Ancak, kadının görevleri veya sorumlulukları denildiği zaman akla ilk gelen onun anneliği, bakımını kendisi yapması elverişli olmayan yaşlı, hasta bakımı ve ev işleri olmaktadır (Günsel vd, 2017: 1).

Günümüzde çalışma yaşamına katılımda kadın sayısı giderek artmaktadır. Bu kapsamda iş hayatında istihdam ediliş biçimleri ve karşılaştıkları sorunlar sürekli olarak gözler önüne serilmektedir. Toplumun sahip olduğu değer yargıları, kadının çalışma yaşamına katılımına da sınırlamalar getirmektedir. "Kadın evde oturmalı, kadın çocuk bakmalı, kadın eşine ve ailesine hizmet etmeli, kadın her işte çalışmamalı" gibi basmakalıp düşünceler, çalışma arzusunda olan kadının çatışma yaşamasına yol açmaktadır. Kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar da göz önüne alındığında, iş hayatından kaçmaktadır.

2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler ve toplu hayata geçişle birlikte kadın, hem evde hem de dışarıda ekonomik yaşama katkıda bulunmuştur. Çalışma yaşamı, kadınlara sadece ekonomik özgürlük kazandırmamakta aynı zamanda kendilerini geliştirme fırsatı tanımakla özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmakta, aile içerisindeki yerlerini daha da iyileştirmektedir. Böylece sosyal ve ekonomik gelişmelerden yaralanıp, işgücü piyasalarına katılımlarında artış sağlanabilecektir. Kadınlar işgücüne katılımda yasal açıdan herhangi bir ayrıma maruz kalmamaktadırlar. Fakat aile yaşamında onlara yüklenen sorumluluklar, çalışıp çalışmama arasında tercih yapmalarına neden olmakla birlikte kariyer gelişimlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların işgücüne katılıp, iş ve aile yaşamını dengede tutabilmeleri için, ev işleri ve çocuk bakımı gibi yükümlülüklerini eşleriyle birlikte paylaşmaları ve devletin çalışan kadına yönelik desteği çok önemlidir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008: 14).

Kadınların, "kadın" olmalarından dolayı, sadece cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları iki ana grupta ele almak mümkündür:

1. İş yaşamında karşılaşılan sorunlar
2. Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar

2.1. Çalışan Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

İnsanlık tarihi boyunca ataerkil toplum yapısı egemen olduğu kadar, kadın ve erkek arasında ayrım da ciddi bir şekilde görülmektedir. Erkek ve kadın arasında meydana gelen cinsiyet ayrımcılığı, kadını ev ve özel yaşam ile sınırlandırmakta, erkeği

ise ailenin maddi sorumluluklarını üstlenen, alınacak kararlarda ilk söz sahibi olan bir güç olarak göstermektedir. Başka bir şekilde ifade edilecek olunursa, kadın üreme ve ev işlerini üstlenmekte, erkek ise üretimde bulunmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılmaları, eğitim hakları, toplumsal etkinliklere katılmaları "kadın" odlukları için engellenmiş ve kadınlar uzun süren mücadeleler sonucu hak ettikleri yasal ve ekonomik özgürlüklerine kavuşmuşlardır. Günümüzde gerek yasalarla gerek kadınların mücadeleleri ile çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmaması, fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Kadınların iş yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılma çabaları hala devam etmektedir. Ancak, ülkemizde yeteri kadar sonuç alınamamakta, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle aramızda ciddi farklılıklar bulunmaktadır (Aytaç vd., 2002: 24).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları dokuz ana grupta ele alabiliriz:

1.Cinsiyet Ayrımcılığı

2.Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

3.İşyerinde Cinsel Taciz

4.İş Bulma ve Yükseltilmede Eşitsizlik

5.Psikolojik Taciz

6.Kayıtdışı Çalıştırma

7.Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

8.İş Güvencesizliği

2.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık, kişi veya grupların bireysel özelliklerinden dolayı, toplumun diğer gruplarından siyasi, ekonomik, sosyal açıdan dezavantajlı konuma sürüklenmeleri, güçlerini yitirmeleri, değişim yapmaya zorlanmaları gibi eşit olamayan davranışlara maruz bırakılmalarıdır (Yıldırım, 2017: 302).

Çalışma yaşamında kadınların yaşadıkları sosyal ve ekonomik sorunların çoğunun temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yatmaktadır. Çalışma hayatındaki cinsiyet farklılığı, kadınlara niteliklerine uygun ve kendilerini geliştirmeye açık vasıflı işlerin verilmemesinden, erkeklerden daha düşük ücret almaları, ücret eşitsizliğine maruz kalmalarına kadar çok çeşitli boyutlarla ortaya çıkmaktadır (Mandıracıoğlu, 1998: 105).

2.1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Eğitim, bireyin tüm sosyalleşme sürecini kapsayan, günlük yaşamda bilgi ve becerilerinin artmasını sağlayan, yaşantısı boyunca düşüncesine yön ve anlam kazandıran temel bir faktördür. Eğitimin temel amacı, toplumun kuralları doğrultusunda bireylerin yetenek ve becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olmak ve onların olumlu yönde davranış değişikliklerine uğramalarını sağlamaktır (Güney, 2000: 64).

Kadınların eğitim alıp işgücüne katılmaları, erkeklerden farklılık arz etmektedir. Kadın eğitim aldığı sırada, iş ve aile yaşamını uzlaştırma olanaklarını da belirlemektedir. Eğitim seviyeleri yüksek olan kadınlar iş ve aile yaşamı dengesini, eğitim seviyeleri düşük olan kadınlara göre daha kolay dengeleyebilmektedirler. Bunun ilk nedeni, eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar aldıkları ücretin daha yüksek olması ile ev işleri ve çocuk bakımı gibi hizmetleri piyasadan sağlayabilmektedirler. İkinci sebep ise, çalıştıkları formel sektörlerde uygulanan İş Kanunu çerçevesinde, doğum ve emzirme izinleri, işe geri dönebilmeleri, belirli sürelerde çalışarak emeklilik hakkı kazanabilmeleri gibi haklarının var olmasıdır. Eğitim seviyesi daha düşük olan kadınlar ise genel olarak enformel sektörlerde istihdam edilmekte, kötü çalışma koşullarına maruz kalmakta ve iş-aile yaşamı dengeleme olanakları güçleşmektedir (İlkkaracan, 2015: 172).

II. Dünya Savaşı ve sonrasında çalışma yaşamına katılan kadınların sayısında artış meydana gelmiştir. Erkeklerin savaşa çağrılması ile birlikte onlara düşen görev ve sorumlulukları kadınların üstelenmesi kadın işgücünün artmasına yol açmıştır. Bu oluş, başlangıçta zorunlu olarak yapılsa da zamanla kadınların eğitim kalitelerinin yükselmesi sonucu çalışma yaşamında

kendilerini bulmaya başlamışlardır. Bu durum neticesinde kadın başta işyerinde erkekle ortak sorumluluklara sahip olmuş, daha sonra ev işlerinde ve çocukların bakımında bu sorumluluğu paylaşmaya başlamıştır. Böylece kadın sadece ev kadını rolüyle değil, çalışan kadın rolüyle de anılmaya başlanmıştır (Pur vd, 1998: 82). Toplumsal rollerin kadına yüklediği sorumluluklar çerçevesinde ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olan kadın, eşlik ve annelik rollerinin devamı niteliğinde değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi femine mesleklere yönlendirilmiştir. Bunun sonucunda, erkek ve kadın meslekleri ortaya çıkmıştır (Aytaç vd, 2002: 25).

Kadınların gerek okul süreçlerinde aldıkları eğitime, gerekse iş başında edindikleri mesleki eğitimlere çalışma yaşamları boyunca ihtiyaçları vardır. Bu yüzden kadınlara yönelik olan eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını sağlayacak politikalar belirlenmeli ve uygulanması titizlikle takip edilmelidir.

2.1.3. İşyerinde Cinsel Taciz

Taciz kelimesi, "rahatsız etme, canını sıkma, tedirgin etme, sıkıntı verme" anlamlarına gelmektedir. Cinsel taciz ise, ahlaksız bir şekilde karşı cinse karşı tedirginlik ve sıkıntı verme, eziyet etme; çalışma yaşamında ise maddi güce veya etkili göreve sahip olanların genel olarak karşı cinse ahlak dışı bazı tutum ve davranışlarla cinsel açıdan sıkıntıya sokup, rahatsız etmesidir (Sarmaşık, 2009: 4). Avrupa'da AB Konsey Yönetmeliği'ne göre ise "*Bireyin karakterini zedeleme amacı ile yapılmış veya böyle bir sonuç doğurmuş olan, göz korkutan, haysiyet zedeleyen, küçük düşüren veya saldırgan bir davranışa maruz bırakan, cizel içerikli olan sözel veya sözel olmayan, fiziksel davranış"* olarak tanımlanmaktadır (Eurofound, 2013: 4).

Cinsel tacize uğrayanların çoğunluğunun kadın olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar hem kadının hem erkeğin cinsel tacize uğradığını göstermekte fakat kadınların uğradıkların cinsel taciz nitelik itibarıyla daha olumsuz sonuçlar içermektedir. Cinsel taciz sadece bireylerin fiziksel davranış ve hareketlerini içermemektedir. Rahatsız edecek şekilde söylenen sözler veya jest ve hareketlerle de çalışanlar taciz edilebilmektedir. Kısacası cinsel taciz istenmeyen söz ve hareketlere maruz kalmayı ifade etmektedir (Akgeyik, 1998: 216).

Cinsel tacizin yaşantılara ve bireylerin algılılarına göre yapılan tanımlamalar kapsamında, taciz şiddetine göre değişik şekillerde olabilmektedir. Genel olarak yapılan tanımlamalar kapsamında cinsel tacizi dört farklı kategoride ele almak mümkündür: Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi, istenmeyen cinsel ilgi/ fiziksel cinsel zorlama, cinsel huzursuzluk, cinsiyetçi düşmanlık, ilginin iması (Toker, 2016: 2-3).

2.1.4. İş Bulma ve Yükseltilmede Eşitsizlik

Bireylerin çalışma yaşamına katılması mesleğe kabul edilmesiyle başlamaktadır. Ancak, kadınlar çalışma yaşamına girmeden önce iş ilanlarından itibaren ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedirler (Kuhn ve Shen, 2013: 87).

Gerekli olmadığı halde işin nitelikleri ilana yazılırken imalı veya açık bir şekilde işe erkeklerin alınacağını bildiren ilanlar cinsiyetçi ilanlar olarak değerlendirilmektedir. İşverenler genel olarak ayrımcı bakış açısı ile ön yargılı olup kadınlarla daha az çalışmak istemektedirler. Böylece iş duyurularında yapılan cinsiyet ayrımcılığı aynı zamanda iş piyasasını da etkilemekte, cinsiyete dayalı bir piyasanın oluşmasına sebep olmaktadır (Mahmutoğlu, 2017: 19) (Gülcan, 2004: 71).

Kadınların yükselmesinde yaşadıkları ayrımcı uygulamalar uzun yıllardan beri üzerinde durulan alanlardan birisidir. Kadın çalışanların işlerinde yükselmelerinin önünde, aile ve iş yaşamlarında sahiplendikleri sorumlulukları dengede tutamamaları, genel olarak niteliksiz işlerde çalıştırılmaları, eğitim seviyelerinin yetersiz olmaları gibi engeller bulunmaktadır (O'Mahony ve Sillitoe, 2001: 208).

2.1.5. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Mobbing kelimesi, taciz, sıkıntı verme, psikolojik şiddet olarak tanımlanabilmektedir (Tınaz, 2011: 7). İş yaşamında mobbingi ilk kullanan Psikolog Heinz Leymann' dır. Leymann: "İşyerinde bir kişiye karşı, bir ya da daha fazla bireyin sürekli olarak yönelttiği ve bu kişiyi savunmasız, aciz bir duruma düşüren, yapılan eylemlerin sistematik şekilde devam etmesi sebebiyle de kişiyi güç durumda bırakan etik olmayan ve düşmanca davranışları mobbing olarak tanımlamıştır" (Leymann, 1996: 168). Bu davranışlar, en az haftada bir ve uzun bir süre içerisinde (en az altı ay) tekrarlanacak şekilde olmaktadır (Doğancı ve Çakrak, 2016: 80).

İşyerinde mobbing uygulamaları hem kadınlar hem de erkekler için önemli bir sorundur. Çalışan kişilerin özellikleri, cinsiyet faktörleri mobbinge maruz kalma riskini de arttırmaktadır. Dünya genelinde yapılan araştırmalar, kadınların daha çok duygusal taciz yaşadıklarını göstermiştir. Haziran 2002'de Almanya' da yayınlanan bir raporda, SFS Sosyal Araştırma Enstitüsü, işyerinde mobbing kapsamını, yapısını ve sonuçlarını zorbalık ve taciz açısından analiz etmiştir. Çalışmanın sonucunda Alman işçilerinin% 2,7' sinin mobbingden etkilendiği; kadınların ise 'mobbed 'olma riskinin, erkeklere göre% 75 daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Di Pasquale, 2002). Amerika' da yapılan araştırma bulgularına göre ise, ortalama 41 yaşında olan kadınların %77' sinin mobbingte ilk hedef oldukları ve özellikle kadın yöneticilerin kadınlara daha çok duygusal taciz eylemlerinde bulundukları gözlemlenmiştir (Namie, 2000: 3). Mobbingin bugünkü anlamıyla iş yaşamını kapsayacak şekilde kullanılmasını sağlayan İsveçli bilim adamı Heinz Leymann ise erkeklerin %45, kadınların ise %55 oranında mobbinge uğradığını ifade etmektedir (Leymann, 1996: 175).

Mobbing, örgütte kadın erkek fark etmeksizin, cinsiyet ayrımı yapmadan tüm çalışanlara yönelik uygulanmakta ve bu durum örgütün tüm birimlerini ciddi bir şekilde etkilemektedir (Davenport vd, 2003: 77).

2.1.6. Kayıtdışı Çalıştırma

Kayıtdışı istihdam kavramı ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nun düzenlediği Dünya İstihdam Programı dahilindeki Kenya Raporu'nda kayıtdışı sektör yani enformel sektör olarak kullanılmıştır (Kalaycı ve Kalan, 2017: 18). Literatürde kayıtdışı istihdamı açıklayan pek çok tanım bulunmaktadır. Bu bağlamda kayıtdışı istihdamı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK): "niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan bireylerin sarf etmiş oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi" (SGK: 2013) şeklinde tanımlamaktadır.

Kayıtdışı çalışmanın sosyal güvenlik açısından devlete, çalışanlara ve işverenlere ayrı ayrı olumsuz etkileri bulunmaktadır (Cerev ve Yıldırım: 2017: 62):

Çalışanlar açısından;

-Kısa vadeli sigorta yardımından, iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortasından faydalanamama,

-Ölüm, yaşlılık ve malullük gibi uzun vadeli sigorta yardımlarından faydalanamama,

-Düzenli veya belirli bir gelire sahip olmama sebebiyle toplumsal yaşamda bir takım sıkıntılar yaşama.

İşverenler açısından;

-Kayıtlı işçi çalıştıran firmalar ile kayıtdışı işçi çalıştıran firmalar arasında önlenmesinin zor olduğu haksız bir rekabetin ortaya çıkması,

-Ölçek ekonomilerinden yararlanamayıp maliyetlerin yükselmesi ve istenilen seviyede ölçek büyüklüğüne ulaşılamaması,

-Kayıtdışı istihdam şekliyle çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği yaşamaları, bunun sonucunda mutsuz olup, verimli bir şekilde çalışamamaları ve işyerine bağlılıklarının zayıf olması.

Devlet açısından;

-İşverenler, kayıtdışı istihdamla çalışanlara dair devlete herhangi bir prim vermemesi, bu durumun ise büyük bir sosyal güvenlik bütçe açığına sebep olması,

- Aktif/pasif dengesinin bozulup, sosyal güvenlik siteminin finansal açıdan tıkanması,

-Gelir kazanmayan insanlara yönelik yapılan primsiz ödemelerin artması.

Kayıtdışı çalıştırılmanın tercih edilmesinin başlıca sebepleri köyden kente göç, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve evde çalışmanın getirdiği avantajlar olarak sıralanabilir. Erkeklerin kadınlardan nispeten daha yüksek eğitim almış olmaları, onların işgücü piyasasında daha yüksek vasıfta kalmalarını sağlamakta ve böylece formel sektörde iş bulmaları daha kolaylaşmaktadır. Maddi kazanç sağlama zorunluluğunda olan kadın formel sektörde iş bulamayınca mecburiyetten enformel sektöre yönelmektedir. İşverenler de enformel sektörde çoğunlukla kadınları tercih etmektedir. Çünkü kadınlar, erkeklere nazaran daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmektedir. Kayıtdışı istihdam, kadının emeğinin ücretini düşürmekle kalmayıp sosyal hak ve güvencelerine sahip olmasını da engellemektedir. Günümüzde işgücü piyasasındaki güvencesizliğin artan boyutları kayıtdışı istihdamı da gittikçe derinleştirmektedir (Avcı Aksu, 2014: 59).

2.1.7.Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sosyal güvenlik, grev hakkı ve sendikal örgütlenme, sağlık hizmetleri kadın erkek fark etmeksizin tüm insanların eşit bir şekilde yararlanması gereken en temel sosyal haklar içerisindedir. Sosyal haklar kapsamına giren sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücü erkek işgücünün gerisinden gelmektedir. II. Dünya Savaşı'nda erkeklerin savaşa katılması sonucu kadın işgücü sayısı artarken, yasal düzenlemeler kapsamında kadınlar da sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başlamış fakat kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Sendikacılığın erkek işi olarak değerlendirilmesinin de bu duruma katkı sağladığı söylenebilmektedir (Kocacık ve Gökkaya: 2005: 212).

2.1.8. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, çalışma yaşamına katılan kadın ve erkeklerin hayatlarında belirli bir düzen olması, kişilerin kendilerini maddi ve manevi rahat hissetmeleri açısından irdelenmesi gereken oldukça önemli bir konudur (Altay ve Tekin Epik, 2016: 1275).

Kadınların güvencesiz, belirli çalışma saat veya ücret düzeni olmayan işlerde çalışmaları sadece eğitim veya beceri düzeylerine bağlı olmamakta, temelinde iş ve aile arasındaki dengeyi, ilişkiyi kuramamaktan kaynaklanmaktadır. Kadının sadece iş yaşamının olmayışı, aile ve ev yaşamındaki sorumluluklarının da devam etmesi tüm iş ve yaşam şeklini etkilemektedir. Kadın işgücü, sahip olduğu rollerden dolayı işgücünde ikinci plana atılmakta ve iş güvencesizliğini, erkeklere oranla daha çok yaşamaktadır (Avcı Aksu, 2014: 62).

2.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

İş ve aile kadınların ve erkeklerin günlük hayatlarında sürekli meşgul oldukları, sorumluluğu yüksek olan ve uzun dönemde başarılı ve tatmin olmayı amaçladıkları en önemli rollerdendir. Günümüzde aile bireyleri eş ve çocuklarına yeterince vakit ayırmayı ve ortak paylaşımlarda bulunmayı daha çok istemekte fakat iş yaşamı, işin gerektirdiği talepler gün geçtikçe artmaktadır. İş ve ailenin eş zamanlı olarak meydana gelen talep ve ihtiyaçları özellikle çalışan kadınları zorlamakta ve rolleri arasındaki dengeyi kuramayıp bazı çatışmalar yaşamaktadırlar (Karacan, 2011: 36).

Kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları güvencesiz çalışma koşulları, belirli olmayan istihdam şekilleri, öngörülemeyen çalışma günleri ve saatleri, işverenin işletme politikaları altında müşterilere karşı ilgili davranış ve yüksek performans beklentisi, işverenin baskısı, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta engeller ve zorluklarla karşılaşmalarına neden

olmaktadır. Bu durumda, çalışanlar ailelerine ayırmaları gereken vakitlerin çoğunu iş yaşamının taleplerine cevap vermek amacı ile kullanmaktadırlar. İş yaşamına gereğinden fazla vakit ayıran işgören ise alışveriş, çocuk bakımı, rutin ev işleri gibi aile ve ev yaşamının taleplerini yerine getirmekte güçlük çekmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 2).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar aile yaşamında bir takım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunları şu başlılar altında inceleyebiliriz:

2.2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması

Çatışma, iş, aile veya diğer konularda bireylerin çıkarları, amaçları doğrultusunda uyuşmazlıktan doğan bir durumdur (Ting Toomey, 1991: 2). Çatışma, bireylerin arzu etmedikleri bir durumla veya sorunla karşılaştıkları zaman, soruna yönelik çözüm bulamamaları durumda yaşadıkları duygusal gerilim ve bu gerilimin hareketlere yansıma eylemidir (Baykal, 2014: 11).

İş–aile çatışması, bireylerin rolleri arasında yaşanan bir çatışma/rol çatışması türüdür. Toplumsal ve ekonomik gelişim ile paralel olarak bireylerin üstlendikleri rollerinde artmalar gözlemlenmiştir. Örneğin bir birey üniversitede öğretim elamanı, ailede ise bir anne, kardeş veya eş olabilir. Bireyler bazen bu rollerin yerini karıştırabilir ve bunun sonucunda da rol çatışması yaşayabilmektedirler (Kocacık, 2003: 104).

2.2.2. Ev İşleri Sorunu

Günümüz koşullarında kadın emeğinin büyük bir oranı ev içerisindeki işlerde kullanılmaktadır. Çalışma yaşamında yer alan kadın hangi statüde olursa olsun ev kadınlığı sorumluluğunu da devam ettirmektedir. Kadın ev kadınlığı rolünün yanında kentte, köyde, ev içinde/dışında, sanayide çeşitli üretim faaliyetlerinde bulunmakta ve çalıştığı yere göre farklı sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır (Aytaç vd, 2002: 37).

Kadınlar çalışma yaşamına aktif bir biçimde katılsalar da cinsiyete dayalı iş bölümü onlar için hala devam etmektedir. Kadının çalışma yaşamında işgören, ev yaşamında ise ev kadınlığı rolü genel olarak birbirini olumsuz etkilemektedir. Çalışan kadınlar iş çıkışı evlerine gelip, ev işlerini kendileri yaparak aslında ikinci bir işgünü yaşamaktadırlar. İşten yorgun gelmeleri, dinlenmeleri gerekirken ütü, bulaşık, yemek yapma veya çocukların, aile büyüklerinin bakımı ile ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar (Aydın, 2008: 24-25).

2.2.3. Çocuk Bakımı

Kadınların işgücü piyasasına girişteki temel engellerinden biri çocuk sahibi olmalarıdır. Çalışan kadın, çocuk sahibi olmadan önce bebeğinin bakımında kimin yardımcı olacağını, ne şekilde destek alacağını planlamak zorundadır. Ülkemizde doğum öncesi veya doğum sonrası verilen yasal izin süreleri yeterli değildir. Çocuğun bedensel ve ruhsal sağlığı açısından özellikle ilk zamanlarda anne sütü çok önemli olup, anne sevgi ve ilgisine ihtiyaç duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

Çalışan kadın vasıflı ve yüksek ücrete sahipse, çocuk bakım hizmetini satın alıp, yükümlülüğünü hafifletmekte iken vasıfsız işgören kazandığı ücret ile bu hizmeti satın alabilecek maddi yeterliliğe sahip olmamakta ve bu durumu kıyaslayıp genel olarak işgücü piyasasına girmemektedir (Belet, 2013: 211). Bu durum, ülkemizdeki işyerine bağlı kreş ve yuvaların yetersiz ve yüksek oluşu, devlet okulu olarak nitelendirilen temel eğitim kurumlarının yarı zamanlı olup kadının çalışma saati ile uyumlu olmayışı, çocuğa en iyi şekilde annenin bakabileceği yargısıyla bütünleşerek çocuk sahibi olan kadınların çalışma yaşamına katılmamalarına veya ara vermelerine sebep olmaktadır (Çakır, 2008: 33).

Çalışan kadınların işten ayrılma sebepleri aile ve iş yaşamı yükümlülüklerinin ağırlığı olarak algılansa da, bu kararın çoğu sebebi işyerinde işveren, yönetici, çalışma arkadaşları kısacası işyerine dair politika, uygulamalar ve tutumlar yüzünden olmaktadır. Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

tarafınca 2014 yılında yayımlanan "Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi" nde evli ve 25-49 yaş aralığında olan kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının en düşük olduğu saptanmıştır. Kadınların bireysel olarak çocuk bakımını üstlenmek zorunda oluşları ve büyük bir kısmının çocuk bakım hizmetlerinin pahalı olduğunu bildirmesi ise bakım hizmetlerinin ne denli önemli olduğunu ve buna yönelik politikaların arttırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Durmaz, 2016: 50).

3. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde çalışan kadının iş yaşamında ve aile yaşamında karşılaştığı sorunlar çözülmeye çalışılmaktadır. Çalışan kadınlarla erkekler arasında ücret eşitliğinin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yükselme olanağının verilmesi, ev işlerinde yardımcı olmaları açısından daha kolay kadın hizmetli (yardımcı) bulabilmeleri, kadının yüklendiği rollerin sorumluluklarını azaltmaktadır. Kadın, bu durumda iş ve aile yaşam dengesini daha rahat sağlayarak çalışma yaşamında aktif olarak katılabilmektedir. Ancak, tüm bu gelişmelere rağmen hala kadınlara yönelik olumsuz tutumlar devam etmekte, çalışma yaşamlarındaki belirgin sorunlarla mücadele etmektedirler.

Çalışan kadının, ev ve çocuk bakımı sorumluluğu değişmemektedir. Sabah işe giden bir kadın, iş bitimi evine gittiğinde yemek, ütü, temizlik gibi ev sorumluluklarının yanında çocuğu varsa onun bakımıyla da yakından ilgilenmektedir. Aynı zamanda eş rolüne sahip olan kadın, sürekli olarak iş ve aile yaşamı arasında dengeyi kurmaya çalışmaktadır. Kadına yüklenen tüm bu sorumluluklar, onun iş yaşamında motivasyon eksikliği yaşamasına ve tükenmesine sebep olabilmektedir.

Kadının çalışmasına yönelik mevzuatta birçok yasal düzenleme bulunmasına rağmen, uygulamadaki eksiklikler sebebiyle hala işe alımda ve yükselmede ayrımcı uygulamalarla karşılaşmakta, işyerinde cinsel tacize ve iş güvencesizliğine maruz kalmaktadır. Kadının dezavantajlı konumundan sıyrılabilmesi için, ilk etapta toplumun sosyal ve kültürel yapısındaki bazı özellikler değişmelidir. Türkiye' de özellikle işverenler, kadınlara yönelik eşitlikçi politikaları tam anlamıyla uygulamamaktadırlar. İşverenler, kadın ile erkeğin çalışma potansiyelin aynı olduğunu düşünerek, kadının evlenince veya anne olunca iş azminin azalacağı kanısından kurtulmalıdırlar.

Aile yaşamında da sorunlarla karşılaşan çalışan kadına, çocuk bakımında, ev ile ilgili işlerde kocasının daimi desteği bulunmalıdır. İş-aile çatışması yaşayan ve bunu bir türlü aşamayan kadın, kendisine veya ailesine çeşitli şekillerde bunu yansıtacak ve aile birliğinin bozulmasının yanı sıra, kadın iş yaşamından da uzaklaşacaktır. Eş veya aile büyüklerinin desteği ile bu durum daha hafif atlatılarak, onun her alanda tatmin olması sağlanacaktır.

Çalışma yaşamından kadını uzaklaştıran, istihdam edilebilirliğini azaltan faktörlerden birisi de çocuk bakımı sorunudur. Çocuğuna bakacak kimse olmayan kadın, işe başlamasıyla birlikte kazanacağı ücret ile bakıcı veya kreş gibi kurumsal yerlerin ücretlerini karşılaştırdığında, gelirinin büyük bir kısmını ayıracağını görmekte ve bu durumda onun iş yaşamına girmesini engellemektedir. Devletin özel veya kamu sektörü çalışan ayrımı yapmadan, çalışan annelerin çocuklarına ücretsiz kreş imkânı sağlaması onun iş hayatına girmesini kolaylaştıracağı gibi, işe alındıktan sonra da ayrımcı politikalarla karşılaşmamasını sağlayacaktır.

Türkiye' de kadının iş yaşamının her alanında kendini sürekli geliştirmesini sağlayacak, bilim ve teknoloji ışığında mesleki eğitim politikaları oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Aksi takdirde, geleceğimiz olan kadınların sorunları sürekli bir şekilde artacak ve toplumsal, ekonomik yapımız sekteye uğrayacaktır.

KAYNAKÇA

1. AKGEYİK, T. (1998). "İşyerinde Cinsel Taciz", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 41-42: 215-224.
2. ALTAY, S. ve TEKİN EPİK, M. (2016). "50 D'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı Ve İş Tutumlarına Etkisi: Sdü İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(5): 1273-1287.
3. AVCI AKSU, B. (2014). İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
4. AYDIN, Esra. (2008). Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
5. AYTAÇ, S., SEVÜKTEKİN M., IŞIĞIÇOK, Ö., BAYRAM, N., YILDIZ, S. ERYİĞİT, K.Y. (2002). "Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
6. BAYKAL, B. (2014). "Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations), 5(2): 10-23.
7. BELET, N. H., (2013). "Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İşgücüne Etkisi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1): 196-223.
8. CEREV, G. ve YILDIRIM, S. (2017). "Türkiye'de Kadınların Enformel Çalışması Ve İşgücü Piyasalarındaki Konumu", Karatahta İş Yazıları Dergisi, 7: 57-78.
9. ÇAKIR, Ö. (2008). "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31: 25-47.
10. DAVENPORT, N. DISTLER,R., PURSELLELLIOT, G. (2003). Mobbing- İş Yerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, I. Baskı, Çeviren: Osman Cem Önertoy, İstanbul.
11. Dİ PASQUALE, V. (2002). "Study examines 'mobbing' at the workplace", https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace , 15.02.2019.
12. DOĞANCI, D. E. ve ÇAKRAK, R. (2016). Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 6: 77-106.
13. DURMAZ, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED), 2(3): 37-60.
14. YılEUROFOUND (2013). Physical and Psychological Violence At The Workplace. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
15. GÜLCAN, S. (2004). İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
16. GÜNEY, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, Noel Yayıncılık, Ankara.
17. GÜNSEL, A. KÖRÜKOĞLU, S. ve DEMİRCİ, L. (2017). "Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi, 1(1).
18. İLKKARACAN, İ. (2015). "Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım", Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, Der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, 169-213, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.

19. KALAYCI, C. ve KALAN, E. (2017). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi", Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi International Journal of Economics, Business and Politics, 1(1): 17-34.
20. KARACAN, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma, Umuttepe Yayınları, İzmit-Kocaeli.
21. KOCACIK, F. ve GÖKKAYA, V.B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1): 195-219.
22. KOCACIK, F. (2003). Toplumbilim, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 92, Sivas.
23. KUHN, P. ve SHEN, K. (2013). "Gender Discrimination in Job Ads: Evidence From China", The Quarterly Journal of Economics, 128(1): 287-336.
24. LEYMANN, H. (1996). "The Concent and Development of Mobbing at Work", Europen Journal of Work And Organizational Psychology, 5(2): 165-184.
25. MAHMUTOĞLU, T. (2017). İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
26. MANDIRACIOĞLU, A. (1998). Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları, 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar, İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Bornova Can Ofset.
27. NAMİE, G. (2000). "U.S Hostile Workplace Survey", Workplace Bullyıng Instıtute Research Studıes, 1-19.
28. O'MAHONY, G. B. ve SİLLİTOE, J. F. (1989). ''Identifying ThePerceived Barrier To Participation In Tertiary Education Among Hospitality Employees'', International Journal of Contemporary Hospitality Management, 13(4).
29. ÖZMETE, E. ve EKER, U.Z. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme, Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(2): 1-23.
30. PUR, N. SAVRAN, C. KUŞİN, İ ve BALCI, Z. (1998). "Türkiye' de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi", 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİ, Yayın No: 285, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara.
31. SARMAŞIK, Ş. (2009). İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
32. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013. (2008). Ankara.
33. TINAZ, P. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
34. TİNG-TOOMEY, S. (1991). "Culture, Face Maintenance and Styles of Handling Interporsonal Conflict: A study in Five Cultures", The International Journal of Conflict Management, 2(4).
35. TOKER, Y. (2016). İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri, Türk Psikoloji Yazıları, 19(38), 1-19.
36. YILDIRIM, M,. (2017). "*Ayrımcılık"*, Sosyal Politika, Ed: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Ezgi Matbaası, Bursa.
37. YILMAZ, A., BOZKURT, Y. ve İZİCİ, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 89-11.

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.307-314.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.307-314.

AKTİVİST KİMLİK VE AKTİVİZME BAĞLILIK ÖLÇEĞİ: TÜRKÇE'YE UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

THE ADAPTATION OF ACTIVIST IDENTITY AND COMMITMENT SCALE INTO TURKISH: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Hayri CENGİZ[*], Ahmet GÜNAY[**]

[*] Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hayricengiz@sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-3394-349X

[**] Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, ahmetgunay@sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-7826-3682

ÖZ

Bu araştırmanın amacı "Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği'ni (Klar & Kasser, 2009) Türkçe'ye uyarlamak ve geçerlik, güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektir. Araştırmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mimarlık Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören 407 öğrenci oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyansın %85.61'ini açıklayan, 8 madde ve tek boyuttan oluşan ölçme aracı elde edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ise modelin uyum değerlerinin iyi seviyede olduğu görülmüştür. Ölçeğe ilişkin iç tutarlık güvenilirlik katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen tüm bulguların neticesinde "Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği'nin" geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ve Türk kültüründe kullanılmasının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Aktivizm, Aktivist Kimlik, Aktivist Bağlılık, Geçerlik, Güvenilirlik*

Jel Kodları: *M10*

ABSTRACT

The aim of this study is to adapt the Activist Identity and Commitment Scale (Klar & Kasser, 2009) to Turkish and to perform validity and reliability analyses. The sample of the research consist of 407 students studying at Suleyman Demirel Üniversity Faculty of Economics and Administrative Sciences, Faculty of Architecture and Faculty of Health Sciences. As a result of the exploratory factor analysis a measurement tool consisting of 8 items and one dimension was optained which explained 85.61% of the total variance. As a result of the confirmatory factor analysis, it was observed that the fit values of the model were at a good level. The internal consistency reliability coefficient of the scale was calculated as .97. Within the scope of these findings, it is concluded that "Activist Identity and Commitment Scale" is a valid and reliable measurement tool and it is appropriate to use it in Turkish culture.

Keywords: *Activism, Activist Identity, Activist Loyalty, Validity, Reliability*

Jel Codes: *M10*

1. GİRİŞ

Aktivizm gibi toplu eylemlere katılımı öngörmek için sahip olunan duygularla ilgili çeşitli çalışmaların olduğu görülürken, aktivizme katılmanın sonucunda gelişen duygusal yansımalara ilişkin çok fazla araştırmanın olmadığı görülmektedir (Becker, Tausch & Wagner, 2011:1587). Oysa başkaları için yardımda bulunma davranışı sergilemenin iyi ruh halinin oluşmasında en iyi yollardan birisi olduğu ifade edilmektedir (Aranson vd., 2012:644). Buradan hareketle başkalarına fayda sağlamak adına gönüllü davranışlarda bulunmak yeterlik ve öz belirleme duygularını arttırarak öznel iyi oluş seviyelerine pozitif katkıda bulunmaktadır (Deci & Ryan, 2000). Klar ve Kasser (2009) tanımladıkları aktivizm yapısında, aktivizme katılmanın temel bir insan motivasyonu olmasıyla beraber bireylerin iyi oluş düzeylerine pozitif katkıda bulunduğunu ifade etmektedirler.

Türk Dil Kurumu'na göre aktivizm kavramı Fransızca "activisme" kelimesinden gelmekte ve etkincilik anlamı taşımaktadır. Aktivizm, belirli sorunlara, problemlere dikkat çekilmesi amacıyla insanların bir araya gelmesi, politik ya da toplumsal değişim gerçekleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (https://sozluk.gov.tr/). Aktivizm kavramının temelinde politik davranış sergileyerek toplumu daha iyi hale getirme düşüncesi mevcuttur (Klar & Kasser, 2009). Aktivizm savaşları önlemek, insan haklarını savunmak, çevreyi korumak gibi basit girişimlerle ya da zorlu eylemlerde bulunma davranışları olabileceği gibi (Klar & Kasser, 2009:757), adaletsizlik ve eşitsizlikten kaynaklanan sorunları ifade eden toplu amaca dayalı bir eylem biçimi (Ürkmez, 2020:110) olarak ifade edilmektedir.

Klar ve Kasser (2009) aktivizm yapısının üretkenlik, sosyal ilgi, gönüllülük ve topluluk hissi arzuları teorileriyle ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Klar & Kasser, 2009:757). Kavramlar kısaca ele alındığında, üretkenlik temel olarak bireyin gelecek nesillerin refahına çıkar beklemeden kendisini adaması (Erikson, 1950, Akt. Klar & Kasser, 2009), sosyal ilgi yapısı bireyin toplum ve insanların huzurunu kendi çıkarlarından üstün tutarak uğraşı göstermesini ifade etmektedir (Leak & Leak, 2006:207). Gönüllülük yapısı ise başkalarına yardım etmekten haz alan bireyin içsel motivasyonu ve başkalarına yardım etmenin bireye de faydası olacağını değerlendiren dışsal sebepler aracılığıyla ifade edilmektedir (Meier & Stutzer, 2008). Son olarak aktivizmi ifade eden topluluk hissi arzuları teorisinin temelinde aktivizm aracılığıyla dünyayı daha iyi duruma getirme düşüncesi mevcuttur (Kasser, 1996).

Yapılan çeşitli araştırmalarda kendilerini aktivist olarak tanımlayan, aktivizme katılan bireylerin psikolojik iyi oluş (Klar & Kasser, 2009; Gilster, 2012), öznel zindelik ve umutlu olma (Klar & Kasser, 2009), psikolojik olarak daha güçlü olma (Evripidou & Drury, 2013), mutluluk (Boehnke & Wong, 2011), sevinç ve tatmin (Becker vd.,2011), benlik saygısı (Tropp & Brown, 2004), özgüven (Shriver, Miller, & Cable, 2003) değişkenleriyle aralarında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir. Aktivizm kavramıyla ilgili yerli literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde ise genel olarak dijital platformlar kullanılarak gerçekleştirilen dijital aktivizm hareketlerine odaklanıldığı anlaşılmaktadır (Karagöz, 2013; Önder, 2016; Turhan, 2017).

Aktivist katılımlarda zaman zaman barışçıl bir gösteriyle başlayan eylemlerin şiddetle sonuçlandığı örnekler de çok görülmektedir (Becker vd., 2011:1588). Bu araştırmanın ifade ettiği aktivizm yapısı aktivizme katılmak için sahip olunan öfke, şiddet eğilimi gibi negatif duygu durumlarını içeren riskli aktivizm yapısında değil, toplumu daha iyi hale getirme, diğerlerinin yararına davranış sergileme gibi kolektif eylem katılımları sonucunda bireye yansıyan duygu durumları üzerine odaklanmaktadır. Klar ve Kasser (2009) tarafından geliştirilen "Aktivist Kimlik ve

Aktivizme Bağlılık Ölçeği" bireyin kendisini aktivist olarak tanımlaması ve aktivist katılımlara olan bağlılığı hakkında bilgi vermektedir.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLİJİSİ

Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeğinin Türkçe uyarlaması, dil, yapı geçerliliği ve güvenilirliğine dair gerçekleştirilen işlemler bu başlık altında sırası ile verilecektir.

2.1. Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mimarlık Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmanın gerçekleştirildiği 2018-2019 Güz yarıyılında çalışmaya konu olan fakültelerde öğrenim görmekte olan toplam öğrenci sayısı 11186 olup bunların 5914'ünü kız, 5272'sini ise erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmacılar tarafından kolayda örnekleme yoluyla 442 gönüllü öğrenciye ulaşılmıştır. Öğrencilere dağıtılan anket formlarının gelişi güzel ya da eksik doldurulması nedeniyle 35 anket formu çalışma dışında bırakılmış ve 407 anket formu üzerinden analize devam edilmiştir. Çalışmaya katılan öğrenci sayısı dikkate alındığı zaman (407) örneklem sayısının yeterli olduğuna karar verilmiştir. Katılımcıların %60,4'ü (246) kadın, %39,6'sı (161) ise erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların öğrenim gördüğü fakülteler göz önünde bulundurulduğu zaman %78'inin (318) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, %15,2'sinin (62) Mimarlık Fakültesi ve %6,6'sının (27) ise Sağlık Bilimleri Fakültesinde olduğu tespit edilmiştir.

2.2. Orijinal Ölçme Aracı

Klar ve Kasser (2009) tarafından geliştirilen Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık ölçeği (Activist Identity and Commitment Scale) tek boyut ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 1,3,5,7 numaralı maddeler aktivist kimliğe ilişkin ifadeleri, 2,4,6,8 numaralı maddeler aktivizme bağlılığa ilişkin ifadeleri tanımlamaktadır. 341 Katılımcı üzerinde sınanan ölçekteki ifadeler 7'li likert olup 1 ile 7 arasında değişen puanlamalar (Hiç katılmıyorum - Tamemen Katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır. Ters ifade bulunmayan ölçeğin alpha katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Ölçeğin açıklanan varyansı ise %76'dır.

2.3. İşlem

Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği araştırmacılar tarafından alanında uzman ileri düzey İngilizce bilgisine sahip 6 öğretim üyesine gönderilmiş ve Türkçe'ye çevrilmesi istenmiştir. Öğretim üyelerinden gelen çevirilerden bağımsız olarak araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçekte bulunan 8 ifade ve öğretim üyelerinden gelen çeviriler kıyaslanmış ve çok büyük oranda ve revize edilmeye gerek duyulmayacak benzerlikte çeviri yapıldığı tespit edilmiştir. Türkçe'ye çevirisi yapılan ölçekteki ifadeler Süleyman Demirel Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulunda görevli olan 3 öğretim elemanına gönderilmiş ve yeniden kaynak dile çevrilmesi istenmiştir. Orjinal ölçekteki ifadeler ve öğretim elemanlarının yaptığı çeviriler kıyaslanmış ifadelerin yüksek oranda benzer olduğu kanaatine varılmıştır. 407 Katılımcıya uygulanan ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ardından yapı geçerliğini sınamak maksadıyla sırasıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin gerekli nitelikleri taşıdığının tespitinin ardından ölçeğin güvenilirliği için iç-tutarlılık ve madde analizi için düzeltilmiş madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Sırasıyla verilen işlemleri gerçekleştirmek için SPSS 26 ve AMOS paket programlarından faydalanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamak maksadıyla öncelikle açımlayıcı

faktör analizi (AFA) ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ardı sıra ise güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan işlemlere dair detaylı bilgiler aşağıda sırası ile verilmiştir.

3.1. Yapı Geçerliliği

Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin sınanması maksadıyla gerçekleştirilen AFA neticesinde ölçeğin aslına uygun şekilde tek faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Tablo 1'de AFA'ya dair detaylar bulunmaktadır.

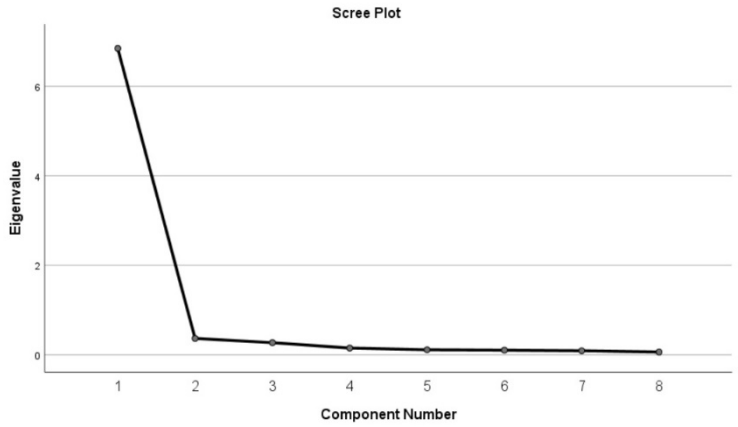
Tablo 1: Rekabet İndeksi AFA Sonuçları

Madde No	Madde	Ort.	Standart Sapma	Faktör Yükü
1	Aktivist olmak benim kim olduğumun merkezindedir	5,06	1,616	,957
2	Aktivizme katılmaya gerçekten kararlıyım	4,84	1,643	,951
3	Kendimi aktivist olarak tanımlarım	4,63	1,632	,946
4	Yoğun olsam dahi aktivizm için vakit yaratırım	4,42	1,649	,945
5	Beni iyi tanıyan insanlar aktivist olarak çağırırlar	3,94	1,721	,934
6	Aktivizme katılmak için zahmete katlanırım	4,44	1,729	,923
7	Bir aktivist olmak benim kim olduğumun önemli bir göstergesidir	4,79	1,721	,887
8	Aktivizme katılmak zorunda olduğumda gerekli zamanı ayırırım	4,634	1,766	,854

Özdeğer:6,849
Açıklanan Varyans: 85,611 KMO: ,943

Tablo 1'den anlaşılabileceği gibi ifadelere ait faktör yükleri ,854 ile ,957 arasında değişmektedir. Faktör yükleri değerlendirilirken ,32 altı anlamsız, ,32 ve ,50 arası önemli ve ,50 üstü ise yüksek anlamlı olarak kabul edilir (Hair vd, 1998). Buradan hareketle mevcut ifadelerin tamamının yüksek derecede anlamlı olması nedeniyle hiçbir ifade analiz dışında bırakılmamıştır. Veri setine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ,943 olarak tespit edilmiş olup mükemmel seviyede olduğunu ifade edilebilir (Kalaycı, 2014:322). Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeğinin özdeğeri 6,849 ve açıklanan varyansı ise 85,611 olarak bulunmuştur. Şekil 1'de gösterilen Scree Plot grafiğinden de anlaşılacağı üzere ölçek aslına uygun şekilde tek faktörlü bir yapıdadır.

Şekil 1: Scree Plot Grafiği



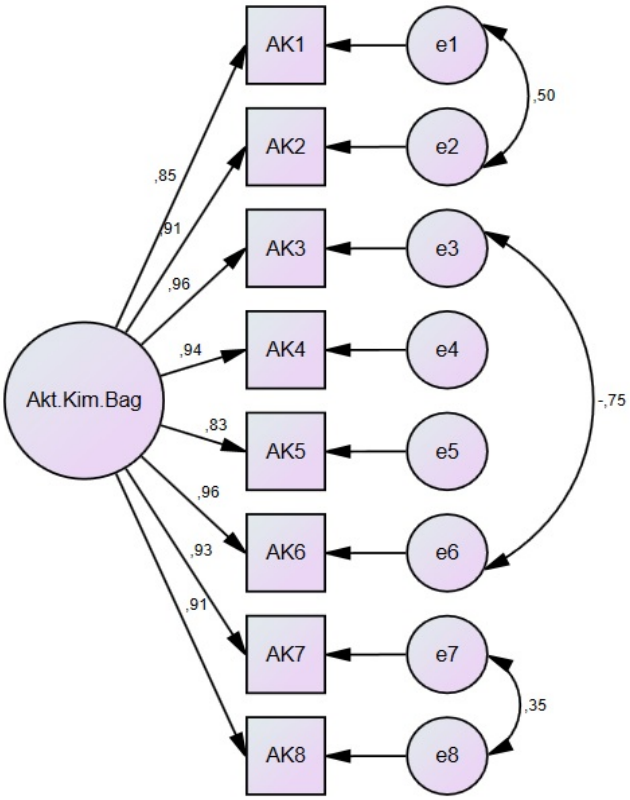
Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği'nin AFA neticesinde elde edilen bulgulardan hareketle DFA gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe DFA'sına ait uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

χ2/(*df*)	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	TLI	CFI	RFI
4,128	.087	,986	,929	,962	,982	,989	,976

Tablo 2'de görüleceği üzere uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum seviyesinde olduğu anlaşılmaktadır. 8 İfade ve tek boyutlu Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeğinin yol analizi Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2: Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği DFA Sonuçları



Şekil 2'de görüleceği üzere Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği'nin faktör yükleri ,83 ile ,96 arasında değerler almaktadır. Faktör yükleri ve uyum iyiliği değerleri göz önüne alındığı zaman analize ölçekten herhangi bir madde atmadan devam edilmiştir. Modifikasyon önerileri gereği ölçekte bulunan 1 numaralı (Aktivist olmak benim kim olduğumun merkezindedir) ifade ile 2 numaralı (Aktivizme katılmaya gerçekten kararlıyım), 3 numaralı (Kendimi aktivist olarak tanımlarım) ifade ile 6 numaralı (Aktivizme katılmak için zahmete katlanırım) ifade ve 7 numaralı (Bir aktivist olmak benim kim olduğumun önemli bir göstergesidir) ifade ile 8 numaralı (Aktivizme katılmak zorunda olduğumda

gerekli zamanı ayırırım) ifadelerin hata kovaryanslarının bağlanması vasıtasıyla iyi uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır.

3.2. Güvenilirlik Analizi

Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği'nin güvenilirlik değeri ve ifadelere ait istatistiki bilgiler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeğinin Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Ort.	S.S.	Çarp.	Bask.	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Maddelerin Silinmesi Durumunda Alfa	Alt-Üst %27 Madde Ayırt Edicilik İndeksi
1	5,06	1,616	-,741	,052	,852	,975	-34,009***
2	4,84	1,643	-,579	-,181	,911	,972	-25,636***
3	4,63	1,632	-,555	-,201	,942	,970	-24,384***
4	4,42	1,651	-,336	-,351	,928	,971	-20,729***
5	3,95	1,721	-,028	-,683	,814	,977	-20,485***
6	4,44	1,729	-,347	-,583	,935	,970	-21,232***
7	4,48	1,721	,373	-,585	,927	,971	-20,303***
8	4,63	1,766	-,476	-,586	,899	,972	-21,283***

Tablo 3 incelendiği zaman madde ortalamalarının 3,95 ile 5,06 arasında puanlar aldığı görülmektedir. İfadelerin çarpıklık basıklık değerlerinin –1 ile +1 arasında yer alması nedeniyle normallik dağılımına uygun olduğu ifade edilebilir. Düzeltilmiş madde korelasyon değerlerinin en düşük ,814 ile en yüksek ,942 arasında değerler aldığı görülmektedir. Ölçeğin maddelerinin silinmesi durumunda ölçek güvenilirliğinin pozitif yönde etkilenmediği tespit edilmiştir. Alt-üst %27 madde ayırt edicilik indeksine göre ise t değerlerinin %99 güven düzeyinde farklılaştığı görülmüştür. Nihayetinde Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeğinin Cronbach alpha iç tutarlık katsayısının ise ,976 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe dair elde edilen iki yarı güvenilirliğe ait değerlerden madde korelasyonu ,924, Spearman-Brown katsayısı ise ,961 olarak bulunmuştur.

4. SONUÇ

Klar ve Kasser (2009) tarafından geliştirilen Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık (Activist Identity and Commitment Scale) Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının yapılmasının amaçlandığı bu çalışmada ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği sınanmıştır. Türkçe'ye Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği olarak çevrilen bu ölçeğin geçerliliğinin sınanması için AFA ve DFA yapılmış, neticesinde ölçeğin aslına uygun olarak tek faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. İfadelerin tamamının faktör yüklerinin ,854 ve ,957 arasında yer aldığı ölçekte uyum iyiliği değerlerinin de iyi uyum seviyesinde çıkmasıyla ölçeğin aslına bağlı kalarak 8 ifadenin tamamı muhafaza edilmiştir.

Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeği'nin güvenilirliğinin sınanması maksadıyla gerçekleştirilen analizler neticesinde ölçek Cronbach alpha katsayısının .976 olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular neticesinde Aktivist Kimlik ve Aktivizme Bağlılık Ölçeğinin Türk kültüründe rahatlıkla kullanılabileceğini ifade etmek mümkündür. 7'li Likert olan ve 1 kesinlikle katılmıyorum 7 kesinlikle katılıyorum şeklinde tasarlanan Ölçeğe ilişkin ifadelerin nihai hali Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Rekabet İndeksi Türkçe Uyarlanması İfadeleri

Madde No	İfadeler
1	Aktivist olmak benim kim olduğumun merkezindedir.
2	Aktivizme katılmaya gerçekten kararlıyım.
3	Kendimi aktivist olarak tanımlarım.
4	Yoğun olsam dahi aktivizm için vakit yaratırım.
5	Beni iyi tanıyan insanlar aktivist olarak çağırırlar.
6	Aktivizme katılmak için zahmete katlanırım.
7	Bir aktivist olmak benim kim olduğumun önemli bir göstergesidir.
8	Aktivizme katılmak zorunda olduğumda gerekli zamanı ayırırım.

KAYNAKÇA

1. ARONSON, E., Wilson, T. D., Akert, R. M., & Gündüz, O. (2012). Sosyal psikoloji. Kaknüs Yayınları.
2. BECKER, J. C., Tausch, N., & Wagner, U. (2011). Emotional consequences of collective action participation: Differentiating self-directed and outgroup-directed emotions. Personality and Social Psychology Bulletin, 37(12), 1587-1598.
3. BOEHNKE, K., & Wong, B. (2011). Adolescent political activism and long-term happiness: A 21-year longitudinal study on the development of micro-and macrosocial worries. Personality and Social Psychology Bulletin, 37(3), 435-447.
4. DECI, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological inquiry, 11(4), 227-268.
5. ERIKSON, E. H. (1950). Childhood and society. NewYork: Norton.
6. EVRIPIDOU, A., & Drury, J. (2013). This is the time of tension: Collective action and subjective power in the Greek anti-austerity movement. Contention, 1(1), 31-51.
7. GILSTER, M. E. (2012). Comparing neighborhood-focused activism and volunteerism: psychological well-being and social connectedness. Journal of Community Psychology, 40(7), 769-784.
8. HAIR, Jr, J.,Andeson, R.L. Tahtam, W.C. Black, (1998). Multivariate Data Analysis, Fifth Edition, Prentice Hall
9. KALAYCI, Ş., (2014) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstaitstik Teknikleri, , 6. Basım, s. 322
10. KARAGÖZ, K. (2013). Yeni medya çağında dönüşen toplumsal hareketler ve dijital aktivizm hareketleri. İletişim ve diplomasi, 1(1), 131-156.
11. KASSER, T. (1996). Aspirations and Well-Being in a Prison Setting 1. Journal of Applied Social Psychology, 26(15), 1367-1377.
12. KLAR, M., & Kasser, T. (2009). Some benefits of being an activist: Measuring activism and its role in psychological well-being. Political Psychology, 30(5), 755-777.
13. LEAK, G. K., & Leak, K. C. (2006). Adlerian Social Interest and Positive Psychology: A Conceptual and Empirical Integration. Journal of Individual Psychology, 62(3).
14. MEIER, S., & Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself?. Economica, 75(297), 39-59.
15. ÖNDER, H. B. (2016). Dijital Kültür ve Dijital Aktivizm Karşısında Stratejik Halkla İlişkilerin Değişen Durumu. Middle Black Sea Journal of Communication Studies, 1(1), 29-35.
16. SHRİVER, T. E., Miller, A. C., & Cable, S. (2003). Women's work: Women's involvement in the Gulf War

illness movement. The Sociological Quarterly, 44(4), 639-658.

17. TROPP, L. R., & Brown, A. C. (2004). What benefits the group can also benefit the individual: Group-enhancing and individual-enhancing motives for collective action. Group processes & intergroup relations, 7(3), 267-282.
18. TURHAN, D. G. (2017). Dijital Aktivizm. Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences, 26(1).
19. ÜRKMEZ, D. (2020). Dijital Aktivizm Olarak Sosyal Medyada Boykot Çağrıları: Watsons Krizi Örneği.
20. https://sozluk.gov.tr/, Erişim 01.06.2020

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.315-341.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.315-341.

BRICS ÜLKE BORSALARI İLE TÜRK BORSASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KEŞFİ

EXPLORATION OF RELATION BETWEEN BRICS STOCK MARKETS AND TURKISH STOCK MARKET

Salih PARMAKSIZ[*], Turan KOCABIYIK[**]

[*] Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bankacılık ve Finans Anabilim Dalı, slhprmksz@gmail.com, Orcid Id: 0000-0003-3593-5511

[**] Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, turankocabiyik@sdu.edu.tr, Orcid Id: 0000-0003-3651-206X

ÖZ

Bu çalışmanın amacı BRICS ülkelerinin borsaları ile Türk borsası arasındaki ilişkiyi keşfetmektir. Araştırmada Ocak 2010 – Aralık 2019 dönemine ait günlük veriler kullanılmıştır. BRICS grubu ülkelerine ait borsaların gösterge endeksleri olan BVSP, RTSI, NSEI, SSEC, JTOPI ile Borsa İstanbul gösterge endeksi BIST100 değişkenler olarak belirlenmiştir. İlgili endeksler arasındaki ilişki zaman serisi analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçları %95 güven aralığında değerlendirildiğinde araştırma konusu olan altı ülkeye ait borsa endekslerinin herhangi ikisi arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmemiştir. Türk borsasının dahil edildiği ilişki analizlerinde BVSP ile RTSI endekslerinden BIST100 endeksine ve BIST100 endeksinden NSEI endeksine doğru tek yönlü nedensellik ilişkileri gözlemlenmiştir. BIST100 endeksi ile SSEC ve JTOPI endeksleri arasında herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanılmamıştır. BRICS ülke borsa endekslerinin aralarındaki ilişki analizlerinde BVSP endeksinden diğer endekslere, RTSI endeksinden BVSP haricindeki diğer endekslere ve JTOPI endeksinden SSEC endeksine doğru tek yönlü nedensellik ilişkileri tespit edilmiştir. NSEI ve SSEC endekslerinden ise herhangi bir endekse doğru tek yönlü nedensellik ilişkisine rastlanılmamıştır. Ayrıca, Etki–Tepki test sonuçları incelendiğinde genellikle endeks serilerine uygulanan bir birimlik şok etkiye diğer endekslerin ilk iki gün yüksek eğimli ve pozitif yönde tepki verdiği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *BIST100, BVSP, RTSI, NSEI, SSEC, JTOPI, BRICS, Yapısal Kırılmalı Lee-Strazicich Birim Kök Testi, Toda-Yamamoto Nedensellik Testi, Etki-Tepki Testi.*

Jel Kodları: *G15, G11, C58*

ABSTRACT

The aim of this research is to disclose the relationship between stock markets of BRICS countries and Turkey stock market. In the study, daily data obtained from the period January 2010 – December 2019. BVSP, RTSI, NSEI, SSEC and JTOPI, the indicator indices of BRICS countries and BIST100 index in Istanbul Stock Exchange were determined as variables. The relationship between the relevant indices was analyzed using time series analysis methods.

A dual causality relation wasn't confirmed between any of the two subject countries' stock indices when the results of Toda Yamamoto causality test evaluated in the range of %95 reliability. In the relationship analysis including the Turkish stock market, one-way causality relationships were observed from BVSP and RTSI indices to BIST100 index and from BIST100 index to NSEI index. Any causality relationship wasn't detected between BIST100 index and SSEC and JTOPI indices. In the relation analysis among the BRICS stock market indices, one-way causality relationships were

determined from BVSP index to other indices, RTSI index to other indices excluding BVSP, and JTOPI index to SSEC index. On the other hand, one-way causality relation was not found towards any index from NSEI and SSEC indices. Furthermore, after analyzing the result of Impulse – Response tests, it was observed that a unit of shock effect applied to the index series was reacted in a high slope and positive way in the first two days.

Keywords: *BIST100, BVSP, RTSI, NSEI, SSEC, JTOPI, BRICS, Lee-Strazicich Unit Root Test with Structural Break, Toda-Yamamoto Causality Test, Impulse-Response Test.*

Jel Codes: *G15, G11, C58*

1. GİRİŞ

BRICS terimi Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika ekonomilerini ifade etmek için kullanılmış bir terimdir ve ülkelerin İngilizce isimlerinin yani Brasil, Russia, India, China, South Africa kelimelerinin baş harflerinden oluşmaktadır.

BRIC terimi ilk kez 2001 yılında Goldman Sachs Yatırım Bankası başkanı Jim O'Neill tarafından yayınlanmış, Building Better Global Economic BRICs isimli bildiride ifade edilmiştir (O'Neill, 2001). Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin liderlerinin katılımıyla BRIC ülkelerinin ilk resmi zirvesi 16 Haziran 2009'da gerçekleşmiştir. Zirvenin temel maddeleri küresel ekonomik durumu iyileştirmek, küresel finans kurumlarını geliştirmek ve gelecekte bu dört ülkenin daha çok iş birliği yapmasına yönelik adımlar atmak olmuştur. En önemli tartışma konuları ise gelişmekte olan ülkelerin uluslararası platformda nasıl daha çok yer bulabilmeleri hakkındadır (Reuters, 2009). 2011 yılında Güney Afrika Cumhuriyeti'nin birliğe katılması ile BRIC grubu adını BRICS olarak değiştirmiştir (Wasserrab, 2011).

BRICS grubu ülkelerinin her biri G20, BM, Bağlantısızlar Hareketi (Non-Aligned Movement) ve G77 gibi önde gelen uluslararası örgütlerin ve ajansların etkili üye ülkeleri olup bulundukları bölgelerde bölgesel ilişkilerin yönetiminde nüfuz potansiyelleri yüksek önem derecesine sahiptir (BRICS Information Portal, 2020). 2019 yılı sonu itibarıyla BRICS grubu ülkelerinin toplam nüfusu 3.2 Milyar olup dünya nüfusunun %41,6'sını temsil etmektedirler. Güney Afrika Cumhuriyeti haricinde diğer tüm üye ülkeler nüfuslarına göre dünya ülkeler sıralamasında ilk 10'da yer almaktadırlar (Worldometers, 2020). 2019 sonu yılı itibarıyla BRICS grubu ülkeleri toplam 20.92 Trilyon Dolar Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'ya sahip olup bu rakam dünya üzerinde üretilen mal ve hizmetlerin toplam değerinin %24,15'ni oluşturmaktadır (Statistics Times, 2020). BRICS ülkeleri arasındaki ilişkiler açıklık, dayanışma, eşitlik, karşılıklı olarak devlet işlerine karışmama ve ortak fayda ilkeleri üzerine kuruludur (BRICS Information Portal, 2020).

BRICS grubuna potansiyel üye konumunda olan birçok ülke bulunmaktadır. İran, Mısır, Nijerya, Sudan, Suriye, Bangladeş ve Yunanistan BRICS grubuna katılma yolunda çeşitli adımlar atabileceklerini belirtirken Afganistan, Arjantin, Lübnan, Endonezya, Meksika ve Türkiye gruba tam üyelik için ilgilerinin olduğunu ifade etmişlerdir (Wikipedia, 2020).

Kırılgan Beşli (Fragile Five) terimi ilk kez 2013 yılında BRICS ülkeleri olan Brezilya, Hindistan, Güney Afrika ile Endonezya ve Türkiye için kullanılmıştır. Terimin kullanım amacı gelişmekte olup aynı zamanda zayıf para birimlerine sahip beş ülkeyi tanımlamaktır. 2017 yılında yenilenen Yeni Kırılgan Beşli grubunda Endonezya ve BRICS ülkeleri yer almazken Türkiye, Arjantin, Pakistan, Mısır ve Katar yer almaktadır (CNBC, 2017). Yerel siyaset gündeminde Türkiye'nin BRICS grubuna tam üyeliği konusunda ifadeler birçok kez yer almıştır. Türkiye için özellikle Rusya ile olan ilişkilerin iyileştirilmesi ve Avrupa

Birliği ile olan ilişkilerin gerilmesi nedenleri ile üyelik konusu önem kazanmıştır (Politico, 2017) (Sputnik Türkiye, 2017a). Bu kapsamda 2017 yılında Türkiye siyasi yöneticileri tarafından BRICS ülkelerinin vereceği projelerden ve fonlardan yararlanmak amacıyla Türkiye'nin tam üye olma gerekliliği ifade edilmiştir (Sputnik Türkiye, 2017b).

Türkiye'nin BRICS grubuna tam üyelik isteği araştırmanın temelini oluşturmuştur. Bu çalışmada BRICS grubuna üye olmak isteyen Türkiye borsasının ilgili beş ülkenin borsaları ile arasındaki ilişkinin varlığı ve detayları tespit edilmeye çalışılacaktır. Ülkelere ait borsa endekslerinin birbirleri ile olan ilişkilerini konu alan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılan göstergeler veri setinin kapsadığı tarih aralığı ve uygulamada kullanılan testlerin yeni nesil testler olmasıdır. Çalışma sırasında zaman serilerinde bir ve iki kırılmayı dikkate alan, Lee Strazicich birim kök testi uygulanmış ve zaman serilerinin durağanlık seviyelerini dikkate almadan sonuca ulaşabilen Toda-Yamamoto nedensellik analizi gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın sonuçları literatüre teorik açıdan katkı sağlamakla birlikte ilgili alanda çalışma yapacak araştırmacılara farklı bir bakış açısı kazandırabilir. Ekonomi yönetiminde yer alan otoriteler Türkiye adına BRICS grubuna aktif üyelik süreci için atılacak adımlarda belirlenen ekonomi politikalarında ilgili ülkelerin borsa endeksleri arasındaki ilişkiyi göz önünde bulundurabilirler. Uluslararası fonların değerlendirilmesi kapsamında çalışmada faydalanılan analizler kullanılabilir. Ayrıca, fon yönetimi yapan portföy yöneticileri, çalışmaya konu olan endekslerin aralarındaki ilişkiyi göz önünde bulundurarak, aralarında nedensellik ilişkisi bulunmayan borsalara yatırım yaparak portföy risklerini dengeleyebilir.

2. BORSA ENDEKSLERİNİN BİRBİRLERİ İLE OLAN İLİŞKİLERİ ÜZERİNE FİNANS YAZIMI

Bu bölümde çeşitli ülkelere ait borsa endekslerinin birbirleri ile olan ilişkilerini konu alan ampirik çalışmalara yer verilmiştir. Literatür taramasında analiz edilen çalışmalarda Türk Borsası'nın dahil olduğu ve olmadığı şeklinde iki farklı kümeleme yöntemine gidilmiştir.

2.1. Uluslararası Borsalar Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Bessler ve Yang (2003), uluslararası borsalarda karşılıklı bağımlılık yapısı üzerine yapılan çalışmada 1997-1999 yılları arasında Avustralya, Japonya, Çin, İngiltere, Almanya, Fransa, İsviçre, ABD ve Kanada ülkelerine ait günlük borsa endeks verilerini kullanmışlardır. Vektör hata düzeltme modeli kullanarak ABD borsasının fiyat düzeyinde kısa dönemde Almanya, Fransa, Çin, İsviçre ve İngiltere borsalarından yoğun bir şekilde etkilendiği ve uzun dönemde bu durumun tam tersinin var olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Chancharoenchai ve Dibooglu (2006), Asya krizi sırasında altı Güneydoğu Asya ülke borsasında oynaklık yayılmaları ve bulaşması üzerine yapılan çalışmada 1994-1999 yılları arasında ilgili ülkelere ait sermaye piyasaları günlük verilerini kullanmışlardır. GARCH-M modeli kullanarak Tayland'da 1997 yılında başlayıp yayılan Asya krizinin esasında bulaşma ile yayıldığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Bhar ve Nikolova (2007), BRIC ülkelerinde bölgesel ve dünya özsermaye endeksi getirileri kullanarak ortalama ve oynaklık yayılmalarının analizi üzerine yapılan çalışmada 1995-2004 yılları arası sermaye oynaklık verilerini kullanmışlardır. GARCH-M modeli kullanarak BRIC ülkelerinin arasında yüksek derecede oynaklık yayılması olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Gay (2008) tarafından yapılan araştırmada BRIC ülkelerinde makroekonomik değişkenlerin borsa getirileri üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışmada 1999-2006 yılları

arası aylık veriler kullanılmıştır. Gay, ARIMA modeli kullanarak döviz kuru ve petrol fiyatları ile borsa getirileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, bu durumun ulusal ve uluslararası makroekonomik faktörlerin borsa getirileri üzerindeki etkisinden kaynaklanabileceği bulgularına ulaşmıştır.

Mukherjee ve Bose (2008) tarafından, Hindistan sermaye piyasasının Asya ülke ekonomileri ve ABD piyasaları ile birlikte hareketinin varlığı üzerine, yapılan çalışmada Ocak 1999-Haziran 2005 tarihleri arasındaki ilgili ülkelere ait finansal piyasaların tamamının açık olduğu günlük veriler kullanılmıştır. Eşbütünleşme testi ve VAR modelleri kullanarak Hindistan sermaye piyasasının Japonya ve ABD sermaye piyasalarından etkilendiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Chittedi (2009), BRIC ülkeleri özelinde küresel borsaların gelişimi ve entegrasyonu üzerine yaptığı çalışmada, Ocak 1998-Ağustos 2009 tarihleri arasında BRIC ülkeleri ile Amerika, İngiltere ve Japonya gibi gelişmiş ülkelerin finansal piyasalarına ait günlük verileri kullanmıştır. Granger nedensellik ve eşbütünleşme testlerini kullanarak BRIC ülkeleri ile gelişmiş ülke ekonomileri arasında eşbütünleşik bir ilişkinin varlığı bulgusuna ulaşmıştır.

Mukherjee ve Mishra (2010), Hindistan borsası ile 12 Asya ülkesi borsaları arasındaki eşbütünleşme analizi ve volatilitenin yayılımı üzerine yapılan çalışmada Kasım 1997-Nisan 2008 tarihleri arasında ilgili ülke borsalarına ait günlük kapanış verilerini kullanmışlardır. ARCH ve GARCH modellerini kullanarak Hindistan ile Asya ülkeleri arasında anlamlı ve çift yönlü bir etkileşim olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Sok-Gee vd. (2010), 2007 Asya finansal krizinden sonra gelişmekte olan beş Asya ülkesi ile ABD ve Japonya arasındaki volatilitenin etkileşimi üzerine yapılan çalışmada Mart 1999-Aralık 2007 tarihleri arasında ilgili ülkelerin borsa endekslerine ait günlük verileri kullanmışlardır. E-GARCH modeli kullanarak Asya piyasalarında, getiri ve volatilite açısından ABD piyasasının Japonya piyasasına oranla daha etkili olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Eleftherios ve Evagelos (2011), uluslararası borsalarda eşbütünleşme analizi üzerine yaptıkları çalışmada 1993-2007 yılları arası Avrupa ve Avrupa dışı toplam on farklı ülkenin borsa endekslerinin günlük verilerini kullanmışlardır. Johansen eşbütünleşme testi kullanarak Avrupa ülke borsaları arasında eşbütünleşik ilişkinin varlığı ve Avrupa dışı ülke borsaları arasında eşbütünleşik ilişkinin var olmadığı bulgularına ulaşmışlardır.

Tiwari vd. (2013), Asya ülkelerinde borsa entegrasyonu üzerine yaptıkları çalışmada 2005-2012 yılları arası günlük piyasa verilerini kullanmışlardır. Çoklu korelasyon ve çoklu çapraz korelasyon yöntemlerini kullanarak Asya piyasalarının düşük frekanslarda yüksek derecede entegre olduğu görülürken, yüksek frekanslarda daha az seviyede entegre olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Marszk (2015), BRIC ülkelerindeki borsaların gelişme düzeyleri ve makroekonomik etkileri üzerine yaptığı çalışmada 2002-2012 yılları arası verileri kullanmıştır. Yapılan analizler sonucunda borsa gelişimi en yüksek Rusya, en düşük ise Brezilya ve Hindistan'ın olduğu, BRIC ülkelerindeki borsaların reel ekonomiyi en fazla sabit sermaye stokundaki değişimler ile etkilediği ve bu etkinin en fazla görüldüğü ülkelerin Brezilya ve Hindistan en az görülenin ise Rusya olduğu bulgularına ulaşmıştır.

Tripathi ve Kumar (2015) tarafından, BRICS ülkelerinde enflasyon ve hisse getirileri arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmada, Mart 2000-Eylül 2013 tarihleri arası veriler kullanılmıştır. ADF, PP ve KPSS birim kök testleri ve Pedroni panel eşbütünleşme testi kullanılarak borsa endeks değerleri ile enflasyon oranları arasında uzun dönemli birleşik bir ilişki bulunamadığı ve BRICS ülkeleri piyasalarında uzun vadede enflasyona karşı hisse senedi getirisinin iyi bir riskten korunma olamadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Han ve Zhou (2017) tarafından, BRICS ülkeleri için kriz öncesi ve kriz sonrası borsa ve döviz kurları arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmada Ocak 2005-Aralık 2012 tarihleri arasında günlük kapanış verileri kullanılmıştır. ARMA-GARCH (1,1) modeli kullanılarak BRICS ülkeleri için 2008 Mortgage ve 2011 Avrupa borç krizi öncesi ve sonrası dönem olarak analiz edilmiştir. Araştırmacılar, analiz sonuçlarına göre birçok hisse senedi endeksi ve döviz kuru için negatif korelasyonun varlığı, mortgage krizi sonrası BRICS ülkeleri borsalarının güçlü negatif bir ilişkisi, ilgili ülkelerin Japon Yen'i ve dolar ile riski hedge etme yeteneklerinin varlığı, Avrupa borç krizi sonrası korelasyonun farklılaşması ve Çin dışındaki diğer ülkelerin borsa endeksi ve döviz kuru arasındaki riskten korunma kabiliyetinin azalması gibi bulgulara ulaşmışlardır.

Gazel (2020), BRICS ülkelerinde döviz kuru, enflasyon ve hisse senedi piyasası ilişki testi üzerine yaptığı çalışmada, Ocak 2001 – Temmuz 2017 tarihleri arasındaki verileri kullanmıştır. Araştırmacı çalışmasında Bootstrap panel nedensellik testi ve asimetrik panel nedensellik testini kullanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; Rusya ve Güney Afrika için döviz kuru ve enflasyon arasında çift yönlü bir nedensellik, diğer ülkeler için bazı değişkenlerde tek yönlü nedensellik ve bileşenler arasında farklı anlamlılık düzeylerindeki saklı ilişkilere rastlanmıştır. BRICS ülkeleri için asimetrik bulguların varlığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.2. Türk Borsası'nın Dahil Edilmiş Olduğu Çalışmalar

Gündüz ve Hatemi (2005), Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Rusya ve Türkiye sermaye piyasalarındaki fiyat ve hacim ilişkisi üzerine yaptıkları çalışmada, ilgili ülkelerin 1988-2002 tarihleri arasındaki sermaye piyasalarının haftalık verilerini kullanmışlardır. Toda-Yamamoto nedensellik analizi kullanılarak ülke bazlı bulunan sonuçlar kapsamında piyasa verimliliğinin ve piyasaların farklı karakteristik yapılarının fiyat ve hacim üzerinde önemli etkilere sahip olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Korkmaz ve Çevik (2008), Türkiye ve uluslararası hisse senedi piyasaları arasındaki eşbütünleşme ilişkisi ve portföy tercihleri üzerine yaptıkları çalışmada aylık endeks verilerini kullanmışlardır. Johansen eşbütünleşme testi kullanarak Türkiye hisse senedi piyasasının yedi gelişmiş ve beş gelişmekte olan ülkeye ait hisse senedi piyasalarıyla eşbütünleşik olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Markowitz ortalama-varyans modeli ile farklı tür senaryolara göre portföyler oluşturularak Türk portföy yöneticilerine varlık yönetiminde riski minimize etmeye yönelik önerilerde bulunmuşlardır.

Bozoklu ve Saydam (2010) tarafından, BRIC ülkeleri ve Türkiye arasındaki sermaye piyasaları entegrasyonunun parametrik ve parametrik olmayan eşbütünleşme testleri ile analizi üzerine yapılan çalışmada, Kasım 2005-Kasım 2010 tarihleri arasında ilgili ülkelerin finansal piyasalarındaki günlük hisse senedi fiyat endeksleri kapanış verileri kullanılmıştır. Araştırmacılar, Johansen (1988, 1991 ve 1994) ve Bierens (1997 ve 2004) tarafından geliştirilen parametrik ve parametrik olmayan eşbütünleşme testlerini kullanarak ilgili ülkelerin sermaye piyasalarının entegre olduğu ve uzun dönem kar imkanının bulunmadığı bulgularına ulaşmışlardır.

Bulut ve Özdemir (2012) tarafından, BIST ve Dow Jones Industrial (DJI) arası ilişkinin keşfedilmesi üzerine yapılan çalışmada, Ocak 2001-Aralık 2010 tarihleri arasındaki haftalık kapanış endeks verileri kullanılmıştır. Çalışmada, Granger nedensellik analizi, Johansen eşbütünleşme analizi ve VEC yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre serilerin uzun dönemde eşbütünleşik olduğu ve kısa dönemde DJI'nın BIST'ı anlamlı bir biçimde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır.

Evlimoğlu ve Çondur (2012), ülke borsaları arasındaki karşılıklı bağlantıların küresel kriz öncesi ve sonrası dönem için incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada, Ocak 2004-Ocak 2010 tarihleri arasında

Türkiye, Brezilya, Çin, Hindistan, Rusya, Japonya, Almanya ve ABD borsalarına ait günlük verileri kullanmışlardır. VAR modeli kullanarak mortgage krizi sonrası dönemde BIST ile diğer ülke borsaları arasındaki bağlantıların arttığı bulgularına ulaşmışlardır.

Kocabıyık ve Kalaycı (2014) tarafından borsalar arasında etkileşim üzerine yapılan çalışmada Kasım 2003-Şubat 2012 tarihleri arasında G-8 ülkeleri borsa endeksleri ve BIST 100 endeksinin haftalık verilerini temsilen her çarşamba günü kapanış verileri kullanılmıştır. Vektör hata düzeltme modeli ve Johansen eşbütünleşme testi kullanılarak, Borsa İstanbul ile diğer ülke borsaları arasında uzun dönem ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akel (2015) tarafından gerçekleştirilen, kırılgan beşli ülkelerinin hisse senedi piyasaları arasındaki eşbütünleşme ilişkisini konu alan çalışmada, Kasım 2009-Aralık 2013 tarihleri arasındaki hisse senedi endekslerinin haftalık kapanış verileri kullanılmıştır. Araştırmacı, Johansen eşbütünleşme analizi ve Granger nedensellik testi uygulayarak kırılgan beşli ülkelerinin sermaye piyasaları arasında kısa ve uzun dönemli eşbütünleşme ve nedensellik ilişkisini tespit etmiştir.

Hatipoğlu ve Bozkurt (2016), Asya ve Türkiye borsaları arasında zamana bağlı değişen korelasyon üzerine yaptıkları çalışmada, Ocak 1995-Haziran 2016 tarihleri arasında ilgili borsalara ait aylık verileri kullanmışlardır. DCC-GARCH modeli kullanarak Asya borsaları ile Borsa İstanbul arasında dinamik koşullu korelasyon ilişkisinin varlığı ve zamana bağlı olarak borsaların birbirlerine olan etkilerinin değiştiği bulgularına ulaşmışlardır.

Şimşek (2016), Borsa İstanbul ve BRICS ülkelerinin hisse senedi piyasalarının ilişkisi üzerine yaptığı çalışmada, Ocak 2008-Ocak 2015 tarihleri arasında ilgili ülkelerin hisse senedi piyasalarının gösterge endekslerinin günlük verilerini kullanmıştır. Araştırmacı, doğrusal olmayan koşullu değişen varyans modellerinden ARCH ve GARCH modellerini kullanarak, Borsa İstanbul endeksinin BRICS ülkelerinin gösterge endeksleri ile ilişki içerisinde olduğunu, son dönemde en fazla Güney Afrika ve Hindistan borsaları ile ilişkisinin olduğunu ve Türkiye'nin Hindistan haricindeki diğer borsalardan pozitif ayrıştığını ortaya koymuştur.

Tekin ve Hatipoğlu (2017) tarafından VIX endeksi, döviz kuru ve petrol fiyatlarının BIST 100 endeksi üzerindeki etkileri üzerine yapılan çalışmada, 2002-2016 yılları arası veriler kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; kantil regresyon modeli kullanılarak BIST 100 endeksinin tüm dilimlerdeki volatilite indeksinden önemli derecede etkilendiği, dolar kurunun BIST 100 üzerinde sadece yüksek dilimlerde etkili olduğu ve petrol fiyatları ile BIST 100 arasında asimetrik bir ilişki olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Özşahin (2017), yükselen piyasa ekonomilerinde menkul kıymet borsalarının entegrasyonu üzerine yaptığı çalışmada, 2000-2016 yılları arasında BRICS ülkeleri ve Türkiye'ye ait aylık MSCI Yükselen Piyasalar Endeksi verilerini kullanmıştır. Araştırmacı, Carrion-i-Silvestre çoklu yapısal kırılmalı birim kök testi ve Maki çoklu yapısal kırılmalı eşbütünleşme testi kullanarak, Brezilya haricinde diğer BRICS ülkelerinin borsaları ile Türkiye borsasının uzun dönemde birlikte hareket ettiği ve uzun dönemde bu ülke borsaları arasında risk çeşitlendirmesi yapılmasının anlamlı olamayacağı bulgularına ulaşmıştır.

Kılıç ve Dilber (2017), Türkiye ile BRICS ülkeleri finansal piyasaları arasındaki ilişkisinin incelenmesi üzerine yaptıkları çalışmada Şubat 2013-Şubat 2017 tarihleri arasında ilgili ülkelerin finansal piyasalarına ait günlük verileri kullanmışlardır. Araştırmacılar, kantil regresyon yöntemini kullanarak BRICS ülkeleri ve Türkiye'nin finansal piyasaları arasında dinamik bir ilişki olduğu, ortak hareket bağının oldukça kuvvetli olduğu ve analizi yapılan ülkelere aynı anda yatırım yapılmasının rasyonel bir davranış olmadığı bulgularına ulaşmışlardır.

Akıncı ve Küçükçaylı (2018) borsalar arası karşılıklı bağımlılık üzerine yaptıkları çalışmada, Ocak 2011-Nisan 2017 tarihlerini kapsayan, 12 Avrupa ve 8 Asya borsasına ait endeks verilerini kullanmışlardır. Yapısal kırılmalı birim kök testleri, yapısal kırılmaları dikkate alan eşbütünleşme testleri, nedensellik analizleri ve VECM ile finansal piyasalar arasındaki bulaşma sistematiğinin varlığının, ekonomik refahı veya krizi bir bütün olarak etkileyebildiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Öner (2018) kırılgan beşli ülkelerinin borsa endeksleri arasında nedensellik ilişkisi üzerine yaptığı çalışmada, borsa endekslerinin Ocak 2009-Mart 2018 tarihleri arasındaki günlük verilerini kullanmıştır. Çalışmada Augmented Dickey Fuller (ADF) birim kök ve Granger nedensellik testlerine başvurulmuştur. Araştırmacı, Türkiye BİST 100 endeksi ve Arjantin Merval endeksinden Katar QE endeksine, Türkiye BİST 100 endeksi ve Arjantin Merval endeksinden Mısır Hermes endeksine, Türkiye BİST 100 endeksinden Pakistan KSE 100 endeksine ve Arjantin Merval endeksinden Türkiye BIST 100 endeksine doğru, tek yönlü Granger nedensellik ilişkisi tespit etmiştir.

Akçalı vd. (2019) tarafından, Borsa İstanbul ve küresel piyasa göstergeleri arasındaki volatilite etkileşiminin analizi üzerine yapılan çalışmada, Eylül 2009-Temmuz 2018 tarihleri arası günlük veriler kullanılmıştır. Çalışmada, zamana bağlı değişen korelasyonu dikkate alan DCC-GARCH modeli kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, BIST 100 ve diğer incelenen değişkenler arasında volatilitenin sürekli etkilere sahip olduğu, ilgili piyasalarda yoğun seviyede volatilite kümelenmelerinin olduğu, ham petrol ve EMBI volatilitesinin BIST 100 endeks volatilitesini azaltırken diğer değişkenlerdeki volatilitenin arttırdığı ve DXY'nin BIST 100 endeksi volatilitesini en çok etkileyen değişken olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Bağcı (2020), Türkiye'de tasarruf, finansal gelişmişlik ve ekonomik büyüme arasındaki dinamik nedensellik ilişkisinin analizi üzerine yaptığı çalışmada, 1980-2015 dönemi verilerini kullanmıştır. Granger nedensellik testi ile finansal gelişme ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik, Toda-Yamamoto nedensellik testi ile finansal gelişmeden ekonomik büyümeye tek yönlü nedensellik ve asimetrik nedensellik testi ile finansal gelişmeden tasarruflar ve ekonomik büyümeye, tasarruflardan da ekonomik büyümeye doğru nedensellik bulgularına ulaşmıştır.

3. ARAŞTIRMA DİZAYNI

Borsa endekslerinin birbirleri ile olan ilişkilerinin araştırıldığı çalışmalarda genellikle zaman serilerinden faydalanılmaktadır. Zaman serisi analizleri her ne kadar ilk, iktisadi çalışmalarda kullanılsa da gün geçtikçe finans araştırmalarını konu alan çalışmalarda da kullanılır hale gelmiştir. Bu çalışmanın ampirik analiz aşamasında da zaman serisi analizlerinden faydalanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye borsasının gösterge endeksi olan BIST100 ile BRICS grubu ülke borsalarına ait endeksler (BVSP, RTSI, NSEI, SSEC ve JTOPI) arasında herhangi bir etkileşimin varlığı hakkında araştırma yapmaktır.

3.2. Veri Seti

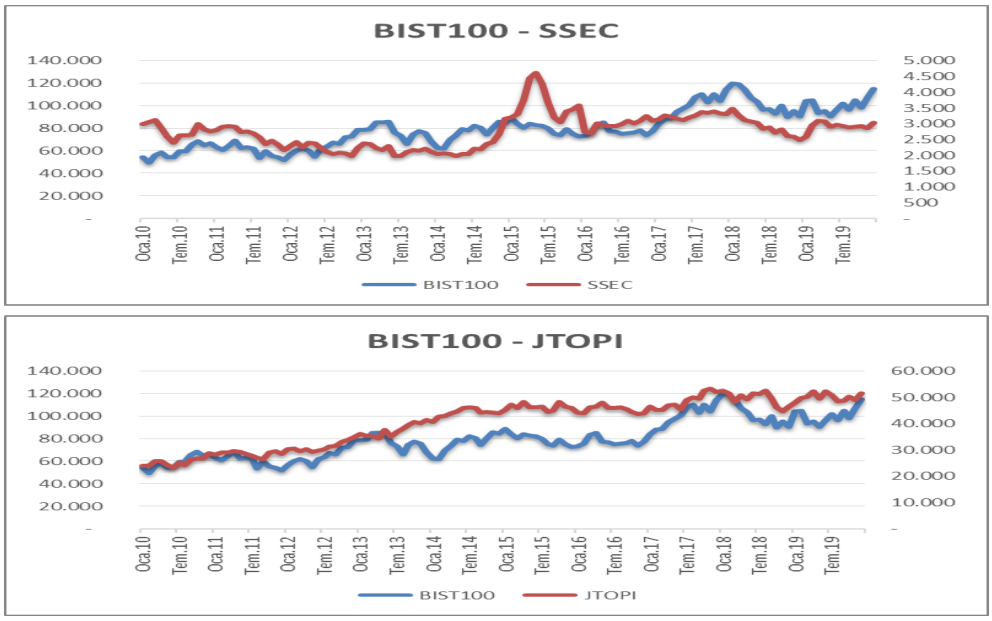
Çalışmada Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin, Güney Afrika ve Türkiye borsalarına ait olan gösterge endekslerinin birbirleri arasındaki nedensellik ilişkisi test edilmeye çalışılacağı için ilgili endekslerin günlük bazda borsa kapanış değerleri ele alınmıştır. Veri seti 01.01.2010 ile 31.12.2019 tarihleri arasındaki 10 yıllık veriden oluşmuş ve ilgili tüm veri investing.com aracılığıyla elde edilmiştir. Ülkelerin dünya üzerindeki konumlarından kaynaklı zaman farkı, farklı dönemlere ait tatil zaman dilimleri ve borsaların hafta içi aktif olma durumları göz önünde bulundurularak 2607 güne ait toplam 15642 veri için detay bazda excel üzerinde çalışma yapılmıştır. Ayrıca araştırmada verilerin ham halleri kullanılmıştır. Veri

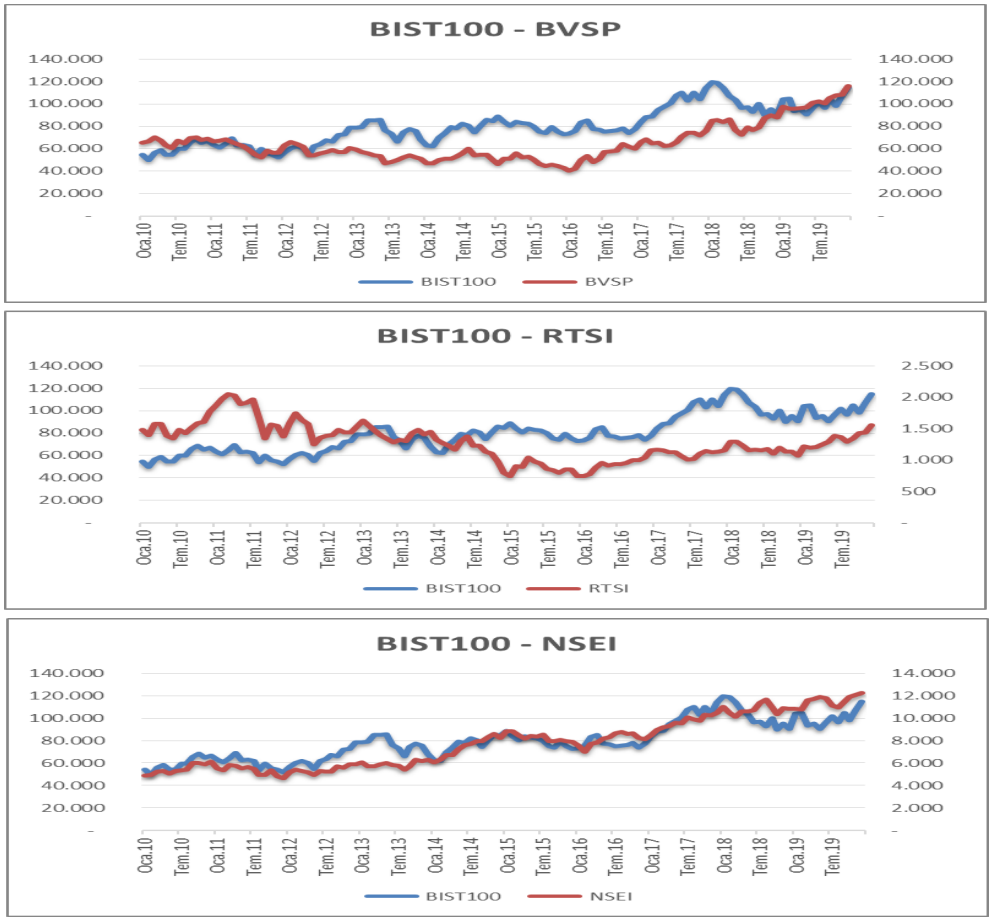
setine ait detay bilgiler Tablo 1'de, zaman serisi grafikleri de Şekil 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Veri Seti Detay Bilgileri

Değişken	Değişken Açıklaması	Zaman Aralığı	Veri Periyodu	Kaynak	Açıklama
BIST100	Borsa İstanbul 100 Endeksi, XU100	01.01.2010 - 31.12.2019	Günlük	investing.com	Türkiye, piyasa değeri ve işlem hacmi bakımından en yüksek 100 hisse senedinin performansını ölçen endeks
BVSP	Sao Paulo Menkul Kıymetler Borsa Endeksi				Brezilya, işlem gören tüm hisse değerlerinin %70'ini temsil eden endeks
RTSI	Rusya Ticaret Sistem Endeksi				Rusya, Moskova Borsası'nda işlem gören ve 50 Rus hisse senedinden oluşan endeks
NSEI	Nifty 50, Hindistan Ulusal Menkul Kıymetler Borsa Endeksi				Hindistan, 13 sektörde 50 şirket hissesinin ağırlıklı ortalamasını temsil eden endeks
SSEC	Şanghay Kompozit Endeksi				Çin, Şanghay Menkul Kıymetler Borsası'nın borsa endeksi
JTOPI	Güney Afrika Top 40 Endeksi				Güney Afrika, Johannesburg Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören en yüksek 40 hisse senedinin performansını temsil eden endeks

Şekil 1: Endekslerin Zaman Serisi Grafikleri





Not: Şekil 1 ham veriler kullanılarak, tarafımızca oluşturulmuştur.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, veri setlerinin kırılmalı birim köke sahip olup olmadığı ve veriler arasında ilişki durumu ile ilgili birçok hipotez test edilecektir. Bu kapsamda araştırmanın temel hipotezi aşağıda belirtildiği şekildedir;

H_0: Araştırmaya konu olan BRICS grubu ülkelere ait borsa endeksleri ile Türkiye borsa endeksi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

H_1: Araştırmaya konu olan BRICS grubu ülkelere ait borsa endeksleri ile Türkiye borsa endeksi arasında bir ilişki bulunmaktadır.

3.4. Araştırmanın Metodolojisi

Seçilen ülkeler olarak BRICS grubu ülkeleri ve Türkiye borsa endeksleri arasındaki etkileşimi analiz etmek için zaman serisi analizlerinden faydalanılmıştır. Öncelikli olarak değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için değişkenlerin durağan olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda verilere yapısal kırılmaları göz önünde bulunduran Lee Strazicich (2003) birim kök testi uygulanmıştır. Daha sonra Akaike Bilgi Kriteri (AIC) dikkate alınarak optimal gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Ardından değişkenler arasında herhangi bir nedensellik olup olmadığını ve ilgili nedensellik varsa yönünü tespit edebilmek için Toda-Yamamoto analizi, ikili analiz şeklinde uygulanmıştır. Son olarak, değişkenlerin uygulanan birim şoklara verdiği tepkiyi ölçebilmek amacıyla etki-tepki testi yapılmıştır. Aşağıda bu çalışmada

kullanılan model ve testler ile ilgili teorik bilgiler anlatılmıştır.

3.5. Zaman Serilerinde Durağanlık

Bir serinin zaman içinde ortalaması ile birlikte varyansı ve kovaryansının sabit olması ileri yönlü yapılacak tahminlerde önemli bir koşuldur. Serinin durağan olması da zaman serisi için arzu edilen bir koşuldur. Fakat çoğu zaman serisi incelendiğinde durağan olma koşulunun sağlanamadığı gözlemlenmektedir. Bu durumda öncelikli olarak durağan olmama durumunun tespit edilerek serinin durağan hale getirilmesi gerekmektedir (Bozkurt, 2013). Durağanlığı varsayım olarak kabul eden testlerde seriler durağanlaştırılmadan analiz yapılırsa sahte regresyon problemi ile karşılaşılabilir.

Birim kök testleri serilerin durağanlığının analiz edilmesinde sıklıkla kullanılan testlerdir. Araştırmalarda kullanılan zaman serilerinin birim kök içermesi durağan olmadıklarının göstergesidir. Uygulanan birim kök testleri sonucunda serilerin durağan olmaması durumunda serilerin farklarının alınması yoluna gidilebilir (Çelik, 2011). Seriler düzey seviyesinde durağan olmamasına rağmen birbirleri arasında bütünleşik bir yapının varlığının test edilmesi, bütünleşik yapı varsa yapının ortaya çıkardığı doğrusal bileşenin yani hata terimlerinin durağanlığının test edilmesi, serilerin farkları alınmadan da orijinal halleri ile analize dahil edilmesine yardımcı olur. Ancak seriler arasında birlikte hareket etme davranışı söz konusu değilse o zaman serilerin durağanlığı sağlanana kadar farklarının alınması gerekmektedir (Hatırlı vd., 2008).

3.5.1. Lee-Strazicich Birim Kök Testi

Araştırmacılar, Perron (1989) çalışmasından beri, birim kök testlerinde yapısal kırılmaya izin vermenin önemi üzerinde durmaktadır. Perron (1989) yapısal kırılma ihmal edildiğinde, birim kök reddetme olasılığının düştüğünü yani testin gücünde bir azalma meydana geldiğini göstermiştir. Perron (1989) bilinen bir dışsal yapısal kırılmaya izin veren kukla değişken içeren düzeltilmiş Dickey Fuller (DF) birim kök testi kullanır. Sonraki çalışmalarda bu test, veriden içsel olarak belirlenen, bilinmeyen bir kırılma noktasına izin veren test olarak değiştirilmiştir. İçsel yöntemi yaygın olarak kullananlardan biri Zivot-Andrews (1992) minimum değer testidir. Bu test, t-istatistiği ile birim kök temel hipotezi test eder. T-değerinin en düşük değeri aldığı tarih, kırılma noktası olarak kabul edilir. Tek kırılmanın ihmal edildiği durumda testin gücü düştüğüne göre iki veya daha fazla kırılma ihmal edilirse de benzer güç kayıplarını beklemek mantıklı olur. Lumsdaine-Papell (1997) bu yönde açıklamayı uzatır ve minimum Zivot-Andrews birim kök testini, iki yapısal kırılma içeren şekilde genişletmiştir (Lee ve Strazicich, 2003).

Zivot-Andrews ve Lumsdaine-Papell birim kök testleri, yapısal kırılmasız serinin birim köklü olduğunu söyleyen temel hipotezlerine karşın, serinin yapısal kırılmalarla birlikte durağan olduğunu söyleyen alternatif hipotezlere sahiptir. Burada eleştiri alan nokta ise serilerin gerçekte kırılmalı birim kök sürecine uygunluk gösterebilecek olmalarıdır. Lee ve Strazicich (2003) tarafından bu eleştirilere düzeltme olarak literatüre yeni bir birim kök testi olan "içsel iki kırılmalı Lagrange çarpan (LM) birim kök testi" kazandırılmıştır. Bu yeni teste göre temel ve alternatif hipotezlerin her birinde yapısal kırılmaya izin verilebilmektedir (İnal ve Aydın, 2016). Yani temel hipotezinin reddi açıkça trend durağanlık anlamına gelmektedir (Lee ve Strazicich, 2003).

Lee ve Strazicich tarafından geliştirilen tek kırılmalı LM testinde, ADF test tipinde olan Zivot ve Andrews testi ile karşılaştırarak, geliştirdikleri testin Zivot ve Andrews testine göre daha iyi sonuçlar verdiğini vurgulamışlardır. Lee ve Strazicich, çift kırılmayı dikkate alan ve kırılma noktasının bilinmediği, yeni bir birim kök testi geliştirmişlerdir. Bu çalışmada Lumsdaine-Papell testinin boyut bozulması sorunu olduğunu ifade etmişler ve geliştirdikleri LM tipi test ile bu sorunun önemli derecede ortadan kalktığını göstermişlerdir (Lee ve Strazicich, 2003).

Lee-Strazicich hem temel hem alternatif hipotez altında bir kırılmaya izin veren test geliştirmişlerdir. Bu testin Perron Dışsal Birim Kök Testi'nden farkı, kırılmanın içsel olmasıdır. Perron testinde temel hipotez altında kırılmalara yer verilmesi önemlidir. Diğer taraftan, temel hipotez altında kırılmanın boyutu arttığı kadar birim kök test istatistiği sapacaktır. Benzer sapma içsel kırılmalı birim kök testlerinde ortaya çıkmaktadır (Lee ve Strazicich, 2003).

Lee ve Strazicich (2003) kırılma zamanının içsel olarak belirlendiği, birim kök temel hipotezi ve alternatifi altında bir ve iki kırılma olasılığına izin veren bir prosedürü dikkate almışlardır. LS tarafından önerilen bu test, Schimidt ve Phillips (1992) tarafından önerilen lagrange çarpanları (LM) birim kök testine dayanmaktadır (İğde, 2010).

LS testinde de diğer testler gibi Perron (1989) tarafından tanımlanan A, B ve C modelleri ele alınmış olup ilgili modeller iki kırılmalı olacak şekilde genişletilmiştir. Lee and Strazicich (2003) veri üretme süreci, aşağıdaki denklemde gösterildiği gibidir:

$yt = \delta Zt + et, \quad et = \beta et-1 + \varepsilon t$ (0-1)

Burada Zt, dışsal değişkenlerin bir vektörü ve εt ~ iid N(0,σ2) özelliğe sahip hataları ifade etmektedir. İki yapısal kırılmalı Perron (1989) oluşturduğu A,B ve C modellerine göre aşağıdaki ifadeleri önermişlerdir.

Model A düzeyde iki değişime yer vermektedir. Zt =[1,t, $D1t$, $D2t$] ile tanımlanır. Burada t > TBj için Djt =1 , (j=1,2) ve diğer durumlarda 0 olur. TBj kırılma zamanını gösterir. Model C eğimde ve düzeydeki iki değişim içermektedir ve Zt =[1,t, $D1t$, $D2t$, $DT1t$, $DT2t$] ile tanımlanır. Burada t > TBj +1 için $DTjt$ = t-TBj , (j=1,2) ve diğer durumlarda $DTjt$ = 0 olur (Lee ve Strazicich, 2003).

Veri yaratma süreci (DGP) temel hipotez altında kırılmaları içerirken (β=1), alternatif hipotez (β<1) şeklindedir. Düzeyde iki kırılmaya izin veren Model A, β değerine bağlı olarak aşağıdaki denklemlerde gösterildiği gibidir:

$H0$: $yt=\mu 0+d1B1t+ d2B2t+ yt-1+ v1t$ (0-2)

HA: $yt=\mu 1+ \gamma t + d1D1t+ d2D2t+ v2t$ (0-3)

Bu denklemlerde v1t ve v2t durağan hata terimleri; t = TBj+1 (j=1,2) için Bjt=1 aksi halde 0, d=(d1,d2) şeklinde olmaktadır. Model C'de sırasıyla denklem (5-5)'e Djt terimi ve denklem (5-6)'ya $DTjt$ terimleri eklenir. Denklem (5-5) Bjt kukla değişkeni içerir. Perron (1989), Bjt'in dahil edilmesinin sıfır hipotezi altında d kırılma boyutunda test istatistiğinin asimptotik dağılımının sabit olmasını sağlamak için gerekli olduğunu göstermiştir (Lee ve Strazicich, 2003).

İki kırılmalı LM birim kök test istatistiği aşağıdaki regresyon denklemiyle kullanılarak elde edilmektedir:

$\Delta yt = \delta\,'\Delta Zt + \phi S\bar{t}-1+ et$ (0-4)

Denklem (5-7)'de; St = yt - ψx - Z$t\delta$, t=2,...,T olup ; δ değeri Δyt regresyondaki ΔZt'nin katsayısı olarak tanımlanmaktadır. ψx ise y1 - Z1δ ile bulunmaktadır ve y1 ile Z1 sırasıyla yt ve Zt'nin ilk gözlemlerini göstermektedir (Lee ve Strazicich, 2003).

Birim kök temel hipotezini sınayan LM test istatistiği, t-istatistiği olan $\tilde{\tau}$ ile elde edilir. $\tilde{\tau}$ test istatistiğinin minimum olduğu noktalar seçilerek kırılma zamanları (TBj) belirlenmektedir. LM test istatistiği aşağıdaki denklemde gösterilmiştir:

LMτ = (_λ^(inf$\tilde{\tau}$)) (λ) (0-5)

T gözlemleri, TBj kırılma noktası j=1,2 için göstermek üzere λj = T / TBj ile ifade edilmektedir. İki kırılmalı LM birim kök testi için kritik değerler Lee ve Strazicich (2003)'den elde edilirken, tek kırılmalı LM birim kök testi için kritik değerler Lee ve Strazicich (2004)'den elde edilir. Elde edilen test istatistiğinin kritik değerden büyük olması halinde yapısal kırılmalı birim kök temel hipotezi reddedilir (Yılancı, 2009).

Bu çalışmada Lee-Strazicich testinde serilerin kırılmalarını belirlemek adına C modeli dikkate alınmıştır. Düzeyde durağan olmayan serilerin birinci farkı alınıp yeniden

LS birim kök testi uygulanmıştır. Lee ve Strazicich kırılma zamanının içsel olarak belirlendiği, birim kök temel hipotezi ve alternatifi altında iki kırılma olasılığına izin veren testine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 2-2'de sunulmuştur.

3.5.2. Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi

Bu model 1995 yılında Toda ve Yamamoto tarafından geliştirilmiş Granger nedensellik testinin genişletilmiş bir şeklidir. Bu test Granger Nedensellik Testi'nin karşılaştığı bazı sorunlardan kaçınmak için uygun bir modeldir. Granger Nedensellik Testi'nin uygulanabilmesi için serilerin durağan olması ya da aynı seviyede durağanlaşması gerekmektedir. Oysa farklı seviyede durağan olan seriler arasında da nedensellik olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca Toda-Yamamoto yaklaşımının başka bir avantajı da sistemdeki eşbütünleşme bilgisini dikkate almadan, serilerin eşbütünleşik olup olmamasından bağımsız olarak test edilebilmesidir (Toda ve Yamamoto, 1995).

Toda-Yamamoto modeli, küçük gözlemlere sahip olan çalışmalarda daha etkin olup durağanlaşma seviyesi farklı olan serilerde kullanılabilir. Ayrıca ilişkisi incelenen serilerin eşbütünleşik olmasına gerek yoktur (Giles, 1997), (Mavrotas ve Kelly, 2001).

Toda-Yamamoto yöntemini uygulamak için öncelikle serilerin maksimum durağanlaşma seviyesinin (dmax) ve VAR modelinin optimal gecikme uzunluğunun (k) belirlenmesi gerekir. Toda-Yamamoto testi bir Wald Test istatistiği kullanarak hipotezin test edilmesini sağlar (Siami-Namini, 2017). Nitekim Toda-Yamamoto metodunda öncelikle bir VAR modeli tahmin edilerek, optimum gecikme uzunluğu (k) belirlenmektedir[1] (Yılmaz, 2018). Maksimum gecikme uzunluğu (k) ya Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) ya da Akaike Bilgi Kriteri (AIC) ile belirlenebilir (Lütkepohl, 1991).

Toda-Yamamoto yaklaşımında öncelikle serilerin hangi düzeyde durağan hale geldiği dikkate alınmaksızın düzey değerleri kullanılarak standart vektör otoregresif model (VAR) oluşturulur. Ardından VAR modeline dışsal değişken olarak k+dmax toplamı eklenir (Toda ve Yamamoto, 1995). Model içinde yer alan serilerin maksimum bütünleşme derecesini bulmak ve modeli doğru kurmak nedensellik analizi için yeterli olmaktadır. Bu yöntemin uygulanması sonucunda modelin doğru sonuç vermesi için, sistemde gecikme uzunluğunun doğru olarak belirlenmesi ve modele girmesi gereken tüm bileşenlerin kullanılması şarttır (Bağdigen ve Beşer, 2009).

Toda-Yamamoto (1995) tarafından geliştirilen VAR modeli aşağıdaki denklemler yardımıyla uygulanmaktadır (Siami-Namini, 2017):

$$Yt = a_y + \sum_{i=1}^{k+d} \theta_{y,i} X_{t-i} + \sum_{i=1}^{k+d} \vartheta_{y,i} Y_{t-i} + \varepsilon_{y,t} \quad (0\text{-}6)$$

$$Xt = ax + \sum_{i=1}^{k+d} \theta x,iXt\text{-}i + \sum_{i=1}^{k+d} \vartheta x,i\ Yt\text{-}i + \varepsilon x,t \quad (0\text{-}7)$$

Burada serbestlik derecesi k, maksimum bütünleşme derecesi (dmax) iken, tahmin edilecek (k+dmax) dereceden bir VAR modeline dayalı Wald testlerinin X2 dağılımına sahip olduğu gösterilmiştir (Bağdigen ve Beşer, 2009).

Y'den X'e doğru Granger nedenselliğin varlığını test etmek için Wald istatistiği kullanılarak $\lambda i \neq 0$ sınırlaması test edilmektedir. X'ten Y'ye doğru nedenselliğin $\varphi i \neq 0$ sınırlaması test edilmektedir (Bağdigen ve Beşer, 2009).

Bu çalışmada seriler arasında bir nedensellik olup olmadığını ortaya koyabilmek için Toda-Yamamoto Nedensellik Testi uygulanmıştır. Toda-Yamamoto testinde temel hipotez ve alternatif hipotez aşağıdaki gibi kurulur.

[1] Gecikme uzunlukları; bağımlı değişkenin cari (t) dönemdeki değeri üzerinde, bağımlı ve bağımsız değişkenin kaç dönem önceki değerinin etkisinin olduğunu göstermektedir.

H_0: A değişkeni B değişkeninin Granger nedeni değildir.

H_1: A değişkeni B değişkeninin Granger nedenidir.

Analiz bulgularında hesaplanan p olasılık değeri belirlenen istatistiki anlamlılık sınırının (%1, %5) altında ise H_0 hipotezi reddedilebilir. Yani alternatif hipotez kabul edilir. P olasılık değeri belirlenen istatistiki anlamlılık sınırının üstünde ise H_0 hipotezi reddedilemez. Yani A değişkeni B değişkeninin Granger nedeni değildir.

3.5.3. Etki-Tepki Testi (Impulse-Response Test)

VAR modelinin tahmininde elde edilen katsayıların yorumlanmasından ortaya çıkan zorluluklardan kaçınmak amacıyla, denklem sistemlerine verilecek şoklar karşısında, değişkenlerin vereceği tepkilerin ölçüldüğü analize Etki-Tepki analizi denir. Etki-Tepki Analizi; sistem içinde yer alan her bir değişkene sıra ile verilecek şoklar (hata payı) karşısında hem ilgili değişkenin, hem de diğerlerinin tepkilerinin ölçüldüğü bir tekniktir. Böylece gelecekte meydana gelebilecek şoklar sonucunda, diğer değişkenlerin tepkileri tahmin edilebilecektir. Sistemdeki serilerin durağan olmaları oldukça önemlidir. Çünkü eğer seri durağan yapıda değilse başlangıçta verilecek şokun etkisi sürekli devam edecek ve şoka verilecek tepki sağlıklı ölçülmeyecektir. Yani seriler durağan değilse, bu serilerin davranışları sadece ele alınan dönem geçerli olup genelleme yapılamayacak ve serilere verilen şoklar kalıcı olacaktır. Fakat seriler durağan bir yapıda olduklarından, başlangıçta verilecek bir şokun etkisi bir süre sonra sona erecektir (Bozkurt, 2013).

VAR analizinde değişkenlerin sıralamasında yapılan bir değişiklik sonuçların da farklılaşmasına yol açabilir. Değişkenlerin sıralamasının farklı olmasının farklı sonuçlara yol açması nedeniyle, bu çalışmada VAR modelinin tahmininde elde edilen Etki-Tepki fonksiyonları analizinde "Cholesky-dof adjusted" seçeneği kullanılarak bu sorun çözülmeye çalışılmıştır.

3.6. Araştırma Bulguları

Bu bölümde Türkiye borsasının gösterge endeksi olan BIST100 ile BRICS grubu ülke borsalarına ait endeksler (BVSP, RTSI, NSEI, SSEC ve JTOPI) arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla uygulanan testler ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Ekonometrik analizlerde ilk adım serilerin durağan olup olmadıklarına bakılması daha sonra buna göre diğer analiz yöntemlerinin seçilmesi gerekmektedir (Yılancı, 2009).

3.6.1. Lee-Strazicich Birim Kök Testi Sonuçları

Bu çalışmada Lee-Strazicich (LS) testinde serilerin kırılmalarını belirlemek adına C modeli dikkate alınmıştır. Düzeyde durağan olmayan serilerin birinci farkı alınıp yeniden LS birim kök testi uygulanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Veriler için Lee- Strazicich Birim Kök Testi Sonuçları

Lee Strazicich (Model C)						
Değişken	**Düzey**	**Düzeyin Kırılma Tarihi**	**Kritik Değer**	**1. Fark**	**1.Farkın Kırılma Tarihi**	**Kritik Değer**
	Test İstatistiği			**Test İstatistiği**		
BIST100	-3.586915	05/03/2013	-4.014588	-26.74025*	08/21/2015	-4.033994
BVSP	-4.701828*	07/03/2015	-4.04031	-	-	-
RTSI	-4.123475*	08/21/2014	-4.058965	-	-	-
NSEI	-3.892866	10/14/2011	-3.928831	-17.11563*	09/23/2011	-3.929869
SSEC	-3.396536	09/11/2014	-4.064868	-15.94924*	09/11/2014	-4.062689
JTOPI	9.11.2014*	12/19/2013	-4.036704	-	-	-

*: %5 düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Burada "test istatistiği mutlak değerce kritik değerden büyük olduğunda seri durağandır" değerlendirmesi yapılmıştır.

Veriler için yapılan LS birim kök testi sonuçlarına göre, serilerin yarısının kırılma ile birlikte düzeyde diğer yarısının da birinci farkta durağan olduğu tespit edilmiştir. BVSP, RTSI ve JTOPI verilerinin düzeyde durağan olduğu buna karşılık BIST100, NSEI ve SSEC verilerinin birinci farkta durağan hale geldiği görülmüştür.

3.6.2. Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Türkiye ve BRICS grubu ülkelerine ait borsa endeksleri serileri arasındaki nedenselliği incelemek için Toda-Yamamoto Modelinden yararlanılmıştır. Testler, ikili test şeklinde Türkiye için BIST100 ile BRICS grubu ülkeleri için sırasıyla BVSP, RTSI, NSEI, SSEC ve JTOPI değişkenleri arasında tek tek gerçekleştirilmiştir. Toda-Yamamoto testi yapılırken serilerin gecikme uzunluğu (k) Akaike Bilgi Kriterine (AIC) göre, maksimum bütünleşme derecesi dmax ise Lee-Strazicich (LS) birim kök testine göre bulunmuştur. Sonra bu modeldeki k gecikmeli değerlere Wald istatistiği uygulanarak nedensellik ilişkisinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. BIST100 endeksi ile BRICS ülkelerine ait endekslerin nedensellik testi sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4'te, BRICS ülkelerine ait endekslerin kendi içlerindeki nedensellik testi sonuçları da Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 3: Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları: BIST100 Bağımlı Değişken

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	dmax	k	Ki-Kare Test İstatistiği	Ki-Kare P-değeri	İlişki ve Yönü
BIST100	BVSP	1	2	41.13177	0.0000*	BVSP → BIST100
	RTSI	1	2	6.812692	0.0332*	RTSI → BIST100
	NSEI	1	5	6.854845	0.2317	Yok
	SSEC	1	8	2.997007	0.9345	Yok
	JTOPI	1	1	2.756512	0.0969	Yok

*: %5 düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Optimal gecikme uzunluğu AIC kriterine göre belirlenmiştir, dmax= Lee Strazicich birim kök testine göre maksimum durağanlaşma seviyesi, k=VAR gecikme uzunluğu

Tablo 3'te elde edilen bulgulara göre, BVSP ve RTSI endekslerinden BIST100 endeksine doğru %5 anlamlılık seviyesinde kurulan temel hipotezin reddedildiği görülmektedir.

H_0: Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedeni değildir.

H_1: Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedenidir.

Daha açık bir ifadeyle BVSP ve RTSI endekslerinden BIST100 endeksine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisine rastlanılmıştır. Diğer yandan, NSEI, SSEC ve JTOPI endekslerinden BIST100 endeksine doğru herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanılmamıştır.

Tablo 4: Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları: BIST100 Bağımsız Değişken

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	dmax	k	Ki-Kare Test İstatistiği	Ki-Kare P-değeri	İlişki ve Yönü
BVSP	BIST100	1	2	0.138419	0.9331	Yok
RTSI		1	2	0.588362	0.7451	Yok
NSEI		1	5	15.54034	0.0083*	BIST10 → NSEI
SSEC		1	8	11.50864	0.1745	Yok
JTOPI		1	1	0.495482	0.4815	Yok

*: %5 düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Optimal gecikme uzunluğu AIC kriterine göre belirlenmiştir, dmax= Lee Strazicich birim kök testine göre maksimum durağanlaşma seviyesi, k=VAR gecikme uzunluğu

Tablo 4'te elde edilen bulgulara göre, BIST100 endeksinden NSEI endeksine doğru bir nedensellik ilişkisine rastlanılırken, BIST100 endeksinden BVSP, RTSI, SSEC ve JTOPI endekslerine doğru herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanılmamıştır.

%5 anlamlılık seviyesinde, BIST100 endeksi ile BRICS grubu ülkelerine ait endekslerden herhangi birisi arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmemiştir. BVSP ve RTSI endekslerinden BIST100 endeksine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi ile BIST100 endeksinden NSEI endeksine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi rastlanılmıştır. Fakat BIST100 endeksi ile SSEC ve JTOPI endeksleri arasında herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanılmamıştır.

Tablo 5: Borsa İstanbul Dışındaki Borsalar Arasındaki Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	dmax	k	Ki-Kare Test İstatistiği	Ki-Kare P-değeri	İlişki ve Yönü
BVSP	RTSI	0	3	7.09696	0.0689	Yok
	NSEI	1	2	1.187182	0.5523	Yok
	SSEC	1	2	1.562812	0.4578	Yok
	JTOPI	0	2	1.57696	0.4545	Yok
RTSI	BVSP	0	3	62.31382	0.0000*	BVSP → RTSI
NSEI		1	2	48.68488	0.0000*	BVSP → NSEI
SSEC		1	2	24.31782	0.0000*	BVSP → SSEC
JTOPI		0	2	55.07097	0.0000*	BVSP → JTOPI
RTSI	NSEI	1	2	2.176208	0.3369	Yok
	SSEC	1	7	3.967013	0.7836	Yok
	JTOPI	0	2	3.386302	0.1839	Yok
NSEI	RTSI	1	2	12.32189	0.0021*	RTSI → NSEI
SSEC		1	7	17.41684	0.0149*	RTSI → SSEC
JTOPI		0	2	10.01978	0.0067*	RTSI → JTOPI
NSEI	SSEC	1	8	7.872369	0.4460	Yok
	JTOPI	1	4	8.454038	0.0763	Yok
SSEC	NSEI	1	8	9.220335	0.3241	Yok
JTOPI		1	4	8.916826	0.0632	Yok
SSEC	JTOPI	1	7	21.49506	0.0031*	JTOPI → SSEC
JTOPI	SSEC	1	7	11.7819	0.1080	Yok

*: %5 düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Optimal gecikme uzunluğu AIC kriterine göre belirlenmiştir, dmax= Lee Strazicich birim kök testine göre maksimum durağanlaşma seviyesi, k=VAR gecikme uzunluğu

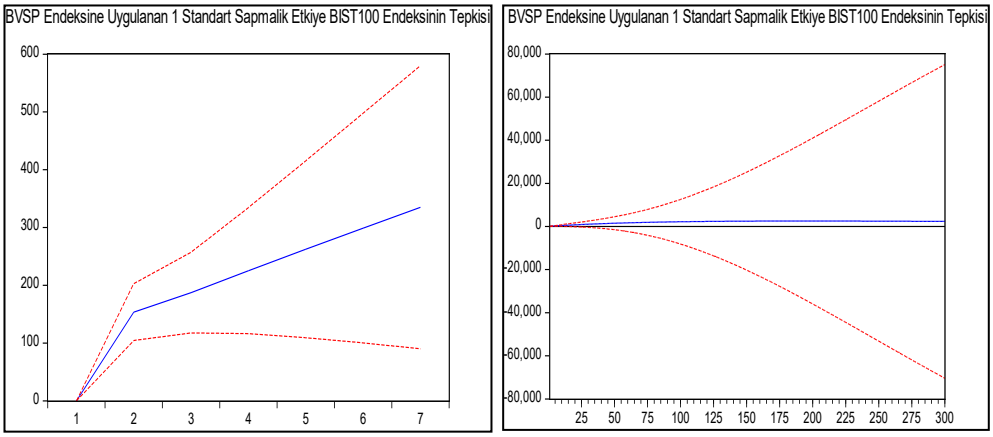
Tablo 5'te elde edilen bulgulara göre, %5 anlamlılık seviyesinde BRICS grubu ülkelerine ait endekslerden herhangi ikili arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmemiştir. BVSP endeksinden grubun diğer ülke endekslerine doğru tek yönlü, RTSI endeksinden BVSP endeksi dışında kalan grubun diğer ülke endekslerine doğru tek yönlü ve JTOPI endeksinden SSEC endeksine doğru tek yönlü nedensellik ilişkilerine rastlanırken SSEC ve NSEI endekslerinden kalan diğer endekslere doğru bir nedensellik ilişkisine rastlanılmamıştır.

3.6.3. Etki-Tepki Testi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde değişkenler arasında nedensellik ilişkisi tespit edilenlere uygulanan etki-tepki analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bir değişkene uygulanan 1 standart sapmalık şoka diğer değişkenin

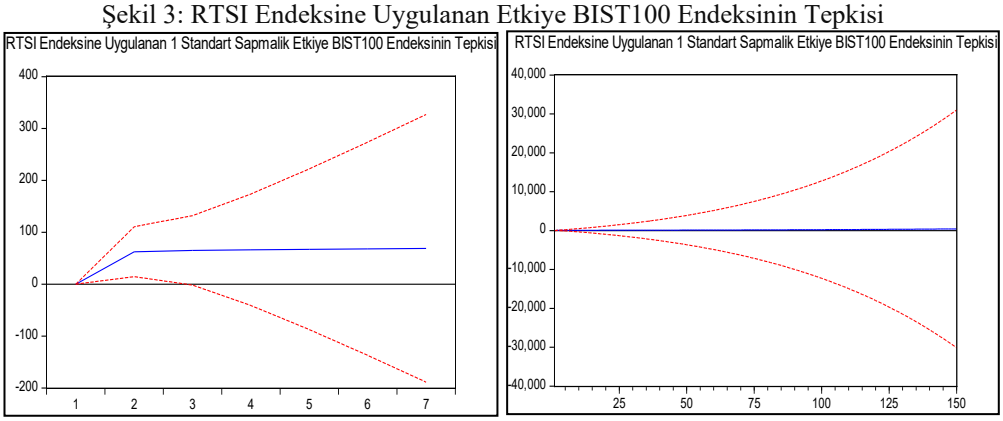
verdiği tepki aşağıdaki grafikler ile açıklanmıştır. Grafiklerin x ekseni dönem sayısını gösterirken, y ekseni 1 birimlik standart sapma etkiye verilen tepkiyi göstermektedir. Etki-tepki analizi aralarında nedensellik ilişkisi bulunan endeksler arasında yapılmıştır.

Şekil 2: BVSP Endeksine Uygulanan Etkiye BIST100 Endeksinin Tepkisi



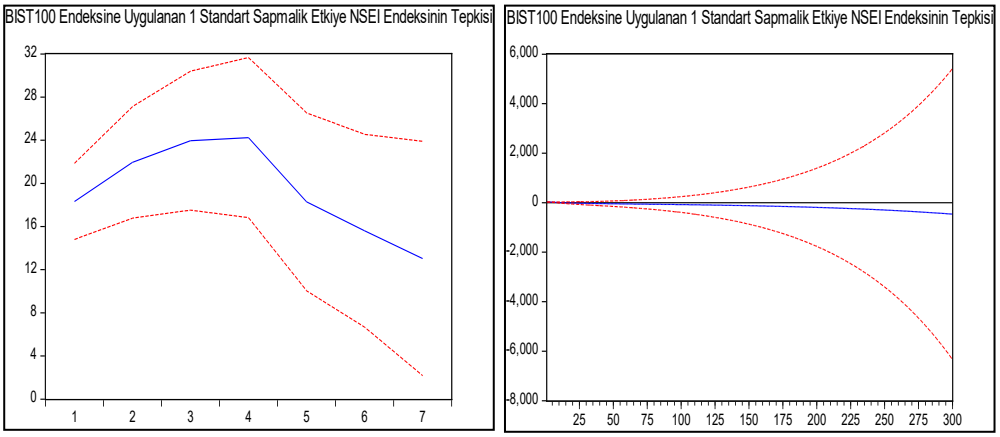
Şekil 2'deki grafiklerde BIST100 endeksinin BVSP endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; BVSP endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye BIST100 endeksi serisinin tepkisi ilk iki günü daha sert eğimli iken ikinci günden sonra daha düşük eğimli ve yukarı yönlüdür. Tepki üçüncü ay yani yüz yirminci güne kadar artış göstererek stabil hale gelmiş ilerleyen günlerde de aynı kalmaya devam etmiştir.

Şekil 3: RTSI Endeksine Uygulanan Etkiye BIST100 Endeksinin Tepkisi



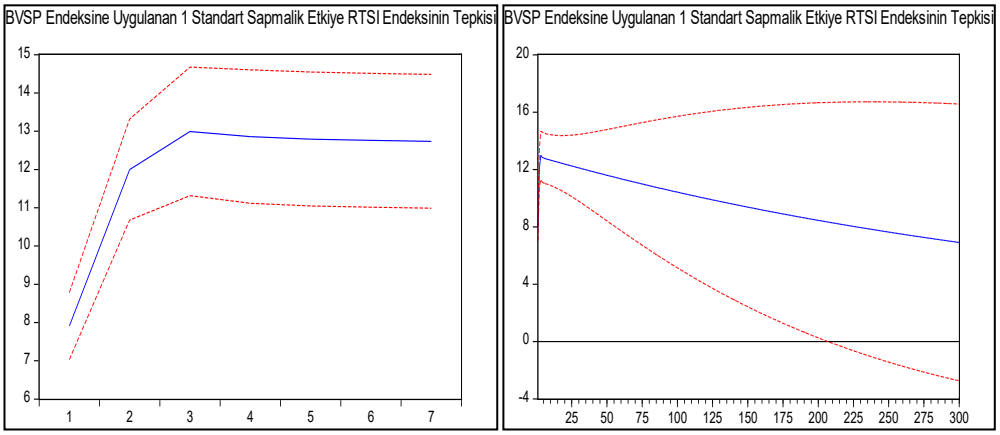
Şekil 3'teki grafiklerde BIST100 endeksinin RTSI endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; RTSI endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye BIST100 endeksi serisinin tepkisi ilk iki günü yukarı yönlü iken ikinci günden sonra sabit bir seviyede seyretmiştir. Tepki beşinci ay yani yüz ellinci gün itibari ile sönümlenerek sıfır noktasına gelmiştir.

Şekil 4: BIST100 Endeksine Uygulanan Etkiye NSEI Endeksinin Tepkisi



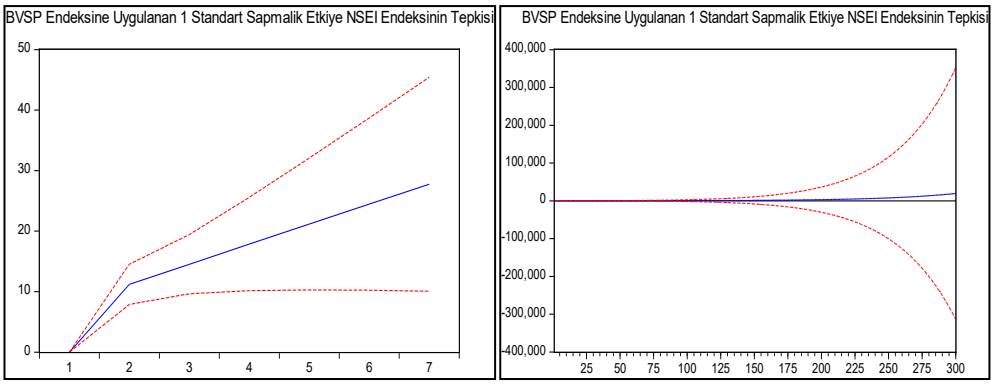
Şekil 4'teki grafiklerde NSEI endeksinin BIST100 endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; BIST100 endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye NSEI endeksi serisinin tepkisi ilk dört günü azalan eğimle yukarı yönlü iken dördüncü günden sonra yön değiştirmiştir. Dördüncü gün ile beşinci gün arasında daha dik bir eğimle aşağı yönlü hareket eden tepki on üçüncü günde sıfıra sönümlenmiştir. On üçüncü günden sonra negatif tarafa geçen tepki ilerleyen dönemlerde giderek artmıştır.

Şekil 5: BVSP Endeksine Uygulanan Etkiye RTSI Endeksinin Tepkisi



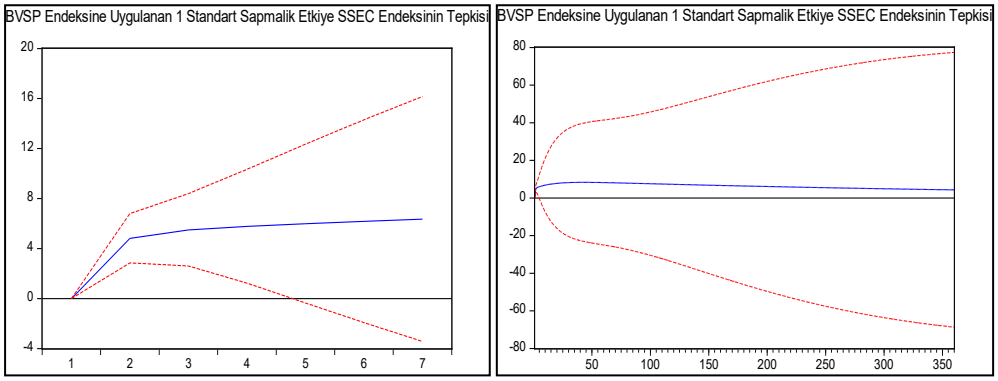
Şekil 5'teki grafiklerde RTSI endeksinin BVSP endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; BVSP endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye RTSI endeksi serisinin tepkisi ilk iki gün daha sert eğimli iken ikinci ve üçüncü gün arasında eğim azalarak yukarı yönlüdür. Üçüncü günden sonra yön değişmiş ve uzun vadede sıfıra doğru hareket ettiği gözlenmiştir.

Şekil 6: BVSP Endeksine Uygulanan Etkiye NSEI Endeksinin Tepkisi



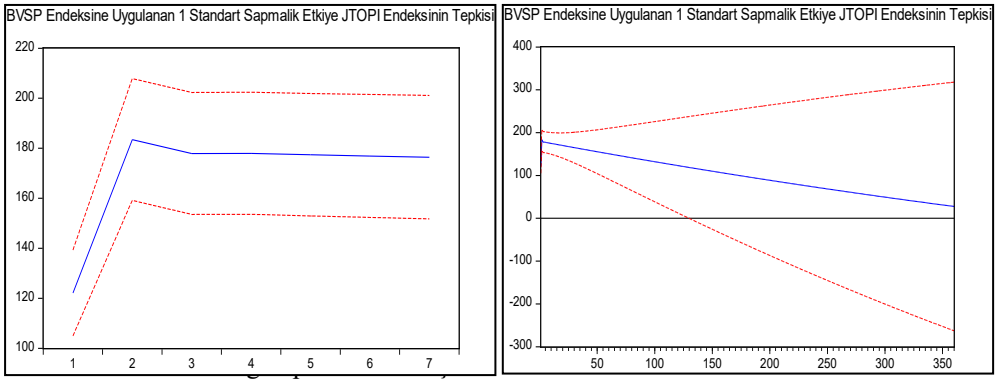
Şekil 6'daki grafiklerde NSEI endeksinin BVSP endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; BVSP endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye NSEI endeksi serisinin tepkisi ilk iki gün daha sert eğimli yukarı yönlüdür. İkinci gün sonrasında eğim azalarak yukarı yönlü hareket devam ederek uzun vadede aynı şekilde ilerlediği görülmüştür.

Şekil 7: BVSP Endeksine Uygulanan Etkiye SSEC Endeksinin Tepkisi



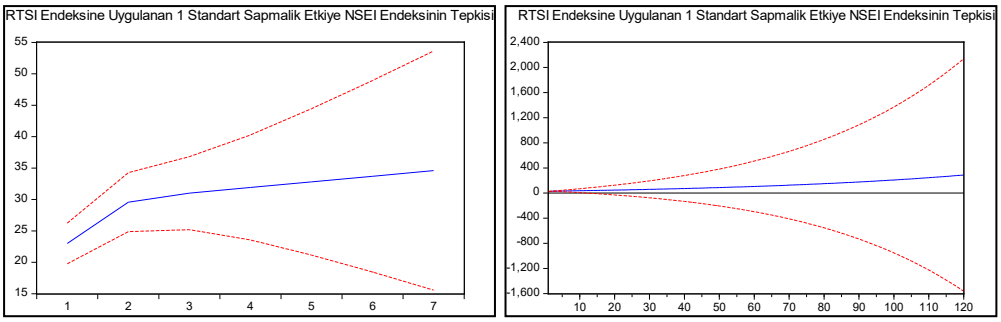
Şekil 7'deki grafiklerde SSEC endeksinin BVSP endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; BVSP endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye SSEC endeksi serisinin tepkisi ilk iki gün daha sert eğimli yukarı yönlüdür. İkinci gün ile yetmiş beşinci gün arasında eğim azalarak yukarı yönlü hareket devam ederken yetmiş beşinci gün sonrasında yön değiştirerek uzun vade sıfır noktasına doğru ilerlediği gözlenmiştir.

Şekil 8: BVSP Endeksine Uygulanan Etkiye JTOPI Endeksinin Tepkisi



Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; BVSP endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye JTOPI endeksi serisinin tepkisi ilk iki gün daha sert eğimli yukarı yönlüdür. İkinci gün sonrasında yön değiştiren tepkide ikinci ve üçüncü gün daha sert bir eğim görülürken üçüncü günden sonra eğim biraz daha düzleşerek uzun vadede sıfır noktasına doğru ilerlediği görülmüştür.

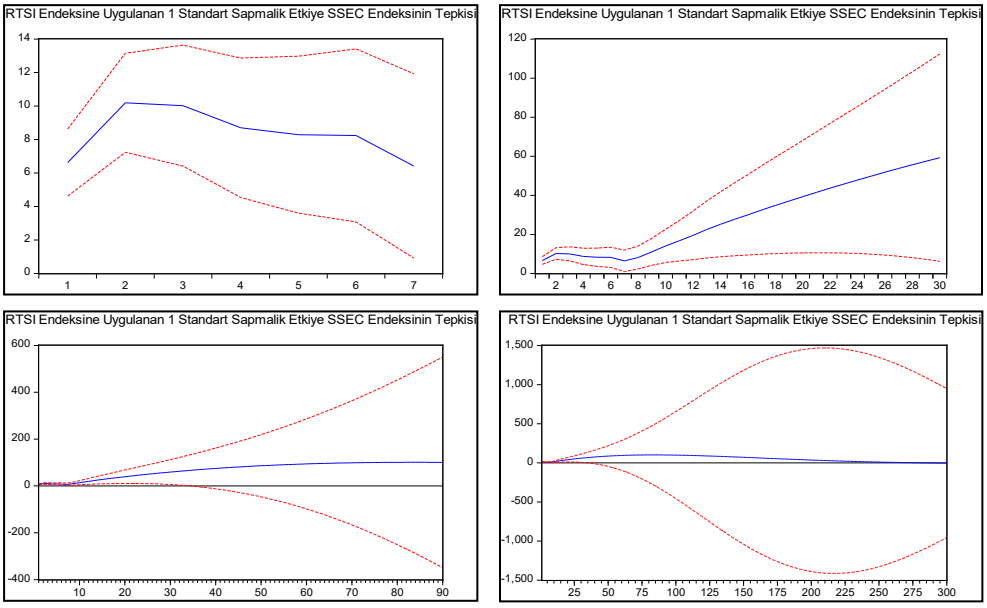
Şekil 9: RTSI Endeksine Uygulanan Etkiye NSEI Endeksinin Tepkisi



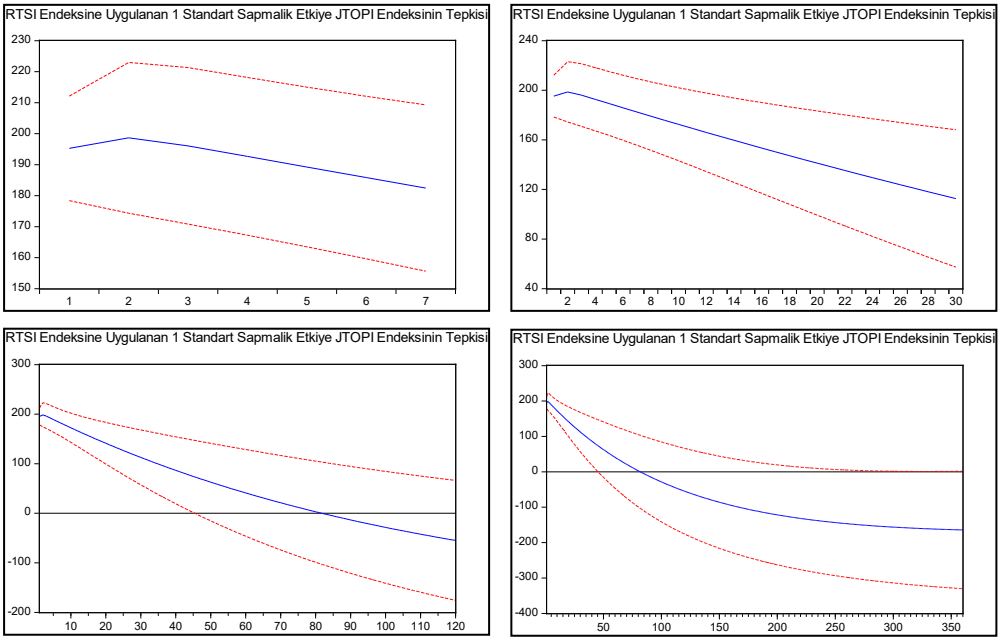
Şekil 9'daki grafiklerde NSEI endeksinin RTSI endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; RTSI endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye NSEI endeksi serisinin tepkisi ilk iki gün daha sert eğimli yukarı yönlüdür. İkinci günden sonra azaldığı halde yukarı yönlü hareketine uzun dönemde de devam etmiştir.

Şekil 10'daki grafiklerde SSEC endeksinin RTSI endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; RTSI endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye SSEC endeksi serisinin tepkisi ilk iki gün yüksek eğimli ve artış göstermektedir. İkinci gün sonrasında azalış trendi gösteren tepkide yedinci güne kadar dalgalı bir seyir gözlenmiştir. Gün gün azalış şiddeti değişirken yedinci gün sonrasında sabit eğimli artış trendi dikkat çekmiştir. Yedinci gün ile yüz yirminci günler arasında artış gösteren seyir yüz yirminci gün sonrasında azalış trendine dönerek uzun vadede sıfır noktasında sönümlenmiştir.

Şekil 10: RTSI Endeksine Uygulanan Etkiye SSEC Endeksinin Tepkisi

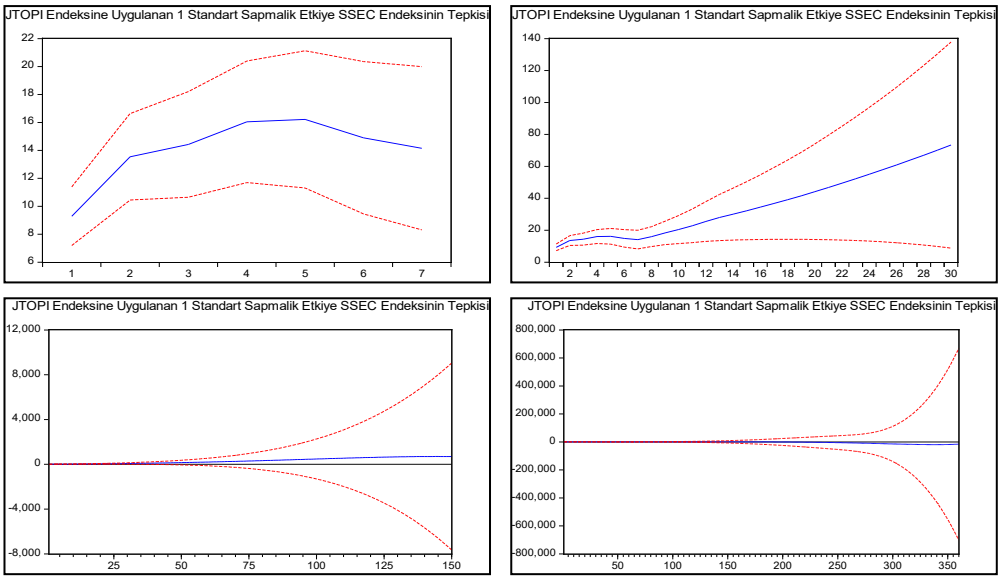


Şekil 11: RTSI Endeksine Uygulanan Etkiye JTOPI Endeksinin Tepkisi



Şekil 11'deki grafiklerde JTOPI endeksinin RTSI endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; RTSI endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye JTOPI endeksi serisinin tepkisi ilk iki gün yüksek eğimli ve artış göstermektedir. İkinci gün sonrasında azalış trendi gösteren tepkide sekseninci gün sonunda yön negatife dönmüştür. Negatif yöndeki seyir uzun vadede konveks bir yapı içerisinde gözlenmektedir.

Şekil 12: JTOPI Endeksine Uygulanan Etkiye SSEC Endeksinin Tepkisi



Şekil 12'deki grafiklerde SSEC endeksinin JTOPI endeksine verdiği tepki incelenmiştir. Grafiklerde sırayla görüldüğü üzere; JTOPI endeks serisine uygulanan bir birimlik şok etkiye SSEC endeksi serisinin tepkisi ilk dört gün içerisinde günlük farklı eğimler ile artış göstermektedir. Beşinci gün ile yedinci gün arasında azalış trendine sahip olan tepki sekizinci günden sonra tekrar artış trendine dönmüştür. İlk hafta görüldüğü üzere toplamda pozitif alan içerisinde trend yönü değiştiren bir tepki dikkat çekmiştir. Sekizinci gün ile beşinci ay yani yüz ellinci gün arasında artış gösteren tepki tekrar trend değiştirerek altıncı ay yani yüz sekseninci gün itibari ile azalarak sıfıra inmiştir. İlgili bu dönemden sonra yön değiştiren tepki negatif yöne geçerek dokuzuncu ay yani iki yüz yetmiş güne kadar sıfırdan uzaklaşırken tekrar trend değiştirerek sıfıra doğru yaklaşarak uzun vadede sönümlenmiştir.

Etki –Tepki test sonuçları incelendiğinde genellikle endeks serilerine uygulanan bir birimlik şok etkiye ilgili endekslerden ilk iki gün yüksek eğimli ve pozitif yönde tepki verildiği gözlemlenmiştir. BVSP endeksine uygulanan şoka tepki veren endekslerde tepkinin uzun dönemde sıfıra yakınsama yapsa da sıfır düzeyine inmediği tespit edilmiştir. RTSI endeksine uygulanan şokla ilgili olarak endeksler tarafında verilen tepkilerin dalgalı ve farklı olduğu görülmüştür. JTOPI endeksine uygulanan şoka SSEC endeksinin tepkisi oldukça yüksek dalgalı orta ve uzun dönemde sıfır etrafında pozitif ve negatif yönde hareket edip sönümlenen bir tepki olduğu dikkat çekmiştir. BIST100 endeksine uygulanan şoka NSEI endeksine ait tepkinin dalgalı pozitif ve negatif yön değişimi olan uzun dönemde ise negatif yönde giderek artan bir tepki olduğu belirlenmiştir.

4. SONUÇ

Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika olmak üzere beş ülkeden oluşan BRICS grubu ülkelerinin, grubun oluşumunda hedeflediği ilk temel maddeler küresel ekonomik durumu iyileştirmek, küresel finans kurumlarını geliştirmek ve gelecekte grup ülkelerinin daha çok işbirliği içerisinde olmasını sağlamak olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerin uluslararası platformda daha çok yer alabilmesi için ideal yöntemlerin neler olması gerektiği konusu da grubun en önem verdiği konudur. Grup üye ülkeleri G20, BM, Bağlantısızlar Hareketi (Non-Aligned Movement) ve G77 gibi önde gelen uluslararası örgütlerin ve

ajansların da etkili üye ülkeleridir. BRICS grubu ülkeleri arasındaki ilişkiler açıklık, dayanışma, eşitlik, karşılıklı olarak devlet işlerine karışmama ve ortak fayda ilkeleri üzerine kuruludur.

BRICS grubuna potansiyel üye konumunda olan birçok ülke bulunmaktadır. İran, Mısır, Nijerya, Sudan, Suriye, Bangladeş ve Yunanistan BRICS grubuna katılma yolunda çeşitli adımlar atabileceklerini belirtirken Afganistan, Arjantin, Lübnan, Endonezya, Meksika ve Türkiye gruba tam üyelik için ilgilerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Türkiye'nin BRICS grubuna tam üyeliği konusu da yerel siyaset gündeminde birçok kez ifade edilmiştir. Rusya ile olan ilişkilerin iyileştirilmesi ve Avrupa Birliği ile olan ilişkilerin çeşitli nedenlerle gerilmesi sebepleri sonucu Türkiye için BRICS grubuna üyelik konusu oldukça önem kazanmıştır.

Bu çalışmanın amacı Ocak 2010 - Aralık 2019 dönemlerine ait günlük veriler kullanılarak Türkiye borsasının gösterge endeksi olan BIST100 ile BRICS grubu ülke borsalarına ait endeksler (BVSP, RTSI, NSEI, SSEC ve JTOPI) arasında herhangi bir etkileşimin olup olmadığını incelemektir. Bu amaca yönelik olarak öncelikle serilerin durağan olup olmadığının tespiti için yapısal kırılmaları dikkate alan Lee-Strazicich birim kök testi uygulanmıştır. Ayrıca trend veriler olup olmadığı incelenmiştir. Akabinde optimal gecikme uzunlukları belirlenmiştir. Daha sonra değişkenler arasında herhangi bir nedensellik ilişkisinin tespiti ve ilişki mevcut ise bunun yönünü belirlemek adına Toda-Yamamoto testi yapılmıştır. Son olarak da değişkenlere Etki-Tepki testi uygulanmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde Lee-Strazicich birim kök testinden elde edilen sonuçlara göre serilerden yarısının kırılma ile birlikte düzeyde durağan olduğu diğer yarısının da düzeyde değil birinci farkta durağan hale geldiği tespit edilmiştir. Düzeyde durağan olan seriler BVSP, RTSI ve JTOPI iken birinci farkta durağan hale gelen seriler BIST100, NSEI ve SSEC olarak belirlenmiştir. Ayrıca serilerin trend yapısı incelendiğinde genellikle artan bir trend veri yapısına sahip oldukları görülmüştür.

Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçlarına göre incelenen dönem aralığında Türkiye borsa endeksi ile BRICS grubu ülkelerine ait beş ayrı borsa endeksi arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisinin var olmadığı ve tek yönlü nedensellik ilişkilerinin görüldüğü tespit edilmemiştir. Bu sonuç Özşahin'e (2017) ait olan araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Türkiye borsa gösterge endeksi olan BIST100 endeksinden BRICS grubu ülkelerinden Hindistan borsasına ait olan NSEI endeksine doğru tek yönlü bir nedensellik saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç Şimşek (2016) ve Akel'in (2015) çalışmalarında elde ettikleri bulgular ile benzerlik göstermektedir. Bu duruma ek olarak BRICS grubu ülkelerinden Brezilya ve Rusya borsalarına ait olan BVSP ve RTSI endekslerinden BIST100 endeksine doğru tek yönlü bir nedensellik tespit edilmiştir. İlgili bulgular Akıncı ve Küçükçaylı (2018), Kılıç ve Dilber (2017), Evlimoğlu ve Çondur (2012), Gündüz ve Hatemi (2005), Akçalı vd. (2019) ve Akel'in (2015) çalışmalarında elde ettikleri bulgular ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca, BRICS grubu ülkelerinden Çin ve Güney Afrika ülkelerine ait olan borsa endeksleri SSEC ve JTOPI ile Türkiye borsa gösterge endeksi BIST100 arasında ise herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Elde edilen bu sonuç Evlimoğlu ve Çondur'un (2012) elde ettikleri bulgular ile benzerlik gösterirken, Şimşek (2016) ve Akel'in (2015) çalışmalarında elde ettikleri bulgulardan farklılık göstermektedir.

Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçlarına göre incelenen dönem aralığında BRICS grubu ülkelerine ait beş ayrı borsanın kendi aralarında da tıpkı Türkiye borsası ile olduğu gibi çift yönlü bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Tespit edilen nedensellik ilişkilerinin tümü tek yönlüdür. Elde edilen bu bulgu Gazel (2020), Han ve Zhou (2017), Tiwari vd.'nin (2013) elde

ettikleri bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Brezilya borsasına ait olan BVSP endeksinden diğer tüm BRICS grubu ülkelerine ait borsa endekslerine doğru tek yönlü nedensellikler belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre Brezilya borsasına ait endeksten araştırmada konu olan bütün ülke borsalarına ait endekslere doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığı dikkat çekilmesi gereken bir konu olarak belirlenmiştir. İlgili sonuç Korkmaz ve Çevik'in (2008) çalışmalarında elde ettikleri bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Rusya borsasına ait olan RTSI endeksinden Türkiye, Hindistan, Çin ve Güney Afrika ülkelerine ait borsa endekslerine doğru tek yönlü bir nedensellik görülmüştür. Diğer taraftan Rusya borsasına ait RTSI endeksinden sadece Brezilya borsa endeksi BVSP endeksine doğru bir ilişki saptanmamıştır. Bu sonuç Bozoklu ve Saydam'ın (2010) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Hindistan borsasına ait NSEI endeksinden BRICS grubu ülke borsalarına ait endekslere doğru herhangi bir nedenselliğe rastlanmamıştır. Bu sonuç Mukherjee ve Mishra'nın (2010) araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. NSEI endeksinde olduğu gibi, Çin borsasına ait olan SSEC endeksinde de aynı durum söz konusudur. Dolayısıyla Hindistan ve Çin borsalarından, Borsa İstanbul 100 endeksi de dahil olmak üzere, çalışmaya konu olan borsa endekslerine doğru bir nedensellik ilişkisine rastlanmaması dikkat çekicidir. Araştırmada elde edilen bu sonuçlar Bozoklu ve Saydam'ın (2010) araştırmalarında elde ettikleri bulgulardan farklılık göstermektedir. Ayrıca, Güney Afrika borsasına ait olan JTOPI endeksinden çalışmaya konu edilen diğer beş ülkeden sadece Çin'e doğru tek yönlü bir nedensellik gözlemlenmiştir.

Detayları yukarıda belirtilen %95 güven aralığında değerlendirilmiş Toda-Yamamato test sonuçlarına göre on bir farklı tek yönlü nedensellik elde edilmişken sonuçların %90 güven aralığında incelenmesi durumunda ek olarak dört farklı tek yönlü nedensellik de tespit edilebilir. İlgili dört tek yönlü nedensellik; JTOPI endeksinden BIST100 endeksine doğru, RTSI endeksinden BVSP endeksine doğru, JTOPI endeksinden NSEI endeksine doğru ve NSEI endeksinden JTOPI endeksine doğru olmak üzere sıralanabilir. Burada dikkat çeken en önemli detay %90 güven aralığında ve incelenen dönem içerisinde BVSP endeksi ile RTSI endeksi arasında ve NSEI endeksi ile JTOPI endeksi arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığının tespitidir.

Araştırma sonucunda birbirleriyle nedensellik ilişkisi olan borsa endeksleri için etki-tepki analizi gerçekleştirilmiştir. Bir borsa endeksinde meydana gelen değişime diğer endeksin tepkisi grafikler yardımıyla incelenmiştir. Analizler verilerin doğal halleriyle gerçekleştirildiği için yorumların rasyonel sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Etki-tepki analizi sonuçlarına göre, nedensellik ilişkisi tespit edilen bir endekste meydana gelen değişim genel olarak belirgin bir biçimde ilk iki gün içinde diğer endekslere yansımaktadır. Bu tepkinin şiddeti genel olarak zaman içerisinde azalmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları literatüre teorik açıdan katkı sağlayarak araştırmacılara hem analiz türü hem de araştırma konusu olarak farklı bir bakış açısı kazandırabilir. Türkiye ekonomi yönetimindeki otoriteler araştırmaya konu olan ülkelere ait borsaların önemli endeksleri arasındaki ilişkiyi inceleyebilirler. Ulusal ve uluslararası fonların değerlendirilmesi için çalışmada değerlendirilen analizler kullanılabilir. Fon yönetimi yapan portföy yöneticileri risk yönetimi adına uygulanan stratejilerde araştırmada konu olan ilgili endeksler arasındaki ilişkiyi dikkate alarak çalışmadan faydalanabilirler. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, aralarında nedensellik ilişkisi tespit edilen borsalara portföy çeşitlendirme amacıyla eş zamanlı yatırım yapmanın fayda sağlamayacağı, ilişki tespit edilmeyen ülke borsalarına ise çeşitlendirme yoluyla riski azaltmak amacıyla yatırım yapılabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

1. AKÇALI, B. Y., MOLLAAHMETOĞLU, E., ALTAY, E. (2019). Borsa İstanbul ve Küresel Piyasa Göstergeleri Arasındaki Volatilite Etkileşiminin DCC-GARCH Yöntemi İle Analizi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14(3), 597-614. https://doi.org/10.17153/oguiibf.472731
2. AKEL, V. (2015). Kırılgan Beşli Ülkelerinin Hisse Senedi Piyasaları Arasındaki Eşbütünleşme Analizi. International Journal of Management Economics and Business, 11(24), 89-89. https://doi.org/10.17130/ijmeb.2015.11.24.719
3. BAĞCI, A. (2020). Türkiye'de Tasarruf, Finansal Gelişmişlik ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Asimetrik Nedensellik Yaklaşımından Yeni Kanıtlar Saving, Financial Development and Economic Growth Nexus in Turkey: New Evidence from Asymmetric Causality Analysis. 220-237.
4. BAĞDİGEN, M., BEŞER, B. (2009). Ekonomik Büyüme ile Kamu Harcamaları Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Wagner Tezi Kapsamında Bir Analizi: Türkiye Örneği. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 5(9), 1-17.
5. BESSLER, D. A., YANG, J. (2003). The structure of interdependence in international stock markets. Journal of International Money and Finance, 22(2), 261-287. https://doi.org/10.1016/S0261-5606(02)00076-1
6. BHAR ve NIKOLOVA (2007). Analysis of Mean and Volatility Spillovers Using BRIC Countries, Regional and World Equity Index Returns. Journal of Economic Integration, 22(2), s. 369-381.
7. BOZKURT, H. Y. (2013). Zaman Serileri Analizi (2. bs). Ekin Basım Yayın Dağıtım.
8. BOZOKLU, Ş., SAYDAM, İ. M. (2010). BRIC Ülkeleri ve Türkiye Arasındaki Sermaye Piyasaları Entegrasyonunun Parametrik ve Parametrik Olmayan Eşbütünleşme Testleri ile Analizi. Maliye Dergisi, 159, 416-431.
9. BRICS INFORMATION PORTAL. (2020). BRICS Information Portal. https://infobrics.org/page/national-rubrics/, 06.03.2020.
10. BULUT, Ş., ÖZDEMİR, A. (2012). Dow Jones Endeksi ve İMKB Endeksi Arasındaki Etkileşim: ekonometrik bir analiz. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 211-224.
11. KANOKWAN CHANCHAROENCHAI & SEL DIBOOGLU (2006). Volatility Spillovers and Contagion During the Asian Crisis: Evidence from Six Southeast Asian Stock Markets, Emerging Markets Finance and Trade, 42:2, 4-17. DOI: 10.2753/REE1540-496X420201
12. CHITTEDI, K. R. (2009). "Global Stock Markets Development and Integration: with Special Reference to BRIC Countries," MPRA Paper 18602, University Library of Munich, Germany, revised 06 Sep 2009.
13. CNBC. (2017). https://www.cnbc.com/2017/11/06/these-are-now-the-5-most-fragile-countries-exposed-to-higher-interest-rates-according-to-sp.html, 04.03.2020.
14. ÇELİK, İ. (2011). Vadeli İşlem Piyasasında Fiyat Keşfi: İzmir Vadeli İşlem ve Opsiyon Borsasında Ampirik Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
15. ELEFTHERIOS, EVAGELOS. (2011). International Stock Markets: A Co-integration Analysis. European Research Studies Journal, XIV(Issue 4), 113-130. https://doi.org/10.35808/ersj/338
16. EVLİMOĞLU, U., ÇONDUR, F. (2012). İmkb ile Bazı Gelişmiş ve Gelişmekte

Olan Ülke Borsaları Arasındaki Karşılıklı Bağlantıların Küresel Kriz Öncesi ve Sonrası Dönem için İncelenmesi. Uludağ Journal of Economy and Society, 31(1), 31-58.

17. GAY, R. D. (2008). Effect Of Macroeconomic Variables On Stock Market Returns For Four Emerging Economies: Brazil, Russia, India, And China. International Business, 7(3), 1-8.

18. GAZEL, S. (2020). BRICS Ülkelerinde Döviz Kuru, Enflasyon ve Hisse Senedi Piyasası İlişkisi: Asimetrik Panel Nedensellik Testi. 21-34.

19. GILES, E. A. D. (1997). Causality Between the Measured and Underground Economies in New Zealand. Applied Economics Letters, 4(1), 63-67.

20. GÜNDÜZ, L., HATEMI-J, A. (2005). Stock Price and Volume Relation in Emerging Markets. Emerging Markets Finance and Trade, 41(1), 29-44. https://doi.org/10.1080/1540496X.2005.11052599

21. HAN, Y., ZHOU, X. (2017). 3. The Relationship Between Stock and Exchange Rates for BRICS Countries Pre- and Post-Crisis: A Mixed C-VINE Copula Model. Romanian Journal of Economic Forecasting, 38-59.

22. HATIRLI, S. A., ÖZTÜRK, E., AKTAŞ, A. R. (2008). Fındık Piyasasında Fiyat Geçirgenliğinin Analizi. Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 1(21), 139-143.

23. HATİPOĞLU, M., BOZKURT, İ. (2016). Asya ve Türkiye Borsaları Arasında Zamana Bağlı Değişen Korelasyon. Sosyal Bilimler Dergisi ICEBSS Özel Sayısı, 174-182.

24. İĞDE, E. (2010). Yapısal Değişiklik Altında Birim Kök Testleri Ve Bazı Makro İktisadi Değişkenler Üzerine Uygulamalar. Çukurova Üniversitesi, SBE, Ekonometri Anabilim Dalı.

25. İNAL, V., AYDIN, M. (2016). Altın Fiyatlarını Etkilemesi Beklenen Faktörler Üzerine Bir İnceleme. ICPESS 2016-ISTANBUL, 24-26 August 2016 61-70.

26. KILIÇ, R., DİLBER, C. (2017). Türkiye ve BRICS Ülkelerinin Finansal Piyasaları Arasındaki İlişkinin Kantil Regresyon Yöntemi ile İncelenmesi. Journal of Academic Social Science, 48, 331-342.

27. KOCABIYIK, T., KALAYCI, Ş. (2014). Borsalar Arasında Etkileşim: G-8 Ülkeleri ve Türkiye Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 51(594), 37-56.

28. KORKMAZ, T., ÇEVİK, E. İ. (2008). Türkiye ve Uluslararası Hisse Senedi Piyasaları Arasındaki Eşbütünleşme İlişkisi ve Portföy Tercihleri. BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar, 2(1), 59-84.

29. KUMAR TIWARI, A., BILLAH Dar, A., BHANJA, N. (2013). Stock Market Integration in Asian Countries: Evidence from Wavelet multiple correlations. Journal of Economic Integration, 28, 441-456.

30. LEE, J., STRAZICICH, M. C. (2003). Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks". Review of Economics and Statistics. Review of Economics and Statistics, 85, 1082-1089.

31. LUTKEPOHL, H. (1991). Introduction to Multiple Time Series Analysis.

32. MARSZK, A. (2015). BRIC'de Borsalar: Kalkınma Düzeyleri ve Makroekonomik Etkiler. Wrocław Ekonomi Üniversitesi Bilimsel Çalışmaları, 381381 Sayılı Finansal Yatırımlar ve Sigortacılık-Küresel Eğilimler ve Polonya Pazarı, 250-263.

33. MAVROTAS, G., KELLY, R. (2001). Old wine in new bottles: Testing causality between savings and growth. The Manchester School, 69, 97-105. https://doi.org/10.1111/1467-9957.69.s1.6

34. MUKHERJEE, K. N., MISHRA, R. K. (2010). Stock market integration and volatility spillover: India and its major Asian counterparts. Research in International Business and Finance, 24(2), 235-251. https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2009.12.004

35. MUKHERJEE, P., BOSE, S. (2008). Does the Stock Market in India Move with Asia? A Multivariate Cointegration-Vector Autoregression Approach. Emerging Markets Finance & Trade, 44(5), 5-22.

36. O'NEILL, J. (2001). Building Better Global Economic BRICs. Goldman Sachs.

37. ÖNER, H. (2018). Kırılgan Beşli Ülkelerin Borsa Endeksleri Arasında Nedensellik İlişkisi: Ampirik Bir Analiz. İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi, 5(2), 152-166.

38. ÖZŞAHİN, Ş. (2017). Yükselen Piyasa Ekonomilerinde Menkul Kıymetler Borsalarının Entegrasyonu: Türkiye ve BRICS Ülkeleri Üzerine Çoklu Yapısal Kırılmalı Eş-bütünleşme Analizi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 601-619. https://doi.org/10.18657/yonveek.319440

39. POLITICO. (2017). https://www.politico.eu/article/juncker-turkey-moving-away-from-europe-in-giant-strides/, 06.03.2020.

40. REUTERS. (2009). https://www.reuters.com/article/bric/update-6-bric-demands-more-clout-steers-clear-of-dollar-talk-idUSLG67435120090616, 06.03.2020.

41. SIAMI-NAMINI, S. (2017). Granger Causality Between Exchange Rate and Stock Price: A Toda Yamamoto Approach. International Journal of Economics and Financial Issues, 7(4), 603-607.

42. SOK-GEE, C., KARIM, M. Z. A. (2010). Volatility Spillovers of the Major Stock Markets in ASEAN-5 with the U.S. and Japanese Stock Markets. International Research Journal of Finance and Economics 44:161-173.

43. SPUTNIK TÜRKİYE. (2017a). Sputnik Türkiye. https://tr.sputniknews.com/ceyda_karan_eksen/201711151031034609-putinin-turkiye-aciklamasi-rus-devlet-mekanizmasina-da-bir-mesaj/, 20.03.2020.

44. SPUTNIK TÜRKİYE. (2017b). Sputnik Türkiye. https://tr.sputniknews.com/turkiye/201704271028254090-simsek-turkiye-brics-kurdugu-yatirim-bankasina-uye-olabilir/, 20.03.2020.

45. STATISTICS TIMES. (2020). Statistics Times. http://statisticstimes.com/economy/projected-world-gdp-ranking.php, 18.03.2020.

46. ŞİMŞEK, M. (2016). Borsa İstanbul (BIST) ve BRICS Ülkelerinin Hisse Senedi Piyasalarının İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(3), 520-536.

47. TEKİN, B., HATİPOĞLU, M. (2017). The Effects of VIX Index, Exchange Rate & Oil Prices on the BIST 100 Index: A Quantile Regression Approach. SSRN Electronic Journal, 627-634. https://doi.org/10.2139/ssrn.2946398

48. TODA, H. Y., YAMAMOTO, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. Journal of Econometrics, 66, 225-250.

49. TRIPATHI, V., KUMAR, A. (2015). Relationship between Inflation and Stock Returns – Evidence from BRICS markets using Panel Co-integration Test. International Journal of Accounting and Financial Reporting, 1(1). https://doi.org/10.5296/ijafr.v4i2.6671

50. WASSERRAB, J. (2011). Deutsche Welle. Deutsche Welle. https://www.dw.com/tr/d%C3%BCnya-ekonomisinde-brics-devri-ba%C5%9Fl%C4%B1yor/a-14984324, 20.03.2020.

51. WIKIPEDIA. (2020). Wikipedia. https://tr.wikipedia.org/wiki/BRICS, 06.03.2020.

52. WORLDOMETERS. (2020). Worldometers. https://www.worldometers.info/world-population/, 06.03.2020.

53. YILANCI, V. (2009). Yapısal Kırılmalar Altında Türkiye İçin İşsizlik Histerisinin Sınanması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 10(2), 324-335.

54. YILMAZ, H. (2018). Türkiye'de Sağlık Harcamalarının Makroekonomik Değişkenler Üzerindeki Etkileri. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, SBE, İktisat Anabilim Dalı.

55. AKINCI, G., KÜÇÜKÇAYLI, F. (2018). Borsalar-Arası Karşılıklı Bağımlılık: Asya Ve Avrupa Borsaları Birbirlerini Etkiliyor Mu? Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (18. EYİ Özel Sayısı), 721-734. DOI: 10.18092/ulikidince.346453

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.343-356.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.343-356.

LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE BLOKZİNCİRİ TEKNOLOJİSİNİN KULLANILMASINA YÖNELİK BİR VAKA ANALİZİ İNCELEMESİ VE LOJİSTİK ŞİRKETİ UYGULAMASI

A CASE STUDY ANALYSIS AND APPLICATION OF THE LOGISTICS COMPANY FOR THE USE OF BLOCKCHAIN TECHNOLOGY IN THE LOGISTICS SECTOR

Berna TEKTAŞ*, Gökhan KIRBAÇ**

* Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, berna.tektas@ikc.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0379-5916

** Öğretim Görevlisi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Lojistik Programı, g.kirbac@iku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0848-4535

ÖZ

Günümüzde lojistik ve daha genel kapsamda tedarik zinciri sektörlerindeki işletmeler her geçen gün daha da karmaşık bir yapı içerisinde mevcut iş akışlarını ve faaliyetlerini sürdürmektedirler. Söz konusu bu karmaşık ve geniş yapı içerisinde işletmeler çoğu zaman bir takım zorluklar ve sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca lojistik işletmeler iş akışlarını yerine getirirken gerek dış kaynak kullanımıyla gerekse de işletme içerisinde üretilen teknolojiler ve sistemler kullanırlar. Bununla beraber teknolojinin köklü değişiminden diğer bütün işletmeler gibi lojistik şirketleri de etkilenmektedir. Bu kapsamda lojistik sektörünün dijitalleşmesi ve iş süreçlerinin daha şeffaf ve izlenebilir bir şekilde gerçekleştirilmesi adına yıkıcı bir teknoloji olarak adlandırılan blokzinciri teknolojisinin lojistik ve tedarik zinciri sektörlerinde kullanılmasına yönelik çalışmalar ve uygulamalar önem kazanmıştır. Bu çalışma kapsamında blokzinciri teknolojisinin lojistik ve tedarik zincirinde kullanılmasına yönelik vaka analizi incelemesi yapılmış ve bu vaka analizinin uygun metodoloji yöntemleri kullanılarak bir lojistik şirketinde uygulama çalışması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Lojistik, Tedarik Zinciri, Blokzinciri Teknolojisi.*

Jel Kodları: *M10, M11.*

ABSTRACT

Today, companies in the logistics and, more generally, supply chain sectors continue their existing workflows and activities in a more complex structure. In this complex and large structure, companies often encounter some difficulties and problems. In addition, logistics companies use the technologies and systems produced both through outsourcing and in-house while performing their work flows. However, logistics companies, like all other companies, are affected by the radical change of technology. In this context, studies and applications for the use of blockchain technology, which is called destructive technology, in logistics and supply chain sectors have gained importance in order to digitize the logistics sector and to make business processes more transparent and traceable. As part of this study, a case analysis study was conducted for the use of blockchain technology in the logistics and supply chain, and an application study of this case analysis was conducted in a logistics company using appropriate methodology methods.

Keywords: *Logistics, Supply Chain, Blockchain Technology.*

Jel Codes: *M10, M11.*

1. GİRİŞ

Lojistik ve tedarik zincirinin kompleks yapısı içerisinde dünya üzerinde her gün milyarlarca ürün üretilip uygun dağıtım kanalları kullanılarak son tüketim noktalarına ulaştırılmaktadır. Ancak üretim noktalarından son tüketim noktalarına kadar söz konusu bu ürünlerin yaşam döngüsü boyunca çok kısıtlı bilgi akışları temin edilebilmektedir. Ürünler son tüketim noktalarına ulaşmadan önce çoğu zaman geniş bir perakendeci ağı üzerinde hareket ederler ve bu ağ boyunca tasarım, üretim, depolama, dağıtım ve satışa katılan bütün dağıtıcılar, lojistik hizmet sağlayıcılar, taşıyıcılar, depolama tesisleri ve tedarikçiler ürünlerin görünmeyen boyutunu oluştururlar. Bu ekosistem içerisinde bulunan bütün paydaşlar arasında çift yönlü ürün, malzeme, bilgi ve para akışı gerçekleşir. Aslında bütün bu akış boyunca gerçekleşen her bir işlem ve süreç geniş anlamda lojistik ve tedarik zinciri faaliyetlerini oluşturur. İşletmeler lojistik ve tedarik zinciri faaliyetlerini ne kadar organize bir şekilde yönetir ve koordine ederse genel anlamda süreçlerinde verimlilik ve sürdürülebilirliği sağlamış olurlar.

Baktığımız zaman söz konusu bu ekosistem içerisinde bulunan paydaşlar arasında lojistik hizmet sunan işletmeler gerçekleştirdikleri iş çeşitliliği ve yoğunluğu açısından son derece kritik öneme sahiptir. Lojistik faaliyetler ve süreçler bir hizmet sunumu olduğu için bu işi yerine getiren ve sektörde bulunan işletmeler sektörel beklentilere ve sorunlara yanıt verebilir ve çözümler üretebilir şekilde olmalıdırlar. Lojistik işletmeler söz konusu bu hizmet çözümlerini sunarken kendi faaliyet ve altyapılarına göre işletmelerini konumlandırıp kapsamlı bir süreç yönetimi sunarlar. Aynı zamanda lojistik şirketler sektörel ihtiyaçlara cevap verirken hammadde tedariğinden üretime, deplolamadan dağıtım faaliyetlerine kadar mevcut bilgi teknolojisi sistemleri ve altyapılarından da faydalanırlar. Bu yüzden aslında lojistik hizmet sağlayan işletmeler bilgi teknolojilerine ne kadar hakim olursa ve bu sistemleri kendi iş süreçlerine ne kadar entegre edebilirse hizmet kalitelerini de bir o kadar geliştirme imkanı bulabilirler.

Ancak küresel anlamda Endüstri 5.0 dönemini yaşadığımız bilgi toplumu içerisinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı değişimi dünyayı daha yoğun bir şekilde teknoloji odaklı hale getirmiştir ve bu durum bize endüstriyel anlamda yeni bir düşünme biçimini tasarlamamızı gerekli kılmıştır. Söz konusu bu değişim gerekliliği sadece lojistik işletmeleri değil diğer bütün sektörleri de etkilemektedir. Blokzinciri teknolojisi bu yeni düşünce biçiminin en devrimsel sonuçları olacak ürünlerinden birisi olarak görülmektedir. Özellikle blokzinciri mevcut düzeni ve sistemi büyük ölçüde değiştireceği için yıkıcı (disruptive) bir teknoloji olarak adlandırılmaktadır. Bu teknolojinin bütün teknik detaylarıyla anlaşılabilmesi ve uygulanabilmesi için sistematik bir süreç içerisinde deneyim kazanılması beklenmelidir. Her yeni teknolojide olduğu gibi, blokzincirinde de kavram kanıtlaması süreci tamamlanmış ve deneysel süreçlerin pilot ve uygulama aşamalarına, bu uygulamaların da nihai ürüne dönüştürülmesi sürecine geçilmiştir. Ayrıca blokzinciri diğer teknolojilerden ayıran en belirgin özelliği ise beraberinde getirdiği fikir birliği yapısı ile birçok farklı sektörler arası işbirlikleri, konsorsiyumlar ve platformlar gibi yerlerde takım çalışması ya da birlikte çalışma kavramlarını kolaylaştırmasıdır. Bu yüzden yeni bir düşünce sistemi olarak ortaya çıkan bu teknoloji, ekosistemlerin önemini daha da artırırken, öznel şirketlerin ürün ve hizmetlerinden ziyade, birlikte katma değer oluşturabilen ekosistemleri daha fazla ön plana çıkarmaktadır.

Bu kapsamda çalışmada blokzinciri teknolojisinin lojistik ve tedarik zincirinde kullanılmasına yönelik geliştirilen ve ayrıca tüm dünyada kabul gören bir vaka analizi incelemesi yapılmış ardından bu incelemeden elde edilen bulgular ve tespitler neticesinde uygun metodoloji

yöntemleri kullanılarak bir lojistik işletmesinde uygulama yapılmıştır.

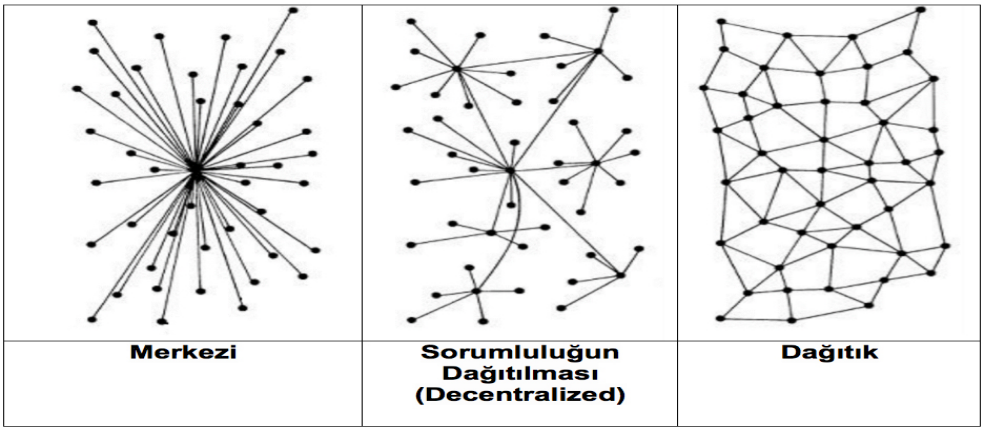
2. BLOKZİNCİRİ TEKNOLOJİSİ

Bitcoin'in ortaya çıkışıyla birlikte adından sıklıkla söz ettiren ve özel ya da kamu çalışma hayatından gündelik hayata varana kadar kapsamlı değişiklikler getiren blokzinciri, veri ve varlıkların çeşitli amaçlarla transferini gerçekleştirmeye, işlem kayıtlarının güvenli bir şekilde dijital ortamda tutulmasına imkan sağlayan bir teknolojidir.

Bitcoin kavramı ise ilk olarak 30 Ekim 2008 tarihinde Satoshi Nakamoto tarafından yayımlanan "Bitcoin: Uçtan Uca Elektronik Nakit Sistemi" makalesinde ortaya çıkmıştır. Ardından 3 Ocak 2009 tarihinde üretilen başlangıç bloğu ile Bitcoin'in üretim aşamaları ve kriterleri belirlenmiştir. Belirli kurallar kapsamında dijital olarak üretilen ve başka herhangi bir fiziki kopyası olmayan Bitcoin kripto para birimi olarak adlandırılmıştır. Bitcoin, blokzinciri teknolojisi ile merkezi bir sisteme ve hiçbir aracıya ihtiyaç duymadan taraflar arasında değiş tokuş aracı olarak kullanılabilmektedir (Nakamoto, 2008: 1). Bu yüzden blokzinciri merkezi olmayan bilgi teknolojilerinde çığır açan bir yenilik olarak görülmektedir.

Blokzinciri teknolojisi, matematik bilimi ve kriptoloji kavramından yararlanarak merkezi bir otoriteye gerek duymadan ortaya çıkmış bir güven mekanizmasıdır. Basit bir ifadeyle, blokzinciri yapısı bir bilgisayar ağı gibi işlem görür ve burada bilgisayar sahipleri bu ağ yapısının temel yapı taşlarını oluşturur (Fersht ve diğerleri, 2019). Diğer bir deyişle bu teknoloji uçtan uca ağlar arasında gerçekleşen bütün işlemleri kapsayan verileri kaydeden bir açık ve dijital defterdir (Bross, 2017).

Şekil 1: Merkezi, Merkezi Olmayan ve Dağıtık Yapılar



Şekil 1'de merkezi (centralized), merkezi olmayan/sorumluluğun dağıtılması (decentralized) ve dağıtık (distributed) şeklinde üç farklı yapıya ait şekiller gösterilmiştir. Burada blokzinciri teknolojisinin yapısı merkezi otoriteye ihtiyaç duymayan dağıtık yapılar içerisinde yer alır.

Bir başka ifadeyle bu teknoloji, birbirlerini tanımayan ya da tanısalar bile aralarında bir güven ilişkisi olmayan tarafların hiçbir şekilde aracı bir kuruma ihtiyaç duymadan karşılıklı olarak işlemlerini gerçekleştirebilmelerine imkan sağlayan bir sistemdir. Bu yüzden birçok farklı sektör için aracılık hizmetleri sunan işletmelerin işlevlerini kaybedecekleri ya da teknolojik açıdan kapsamlı bir dönüşüm yaşayacakları

düşünülmektedir (Güven ve Şahinöz, 2018).

Blokzinciri teknolojisinin dünya üzerindeki mevcut ekonomik büyüklüğü de her geçen gün artmaktadır. Ekonomik büyüklüğü ile ilgili bazı tespitlere bakacak olursak *Allied Market Research* firması tarafından yayınlanan raporda 2016 yılında blokzincir piyasasının ekonomik büyüklüğünün 228 milyon dolar olduğu ve 2023 yılına kadar yaklaşık 5.4 milyar $ seviyelerine ulaşabileceği belirtilmiştir.

Finans dışındaki diğer sektörlerde blokzinciri teknolojisinin bilinirliği ve gelişimi büyük ölçüde deneysel bir şekilde gerçekleşmiştir. Bu teknolojinin finans sektörü haricindeki en kapsamlı uygulamalarının ve çalışmalarının tedarik zinciri, enerji, gıda, kamu sektörü, sigorta ve tarım alanlarında yapıldığı görülmektedir. Kuşkusuz bahsedilen bu sektörler blokzinciri teknolojisinin uygulanması açısından çok uygundur. Söz konusu potansiyel endüstriyel kullanım olanaklarına bakıldığında neredeyse bütün sektörler blokzinciri tabanlı somut ürünlerin ve uygulamaların geliştirilmesinin kısa süre içerisinde gerçek yatırım getirisi sağlayacağını düşünmektedir (Bünger, 2017).

Abeyratne ve Monfared (2016) çalışmalarında blokzinciri teknolojisinin teknolojik avantajlarını dört başlık altında açıklamışlardır. Bunlar; dayanıklılık, şeffaflık, değişmezlik ve süreç bütünlüğüdür. Blokzinciri teknolojisinin söz konusu bu teknolojik avantajlara sahip olması önemini daha da artırmaktadır.

Bu kapsamda blokzincirin uygulama alanlarının bankacılık, borsa, akıllı sözleşmeler, tıp, eğitim, ağ teknolojisi, nesnelerin interneti, havayolu taşımacılığı ürün tedariği ve lojistiği olduğunu söyleyebiliriz (Britchenko ve diğerleri, 2018: 309). Bu açıdan bakıldığı zaman her geçen gün uygulama alanı artan blokzinciri teknolojisini tedarik zinciri süreçlerine uygulamak ve tedarik zinciri performansını arttırmak amaçlanmaktadır. Şekil 2'de blokzincirin uygulama alanları belirli başlıklar altında kapsamlı bir şekilde gösterilmiştir.

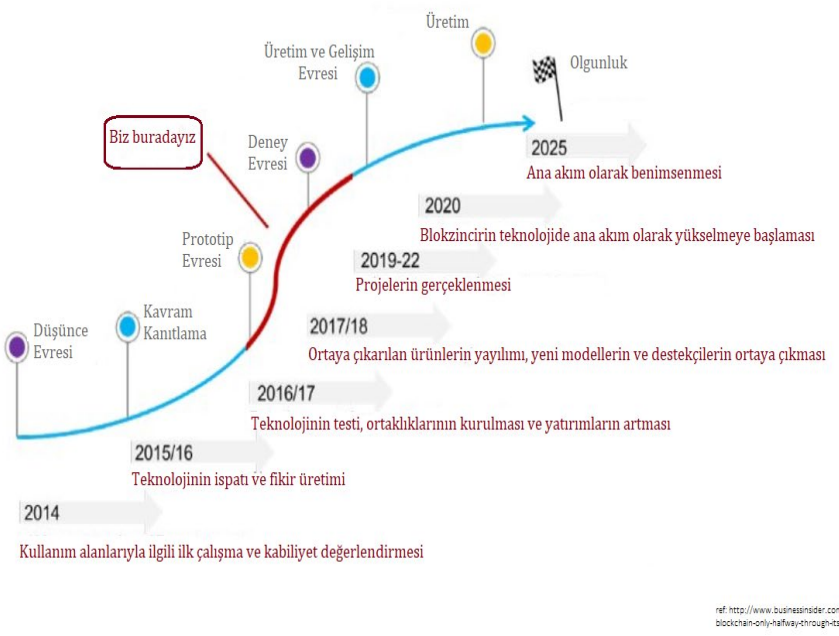
Şekil 2: Blokzinciri Uygulama Alanları

Kaynak: (Venkat, 2018)

Blokzinciri teknolojisi ile ilgili bahsedilen açıklamaları genel olarak değerlendirmek gerekirse bu teknoloji mevcut iş akışlarının karmaşıklılığını yönetebilecek ve ürün güvenliği ve sürdürülebilirliği konusunda erişilebilir bilgi sağlayabilecek bir dijital kayıt tutma mekanizmasıdır. Blokzincirin küresel iş akışlarında izlenebilirlik, şeffaflık ve daha iyi koordinasyon oluşturarak iş dönüşümünü sağlama ve sürdürülebilirliği arttırma potansiyeli üzerine yapılan birçok araştırma mevcuttur. Ayrıca bu teknolojinin

kullanım yaygınlığı arttıkça taraflar arasındaki işlem maliyetlerinin de büyük ölçüde azalarak iyileşeceği öngörülmektedir (Iansiti ve Lakhani, 2017: 13 – 14).

Şekil 3: Blokzinciri Teknolojisinin Geleceği



Kaynak: (TÜBİTAK BİLGEM, 2017)

Bununla birlikte her yeni teknolojide olduğu gibi blokzinciri teknolojisinin düşünce ve kavram kanıtlamayla fikir üretimi evrelerinin tamamlandığını söyleyebiliriz. Günümüzde birçok farklı teknoloji şirketlerinin blokzinciri tabanlı pilot uygulamalar, araştırmalar ve denemeler yaptığını gözlemlemekteyiz. Bu gibi gelişmelere örnek olarak IBM'in Maersk ve Walmart gibi küreel normlu büyük şirketlerle yapmakta olduğu çalışmaları ve araştırmaları gösterebiliriz. Bu aşamada kısa vadede ortaya çıkarılan ürünlerin yayılımıyla yeni model ve destekçilerin ortaya çıkması beklenirken uzun vadede ise üretim ve gelişimin hızlandırılması, otomasyonun sağlanması, projelerin gerçekleştirilmesi ve blokzinciri teknolojisinin ana akım olarak benimsenmesi beklenmektedir. Şekil 3'te blokzinciri teknolojisinin ortaya çıkışından başlayarak yakın gelecekteki gelişim evreleri ve hangi boyutlara ulaşacağı gösterilmiştir.

2.1. Blokzinciri Teknolojisinin Fonksiyonellik Açısından Teknik Özellikleri

Blokzincirin yapısı gereği verilerin ve işlemlerin güvenli bir şekilde depolanmasıyla zincirdeki bütün taraflar açısından herhangi bir şüpheli ya da güvensiz duruma olanak vermeyecek biçimde doğrulanabilmesi ve ayrıca hiçbir merkezi otoriteye bağlı kalmadan kurgulanmış olan yapısı tüm dünya genelinde büyük bir ilgiyle karşılanmıştır. Bu teknolojinin açık kaynaklı bir yapı olması farklı blokzinciri platformlarının tasarlanmasına yardımcı olmakla birlikte sistemin güvenilir bir biçimde çalışması ise birçok kripto paraların üretilmesine ve akıllı sözleşmeler gibi birçok uygulamanın tasarlanmasına imkan sağlamıştır.

Bunların dışında üretim ve tedarik zinciri gibi süreçlerde blokzinciri teknolojisinin sahip olduğu temel özelliklerin ve fonksiyonların kullanılmasıyla süreç iyileştirmesi, maliyet ve rekabet avantajı sağlanmasıyla zincirdeki bütün iş akışlarının dağıtık bir yapı içerisinde daha etkin kontrol edilebilmesi gibi birçok avantaj getireceği düşünülmektedir.

Genel anlamda blokzinciri teknolojisinin fonksiyonellik açısından teknik özellikleri çalışmanın devamında açıklanmıştır. Bunlar;

***Dağıtık defter teknolojisi (distributed ledger technology):** Blokzincirin yapısı dağıtık veritabanı şeklindedir ve bu veritabanı düğümler içerisinde dağınık bir biçimde yer alır. Bu sistem içerisindeki düğümler bütün veritabanına erişilebilir ancak burada tek bir düğümün blokzinciri içerisinde depolanan verilerini kontrol edemez. Zincirdeki her bir yeni kayıt ya da işlem herhangi bir aracıya gerek duymadan yapı içerisindeki bütün düğümler tarafından doğrulanır. Blokzincirin mimari yapısı katılımcıların her bir işlem gerçekleştirmesinde eşler arası çoğaltma şeklinde oluşturulan bir defteri paylaşmasına imkan sağlar (Iansiti ve Lakhani, 2017).

***Değişmezlik (tamper resistant and immutable):** Verilerin birbirlerine bağlı olan bloklarda depolanmasıyla blokzincirindeki kayıtların ve işlemlerin değişmezliği sağlanır. Önceki verilerde yapılacak olan en ufak bir değişikliğin bütün zincir yapısını değiştireceğinden dolayı girilen veriler bütün taraflarca korunur. Bu yüzden kayıtların değişmezliği blokzinciri ağının fayda sağlayan en önemli mimari özelliklerinden birisidir.

***Fikir birliği ve iş kanıtı (consensus and Proof of Work/PoW):** İş Kanıtı kavramı belirli bir değeri olmakla birlikte zaman ve maliyet açısından zor elde edilen bir veri parçasıdır. Söz konusu bu verinin hedefi yakalaması basit bir şekilde kontrol edilebilir olmalıdır. İş kanıtının üretilmesinin çok düşük ihtimalli bir rastsal süreç olduğu söylenebilir. Bu sayede hedefi yakalamak için çok sayıda deneme gerçekleştirilmelidir. Bu sistem kripto para birimlerindeki sistemlerde sıklıkla kullanılmaktadır (Bentov ve diğerleri, 2016).

***Akıllı sözleşmeler (smart contracts):** Akıllı sözleşmeler, blokzincirindeki verileri kullanarak şartları kesinleşen sözleşmelerin otomatik bir şekilde doldurulmasıyla oluşur. Burada zincirdeki tarafların birbirleriyle anlaşmasının dışında herhangi bir değişiklik yapılamaz. Bu süreci bir örnek uygulamayla açıklamak gerekirse miktar, kalite ve zamanında teslim gibi bütün şartları sağlanmış olan bir teslimat sonrası gerekli ödeme otomatik bir şekilde akıllı sözleşme vasıtasıyla gerçekleşir (Rodrigue, 2018: 23).

***Kriptografi ve hash fonksiyonları (cryptography and hash functions):** Blokzinciri yapısındaki her bir düğüm ve katılımcı kendisini tanımlayan ve hash olarak adlandırılan benzersiz bir 30 karakter üstünde kodlanan alfanümerik adrese sahiptir. Böylelikle, katılımcılar herhangi bir isim kullanmadan faaliyetlerini sürdürebilirken aynı zamanda kimliklerini üçüncü kişilere kanıtlayabilirler (Iansiti ve Lakhani, 2017).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Tedarik zinciri, birden fazla aktörün bulunduğu birçok fiziksel akışın ve gerçekleşen bu akışları destekleyen bilgi paylaşımlarının yer aldığı bir yapıdır. Bu yapı ve akış boyunca siparişin alınmasıyla başlanarak doğru ürünün, doğru miktarda, doğru koşullarda, doğru yerde ve zamanda ulaştırılmasına kadar birçok faaliyet gerçekleştirilmektedir. Blokzinciri yapısının ve tedarik zincirinin uygulama mimarisi bahsedilen bu yönlerden bakıldığında birçok benzerlikler göstermektedir (Rodrigue, 2018).

Blokzinciri teknolojisi, üretim ve lojistik maliyetlerini büyük ölçüde azaltmaya, üretim süreçlerini hızlandırmaya, üretim süreçlerindeki aracıları azaltmaya ve aynı zamanda evraklarda ve süreçlerde

yaşanabilecek olan sahteciliği önlemeye imkân sağlamaktadır. Ayrıca dijital doküman yönetimi ve ürün takibi konularında da blokzinciri mimarisinin lojistik sektöründe uygulanması son derece önemlidir. Bunlarla birlikte blokzinciri teknolojisinin sahip olduğu değişmezlik, şeffaflık, izlenebilirlik ve güven kavramları lojistik sektöründe kolaylıkla uygulanarak ürün, malzeme, veri ve süreçlerin blokzinciri ile kontrolü lojistik sektörüne büyük katkılar sunacaktır (Bross, 2017).

Şeffaflık kavramı, herhangi bir bilginin mevcut konumunda olduğu gibi kolaylıkla karşı gözlemciler tarafından da kullanılabilir olması şeklinde tanımlanmıştır. Tedarik zinciri kavramında da şeffaflık kavramı bir tedarik ağında yer alan ve paydaşlara sunulan bilgileri ifade etmektedir. Bu kapsamda blokzinciri teknolojisiyle tedarik zincirindeki bilgi akışı daha güvenilir ve saydam bir hale dönüştürülebilecektir (Awaysheh ve Klassen, 2010).

Blokzinciri teknolojisinin tedarik zinciri gibi sektörlerde büyük ilgi görmesinin en önemli sebeplerinden birisi klasik ticari ilişkilerde karşılaşılan güven sorununa çözüm olarak çıkmasıdır. (Hawlitschek ve diğerleri, 2018).

Genel anlamda, blokzinciri teknolojisinin işlem hızı, bilgi paylaşımı ve şeffaflık gibi faydalarına ek olarak temel amacı işlem ve gıda güvenliğini arttırmaktır. Bu duruma bir örnek vermek gerekirse, Provenance şirketi balıkçılık endüstrisinde ürünlerin denizden sofraya kadar olan hareketlerini şeffaf bir şekilde takip etmek için blokzinciri tabanlı bir uygulama başlatmıştır (Kshetri, 2018: 83).

Sadouskaya (2017), yaptığı çalışmasında blokzinciri teknolojisinin tedarik zinciri ve lojistik sektörleri üzerine etkilerini incelemiştir. Söz konusu çalışmada blokzinciri teknolojisinin tedarik zinciri üzerine sağlayacağı bazı avantajlar tüketicilere ürünle ilgili güvenilir bilgi verilmesi, merkezi olmayan yapıyla bütün taraflara katılım imkanı sağlanması, sahteciliği azaltması, ürün geri dönüşlerinin minimize edilmesi ve ayrıca ödeme sistemlerini kolaylaştırması şeklinde belirtilmiştir.

Bununla birlikte, akıllı sözleşmelerin kullanılmasıyla taraflar arasında güven protokolü tesis edilecek ve tedarik zinciri içerisindeki taraflar birbirlerine bağlı hale gelecektir. Aslında bu durumda eğer herhangi bir akıllı sözleşme yoksa tedarik zincirindeki akışın da olmayacağı söylenebilir. Hem aynı zamanda sistem içerisinde taraflardan herhangi birisine akıllı sözleşmeyle bağlı olmayan taraf tedarik zinciri ağına dâhil edilemez (Engelenburg ve diğerleri, 2018).

Son olarak Meng ve diğerlerinin (2018) çalışmasında, blokzinciri teknolojisinin tedarik zinciri süreçlerinde izinsiz giriş tespit sistemleri üzerinde incelemeler yapılmıştır. Söz konusu çalışmada blokzincirin tedarik zinciri alanında kullanılabileceği ve siber saldırılardan korunmak adına blokzinciri teknolojisinin mevcutta kullanılan sistemlerin ötesine geçeceği ve daha verimli olacağı belirtilmiştir.

4. METODOLOJİ

Öncelikle araştırma kapsamında ele alınan kapsamlı literatür incelemesinin ardından blokzinciri teknolojisinin lojistik ve tedarik zinciri süreçlerine hangi çözümleri getireceği ve nasıl etkileyeceği üzerinde araştırmalar ve değerlendirmeler yapılmıştır. Bu bölümde sunulacak olan öneriler ve analizler mevcut literatüre atıf yapılarak açıklanmış sonrasında literatüre ilave edilebilecek teorik ve kavramsal bir çerçeve belirlenmiştir. Ayrıca blokzinciri kavramının lojistik sektöründeki farkındalığının ve uygulanabilirliğinin görülmesi için analizler yapılmış ve ayrıca uygun metodoloji yöntemleri belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında izlenecek yöntemleri ve yol haritasını özetlemek gerekirse, öncelikle araştırmanın amacı, soruları ve özgünlüğü açıklanmıştır. Çalışmanın metodolojisi kısmında ise literatürde yaygın

bir şekilde kullanılan ve nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan vaka analizi yöntemi uygulanmıştır. Burada dünyanın en büyük gemi hattı şirketi ile yine aynı zamanda dünyanın en büyük teknoloji şirketlerinden birisi olan iki şirketin blokzinciri alanında ki ortak çalışmaları ve süreçleri ele alınmıştır. Arından ele alınan bu vaka analizi bir referans model olarak görülerek bir lojistik şirketi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler neticesinde uygulama modeli ve önerilerinde bulunulmuştur. Son olarak, uygulanan yöntemden elde edilen veriler ve sonuçlar neticesinde öncelikle literatüre ve ardından blokzinciri teknolojisi alanı ile sektöre dair bulgular ve önerilerde bulunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Özgünlüğü, Amacı ve Soruları

Araştırmanın amacını özetlemek gerekirse, İnternet teknolojisinin yıkıcı bir akım olarak günümüzdeki hızlı gelişiminin ve kullanım yaygınlığının seviyelerine bakılacak olursa aynı durumun yine yıkıcı bir teknoloji olarak adlandırılan blokzinciri için de söylenebilmesi mümkündür. Bu yüzden blokzinciri teknolojisi için geniş bir uygulama alanı olarak görülen lojistik ve tedarik zinciri alanında faaliyet gösteren işletmelerin blokzinciri teknolojisine dair teknik bilgi eksikliklerinin olması ve uygulamaya dair bir yol haritalarının bulunmaması göz önünde bulundurulması gereken önemli bir konudur. Lojistik sektörü için söz konusu bu yol haritasının hazırlanması noktasında araştırmanın özgünlüğü devreye girmektedir.

Bu kapsamda vaka analizi neticesinde elde edilen bulgular ve tespitler lojistik şirketi ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme sonrasında uygulama açısından incelenmiş ve blokzinciri teknolojisinin lojistik sektörü açısından güçlü ve zayıf yönleri belirtilmiştir.

Kapsamlı vaka analizi ve literatür taraması neticesinde çalışma kapsamında belirlenen araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- Blokzinciri teknolojisinin lojistik sektörü açısından güçlü ve zayıf yönleri nelerdir?
- Blokzinciri teknolojisinin lojistik sektörüne fonksiyonellik açısından sunabileceği teknik özellikleri nelerdir?
- Blokzinciri teknolojisinin lojistik şirketine uygulanmasında izlenilmesi gereken aşamalar ve modeller nelerdir?

4.2. IBM ve Maersk Ortaklığı İle Gelişririlen TradeLens Platformu Vaka Analizi İncelemesi

Bu çalışmada yöntem olarak vaka analizi kullanılmıştır. Vaka analizi, günlük hayatta güncel bir konunun araştırılmasında ve konuyla gerçeklik arasındaki sınırlar net bir şekilde belli olmadığı süreçlerde kullanılan bir araştırma yöntemidir. Ayrıca vaka analizi, araştırmacının nasıl ve niçin sorularına cevap aradığı ve davranışsal olaylar hakkında kontrol gerektirmeyen bir yöntemdir (Yin, 1994:4).

Vaka analizi aynı zamanda tek bir işletmenin derinlemesine ve detaylı bir incelenmesi olarak da tanımlanır (Kaplan, 1986:440).

Burada araştırmacının işletmedeki bağımsız değişkenler hakkında etkisi olmadığı için, vaka analizleri hipotezleri test etmek için değil hipotezler geliştirmek için kullanılır. Bu çalışmada öncelikle örnekleyici vaka analizi yöntemi kullanılmış ve sonrasında uygulama yapılacak lojistik işletmesinde detaylı bir araştırma gerçekleştirildiği için tanımlayıcı vaka analizi yöntemi de kullanılmıştır.

Çalışmada verilerin toplanması kısmında, konuyla ilgili teorik bilgi elde etmek için belge tarama yöntemi kullanılmış ve bu kaynaklar çalışmanın teorik kısmını oluşturmuştur.

4.3. TradeLens Platformu Hakkında Genel Bilgiler

Denizyolu konteyner taşımacılığı ve lojistik süreçlerinin daha etkili kontrol edilebilmesi

ve ayrıca gümrük ile dokümantasyon işlemlerinin dijital ortamlarda sağlanabilmesi için IBM ve Maersk tarafından geliştirilen TradeLens projesinin bu alanda gerçekleştirilmiş olan en büyük proje olduğu söylenilebilir. TradeLens, farklı tarafları bir araya getirerek izlenebilirliği, şeffaflığı ve bilgi paylaşımını sağlamak için tasarlanmış olan güvenilir lojistik, tedarik zinciri ve uluslararası ticaret yapısını destekleyen blokzinciri tabanlı bir lojistik hizmet çözümüdür. Bu platformda veriler doğrudan kaynaktan yayınlandığı için sistem içerisindeki ilgili taraflar lojistik ve tedarik zinciri süreçlerini daha güvenilir bir şekilde yönetebilmektedir. Aynı zamanda platformda blokzinciri kullanılarak lojistik faaliyetler, ithalat ve ihracat izinleri, iş süreçlerinin otomasyonunu, temel işlem verilerinin güvenli ve denetlenebilir olması sağlanır (IBM TradeLens, 2020).

Dünya üzerindeki PSA Singapore, International Container Terminal Services Inc, Modern Terminals, Port of Halifax, Port of Rotterdam, Port of Bilbao, , PortBase ve Hold Logistics Terminal gibi operatörlerin kılavuz hizmet süreçlerinde TradeLens kullanılmaya başlamıştır. Bu platformuna daha sonra denizyolu konteyner taşımacılığı yapan MSC, CMA CGM, Hamburg Süd ve Pacific International Lines şirketleri de dahil olmuştur. Hollanda, Suudi Arabistan, Singapur, Avustralya ve Peru gibi ülkelerdeki gümrük yönetimleri de katılım sağlamıştır. Ayrıca Agility, CEVA Logistics, DAMCO, Kotahi, PLH Lojistik. Ancotrans ve WorldWide Alliance gibi taşımacılık ve lojistik firmaları da platforma dahil olmuştur. TradeLens her geçen gün ağına yeni katılımcıları dahil etmektedir.

Şekil 4: TradeLens Ekosistemi İşleyiş Şekli

Kaynak: (TradeLens, 2020)

Şekil 4'de TradeLens projesinin ekosistemindeki işleyiş şekli gösterilmiştir. TradeLens platformu taşımacılıkta uçtan uca izlenebilirlik, verilere gerçek zamanlı erişim, dijital denetim, daha etkin doküman yönetimi ve süreçlerde şeffaflık gibi birçok çözümler sunar.

TradeLens kullanıcıları gönderi yöneticisi ara yüzü ile verileri kendi sistemlerine entegre ederek gönderileri süreçlerini kolaylıkla izleyebilirler. Gerekli izinlere sahip kullanıcılar platforma yükleme yapabilir, verileri indirebilir ve düzenleme yapabilir. Aynı zamanda bu platform,

verileri kaydeden ve duran varlıkları izleyen değişmez bir kayıt defteridir. TradeLens mimarisinde kullanıcılarının kriptografik kimliklerine dayanarak açık kaynaklı ve izinli bir blokzinciri olan Hyperledger Fabric yapısını temel alan IBM blokzinciri platformu kullanılmaktadır (IBM TradeLens, 2020).

Şekil 5: TradeLens Ekosistemindeki Paydaşlar

Kaynak: (TradeLens, 2020)

Şekil 5'de TradeLens ekosistemi içerisindeki paydaşlar ve katılımcılar gösterilmiştir. Bu ekosistem göndericiler (shippers and cargo owners), üçüncü parti lojistik hizmet sağlayıcı firmalar ve nakliye komisyoncuları (3PLs and freight forwardes), intermodal taşımacılar (intermodal operators), gümrük ve resmi yetkililer (authorıtıes), limanlar ve terminaller (ports and terminals), gemi hattı taşıma şirketleri (ocean carrıers), finansal hizmet sağlayan işletmeler (financial services) ve yazılım geliştirici işletmeler (software developers) gibi paydaşlardan oluşmaktadır.

TradeLens platformunun lojistik sektöründe faaliyet gösteren üçüncü parti lojistik hizmet sağlayıcı firmalar, nakliye komisyoncuları, intermodal taşımacılar ve gemi hattı taşıma şirketleri gibi paydaşlara sunduğu çözümler ve hizmet avantajları düşünüldüğünde araştırma kapsamımızdaki vaka analizimizin neticesi olarak aşağıdaki tespitlerde bulunulabilir;

- Operasyonel etkinliğin artırılması
- Dosya başına verimlilik artışı
- Dokümanların ve varlıkların dijital olarak yönetilmesi
- Müşteri tecrübelerinin ve beklentilerinin optimize edilmesi
- Dijital büyüme stratejisinin tasarlanması
- Müşteri hizmet kalitesinin artırılması
- Ürün bekleme sürelerinin azaltılması
- Lojistik ve tedarik zinciri süreçlerinde şeffaflık ve izlenebilirliğin sağlanılması
- Lojistik ve tedarik zinciri iş akışı Otomasyonu sağlanılması

Bu çalışma da elde edilen sonuçlara bakıldığında sektörel anlamda genelleştirme yapılmasına değil, süreçlerin ve uygulamanın anlaşılması üzerine kurgulanmıştır. Çalışmadaki amaç, teorik anlamda ifade edilen blokzinciri teknolojisinin lojistik ve tedarik zinciri

sektöründe ne şekilde uygulanabileceğini ortaya koyma, uygulamayla ilgili sistematik bir bakış açısıyla veri toplama, analiz etme ve sonuçları yorumlamaktır.

4.4. TradeLens Platformu Vaka Analizi İncelemesi Neticesinde Bir Lojistik İşletme Uygulaması

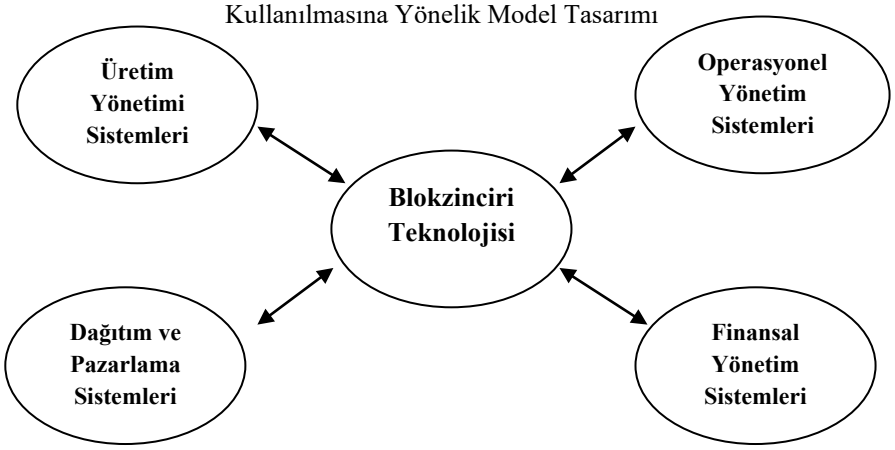
Çalışma için seçilen lojistik işletmesinin mevcut durumu ortaya konarak tanımlayıcı vaka analizi yöntemi kullanılmıştır. İşletme adı firmanın kendi kurumsal politikaları çerçevesinde gizli tutularak bütün bulgular firma ismi verilmeden belirtilmiştir. Lojistik firması hem yurt içi hem de yurt dışı bağlantıları ve çalışmaları olan çok uluslu bir yapıya sahiptir. Çalışma kapsamında firmanın lojistik ve tedarik zinciri müdürü ile derinlemesine yarı yapılandırılmış uzaktan bağlantı ile Zoom platformu kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme sorularının hazırlanması aşamasında akademik literatürde ki blokzinciri teknolojisi ve lojistik ile ilgili kaynaklardan ve bu alanda çalışan sektör profesyonelleriyle yapılan görüşmelerden yararlanılmıştır. Veri toplama işlemi, lojistik işletmesinin mevcut iş akışlarını gerçekleştirirken kullandıkları bilgi teknolojileri sistemlerini, süreçlerini ve kurum içi organizasyonel yapı sistemlerini ortaya koyacak şekilde kurgulanmıştır. Aynı zamanda görüşme sorularının devamında açık uçlu sorular hazırlanarak lojistik işletmesinin mevcut iş akışları ve süreçlerinde blokzinciri teknolojisini kullanması üzerindeki etkiyi ve genel tespitleri ortaya çıkaracak şekilde de kurgulanmıştır. Aynı zamanda verilerin yanı sıra, işletmeyle ilgili kurumsal bilgilerin elde edilebilmesi için ikincil kaynak olarak işletmenin kurumsal internet sitesi, sosyal ve görsel medya ve ayrıca işletme tarafından incelenmesine izin verilen diğer belgelerden de faydalanılmıştır.

İşletme tarafından sunulan lojistik ve tedarik zinciri hizmetlerinin çeşitliliğinin fazla olması ve ayrıca lojistik hizmet talep eden müşterilerin fonksiyonellik açısından birçok farklı talep ve isteklere sahip olması nedeniyle işletme farklı operasyonel sistemlere sahiptir. Bu yüzden işletme ile müşteriler arasında ki lojistik hizmet sunma süreçlerinin yönetilmesi ve koordine edilmesi için kurumsal yapı içerisinde farklı kanallar ve operasyonel yönetim sistemleri önemli bir yere sahiptir.

İşletme içerisindeki kaynakların, iş akışlarının, süreçlerin ve fonksiyonların yönetilmesi için kullanılan bütünleşik yönetim ve operasyonel sistemler aşağıdaki gibidir;

- Üretim Yönetimi Sistemleri
- Operasyonel Yönetim Sistemleri
- Dağıtım ve Pazarlama Sistemleri
- Finansal Yönetim Sistemleri

Şekil 6: Vaka Analizi Neticesinde Blokzinciiri Teknolojisinin Lojistik İşletmesi'nde Kullanılmasına Yönelik Model Tasarımı



İşletme mevcut iş akışlarını ve süreçlerini yerine getirirken kullandığı söz konusu sistemlerin ve teknolojilerin bu şekilde olduğunu belirtmiştir. Mevcut bu yapı içerisinde blokzinciri teknolojisinin de kullanılmasına yönelik işletmeden görüşler ve tespitler elde edilmiştir. Bu noktada kurgulanacak olan model de incelenen TradeLens vaka analizinde de belirtildiği gibi blokzinciri teknolojisinden kapsamlı bir şekilde faydalanılması ve süreç içerisindeki diğer sistemler ile altyapılara entegre edilmesi planlanmaktadır.

Şekil 6'da vaka analizi neticesinde blokzinciiri teknolojisinin lojistik işletmesinde kullanılmasına yönelik çalışma kapsamında önerilen model tasarımı gösterilmiştir.

Netice itibariyle önerilen model tasarımının lojistik işletmesinde uygulanabilmesi için birçok kriterin ve parametrenin bir arada düşünülmesi gerekmektedir. Ancak önerilen modelin lojistik ve tedarik zinciri işletmelerinde blokzinciri teknolojisinin kullanılmasına yönelik geniş anlamda bir yol haritası olacağı düşünülmektedir. Bunun dışında elbette blokzinciri teknolojisinin lojistik şirketinde uygulanması üzerinde hem avantajlar hem de zorluklar da mevcuttur. Çalışmanın bu kısmında blokzinciri teknolojisinin sunduğu avantajlar ile blokzinciri teknolojisinin mimari açıdan zorlukları açıklanmıştır.

Lojistik şirketi için tasarlanan ve önerilen modelin söz konusu sektörel ve operasyonel anlamda avantajları aşağıda belirtilmiştir;

- Gerçek zamanlı veri ve ürün akışı görünürlüğünün sağlanması
- Dijital belge yönetimi
- Operasyonel maliyetin azaltılması ve verimliliğin artırılması
- Gıda güvenliği ve kalitesinin güçlendirilmesi
- Nakit akışı sorunlarının ve ödemelerin yönetimi
- İş akışı ve ayrıca iletişim koordinasyonunun güçlendirilmesi

Bununla birlikte, lojistik şirketi için tasarlanan ve önerilen modele geçişte ve mimari yapısının kurulmasında gerekli olan süreçler ve karşılaşılan zorluklar da aşağıda belirtilmiştir;

- Blokzincirin ölçeklenebilirlik sorunu (scalability)
- Blokzincirin işlem performansı kısıtı
- Şifreleme ve kuantum bilgisayarlar
- Bilgi ve uzmanlaşmış insan kaynağı eksikliği
- Sektörel anlamda blokzinciri ihtiyaç analizi ve yol haritasının belirlenmemesi
- İşletme açısından yatırım maliyetinin yüksek olması
- Yüksek enerji tüketimi
- Yasal düzenlemeler ve regülasyon eksiklikleri

5. SONUÇ

Sonuç olarak, lojistik ve tedarik zinciri sektöründeki operasyonel verimlilik eksikliği ile ilgili yaşanan zorluklar düşünüldüğünde blokzinciri teknolojisinin akıllı sözleşmeler, nesnelerin interneti (internet of things – IoT) ve yapay zeka (artificial intelligence – AI) gibi teknolojileriyle birlikte kullanılmasıyla öncelikle verimlilik iyileştirmesi ve sonrasında ise sürdürülebilir verimliliğin sağlanılması konusunda çözümler getirebileceği beklenmektedir. Ayrıca lojistik şirketler için operasyonel maliyetlerin azaltılması ve sevkiyat gecikmelerinin önlenmesi gibi gereksinimlerin blokzinciri teknolojisi ile iyileştirilebilecek olması lojistik sektörü için son derece önemli bir gelişmedir.

Kurgulanan model lojistik şirketi için birçok avantaj ve yenilik sunma potansiyeline sahiptir. Ancak burada vaka analizinin incelenmesi neticesinde lojistik şirketinden elde edilen veriler düşünüldüğünde hem uygulama yapılmak istenilen şirketin hem de lojistik sektörünün

genelinin blokzinciri teknolojisi üzerinde kapsamlı bir yol haritalarının ve ihtiyaç analizlerinin olmadığı söylenebilir. Bu noktada belki de blokzinciri teknolojisinin kavram kanıtlama aşamasını geçmiş olmasına rağmen fonksiyonellik açısından sektörel anlamda kabul görülmesi ve uygulanması olgunluğuna ulaşılmasının beklenilmesi düşünülmesi gereken diğer önemli bir konudur.

Son olarak, blokzinciri ekosistemi birçok paydaşın bir arada işlem yapıp süreçlerini takip ettiği kapsamlı bir sistemdir. Bu noktada blokzinciri teknolojisinin sadece lojistik işletmeleri değil uygulama alanı bulunan diğer bütün sektörlerdeki işletmeler için entegre bir çalışma ekosisteminin oluşturulması gerekmektedir. Bu aşamada blokzinciri için karşımıza birlikte çalışabilirlik (interoperability) kavramı gelmektedir. Yani, birlikte çalışabilirlik kavramının amacı blokzinciri teknolojisinin ekosistemi içerisinde yer alan tüm paydaşların yer aldığı ve entegre bir çalışma ortamında faaliyetlerin sürdürüldüğü bir sistem mekanizmasının kurulması gerekliliğidir.

KAYNAKÇA

1. ABEYRATNE, S. A. and Monfared, R. P., (2016). ‘’Blockchain ready manufacturing supply chain using distributed ledger’’. International Journal of Research in Engineering and Technology, 05 (09), pp. 1-10.
2. AWAYSHEH, A. and Klassen, R. D. ‘’The Impact of Supply Chain Structure on the Use of Supplier Socially Responsible Practices’’. Int. J. Oper. Prod. Manag. **2010**, 30, 1246–1268.
3. BENTOV, I. vd.; “Cryptocurrencies Without Proof of Work” *International Conference on Financial Cryptography and Data Security*, Springer Berlin Heidelberg, 2016, ss.142-157.
4. BRITCHENKO, I., Cherniavska, T. & Cherniavskyi B., ‘’Blockchain technology into the logistics supply chain implementation effectiveness’’, ResearchGate, March, 2018.
5. BROSS, P. (2017). ‘’The Potentials of Blockchain Technology in Logistics’’. Jönköping Üniversitesi, Bilgi Teknolojileri, İşletme ve İnnovasyon, Jönköping, İsviçre.
6. BÜNGER, M. (2017). ‘’Blockchain for industrial enterprises: Hype, reality, obstacles and outlook. IoT Agenda’’. (Retrieved from http://internetofthingsagenda.techtarget.com/blog/IoTAgenda/ Blockchain-for-industrial-enterprises-Hype-reality-obstacles-and-outlook). Retrieved on June 29, 2020.
7. ENGELENBURG, S., Janssen M, & Klievink B (2018). **‘’**A Blockchain Architecture for Reducing the Bullwhip Effect’’. Business Modeling and Software Design, 69-82.
8. FERSHT, V., Zhang, M., & Spink, J. (2019). ‘’Blockchain in the food industry at the United Nations ESCAP project’’, ‘’Pacific Information Superhighway’’, 01 (01).
9. GÜVEN, D. V. ve Şahinöz, E. (2018). ‘’Blokzincir - Kripto Paralar - Bitcoin / Satoshi Dünyayı Değiştiriyor’’. İstanbul: Kronik Kitap.
10. HAWLITSCHEK, F., Benedikt, N. & Timm, T. (2018). “The limits of trust-free systems: A literature review on blockchain technology and trust in the sharing economy”. *Electronic Commerce Research and Applications* 29 (Mayıs): 50-63. https://doi.org/10.1016/j.elerap.2018.03.005.
11. IANSITI, M. & Lakhani, K. R. ‘’The truth about blockchain’’. Harvard Business Review, **2017**, 95, 118–127.

12. IBM TradeLens, 2020, (Erişim: https://www.tradelens.com/), (20.06.2020).

13. KAPLAN, Robert (1986). ¨The Role for Empirical Research in Management Accounting¨ *Accounting Organization and Society,* 11(4-5), p. 429-452.

14. KSHETRI, N., ''Blockchain's roles in meeting key supply chain management objectives'', International Journal of Information Management 39 (2018) 80–89, Elsevier.

15. MENG, W., Tischhauser, E. W., Wang, Q., Wang, Y., & Han, J. (2018). ''When intrusion detection meets blockchain technology''. A review. *IEEE Access*, 6, 10179-10188.

16. NAKAMOTO, S. "Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System," *Consulted*, pp. 1–9, 2008.

17. RODRIGUE, J. P. (2018). ''Efficiency and sustainability in multimodal supply chains'', International Transport Forum Discussion Paper, No. 2018-17, Organisation for Economic Co-operation and Develop-ment (OECD), International Transport Forum, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/12f93f71-en

18. SADOUSKAYA, K. (2017). ''*Adoption of Blockchain technology in supply chain and logistics''* (Bachelor's Thesis Business Logistics). Kymenlaakso University of Applied Sciences.

19. TÜBITAK BILGEM, 2017,(Erişim: https://blokzincir.bilgem.tubitak.gov.tr/blok-zincir.html) (13.05.2020).

20. VENKAT, A., (2018). "Blockchains and APIs", (13.06.2020), (Retrieved from http://www.noahdatatech.com/blockchain-and-api/), (Retrieved on June 27, 2020)

21. YIN, R. K. (1994). ''*Case Study Research: Design and Methods''.* Sage Publication: USA.

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.357-367.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.357-367.

2000-2018 YILLARI ARASINDA ISPARTA İHRACATINDA MADENCİLİĞİN YERİ VE ÖNEMİ

THE IMPORTANCE OF MINING IN ISPARTA EXPORT BETWEEN 2000-2018

Bekir Sami OĞUZTÜRK[*], Ayşe UYSAL[**]

[*] Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, bekiroguzturk@sdu.edu.tr, 0000-0003-3076-9470

[**] Bilim Uzmanı, Norm Cıvata Sanayi ve Ticaret A.Ş., ayse.uysal@outlook.com.tr, 0000-0002-0325-0588

ÖZ

Mal hareketliliği denildiğinde ithalat ve ihracat akla gelmektedir. İthalat ve ihracatın artması ülke refahının, bununla birlikte dünya refahının da artmasını ifade etmektedir. Madencilik, tarih boyunca uygarlıkları şekillendiren, çağlara adını veren günlük hayatta insanların vazgeçilmezi olan temel sektörlerden biridir. Hem ekonomiye doğrudan yaptığı katkı, hem de imalat sektörüne sağladığı girdileri yüksek olmakla beraber diğer sektörlere göre en yüksek katma değer ve istihdam oluşturma kapasitesine sahiptir. Bu çalışmada Türkiye'nin madencilik alanındaki gelişmeleri Isparta ili özelinde derlenerek anlatılmaya çalışılmıştır. Isparta'nın madencilik sektörü üzerindeki ihracat yapısında 2000 yılından 2018 yılına kadar geçen sürede meydana gelen değişiklikler literatür taraması, mülakat yöntemi kullanılarak araştırılmış ve elde edilen rakamlar şekiller yardımıyla anlatılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Isparta İli, İhracat, Yapısal Dönüşüm, Madencilik Sektörü.*

Jel Kodları: *A10, F00, F10, L69*

ABSTRACT

When the movement of goods is mentioned, import and export come to mind. The increase in imports and exports implies the welfare of the country and the welfare of the world. Mining has been one of the basic sectors that have shaped civilizations throughout history and which are indispensable for human beings in daily life. It has both the direct contribution to the economy and the input to the manufacturing sector, but it has the highest added value and employment capacity compared to other sectors. This study attempted to describe the developments in the mining area of Turkey compiled in Isparta province in particular. The changes that occurred in Isparta's export structure over the mining sector from 2000 to 2018 were investigated using the literature survey interview method and the datas obtained in this study, were explained with the help of figures.

Keywords: *Isparta Province, Export, Structural Transformation, Mining Sector.*

Jel Codes: *A10, F00, F10, L69*

1. GİRİŞ

Dış ticaret, uluslararası reformda geçmişten günümüze kadar başvurulan, ekonomik anlamda ilişkilerin kurulduğu bir yöntemdir. İhtiyaçların çok ve çeşitli olması insanların ve ülkelerin birbirleriyle mübadele ilişkisi içerisine girmesine yol açmaktadır. Uluslararası yapılan bu değişim ile ülkelerin tüketim düzeyleri artarak yaşam standartları yükselmektedir. İlkel dönemlerde

yaşayan toplumlar mal ve hizmete daha fazla sahip olabilmek için işbirliğinin önemini kavramışlardır ve bu işbirliği devamında uzmanlaşmayı getirmiştir. Üretim ve tüketim miktarlarının artması ülkelerin gelişmişlik düzeyini etkilemektedir. Ülkeler ucuza ürettikleri malların bir bölümünü ihraç ederken karşılık olarak, pahalıya üretmiş oldukları malları nispeten ucuza üreten ülkelerden almaları, dış ticarette onlara önemli kazançlar sağlamaktadır ve refah seviyelerini arttırmaktadır. Günümüzde uluslararası ticareti yapılan ürünler genel olarak gelişmiş ülkelerin ürünleridir. Temel nedeni bu ülkelerin ileri teknoloji ve nitelikli insan gücü potansiyeline sahip olmalarıdır.

Ülkemizde bu anlamda madencilik sektörü önemli bir yer tutmaktadır. Madenciliğin tarihi, insanoğlunun varoluşuna dayanmaktadır. Tarihin her devrinde madenler, askeri ve sivil alanda değişik aletlerin yapımında kullanılmasından dolayı büyük önem arz etmişlerdir. Elde edilen bulgulardan, Anadolu topraklarının "madenciliğin ortaya çıktığı ilk yer olduğu" bilim dünyası tarafından kabul edilmiştir. (MTA, 2010: 5). İnsanoğlunu kullandığı en eski yapı malzemesi doğal taşlar olmuştur. Doğal taşlar, başta yapı malzemesi olmak üzere, çeşitli şekillerde kullanılmış ve bunun sonucu olarak mermer sektörü önemli bir sanayi dalı halini almıştır. Ülkemizde doğal yapı malzemeleri ekonomik olması ve kolay elde edilmelerinden dolayı inşaat sektöründe değişik amaçlarla kullanılmaktadır. (Şengün, Altındağ ve Koççaz, 2009: 23)

Madencilik, yerkabuğundan minerallerin elde edilmesi işlemidir. Genel anlamda, arama faaliyetleri ile başlayıp, cevher üretimi ile süren ve çalışılan madenlerin kapanması, çevre düzenlemesi ile son bulan bir süreçtir. Uzun yıllarda oluşan yeraltı zenginlikleri, mühendislik bilimi ile birlikte gelişen teknolojiyi kullanarak, belirli planlar dâhilinde, çevreye duyarlı, insanoğlunun ve dünyanın ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak efektif bir şekilde üretilmelidir. (Yek Isparta Vizyon 2018, syf:8)

Doğal taşlar ise eski çağlardan beri hem yapı sektöründe hem de sanatta kullanılan en önemli malzemeler haline gelmişlerdir. Tarih boyunca iç ve dış mekânların mimari yapısı, inşaat, kaplama, döşeme, süsleme, heykelcilik alanında kullanılan doğal taşlar atmosfer etkilerine dayanıklılığı, işlene bilirlik ve geniş kullanım olanaklarıyla günümüz modern yapı sektörlerinde önemini korumaktadır. Dünya genelinde devlete ait pek çok büyük madencilik şirketi olmasına rağmen, petrol ve doğalgaz sektörünün aksine en büyük oyuncular çoğunlukla özel şirketlere aittir. Bazı dikkate değer istisnalar arasında Çin'in Shenhua, Hindistan'ın Kömür Hindistan Limited'i ve Şili'nin Codelco'su gibi devlete ait işletmeler bulunmaktadır (NRGI, 2015: 4). Özel sektörün bu endüstride etkinliğinin artması son yıllarda dünya çapında ve Türkiye'de doğal taş sanayi ile ticaretinin yükselişine paralel olarak artmaktadır. Otomasyon ve dijitalleştirme, şirketlerin bakım ve maden çıkarma maliyetlerini azaltmak için teknolojiyi kullanmaya odaklanmaları çıkarılan maden sayısını artırmaktadır (PwC, 2019: 8).

Özellikle son zamanlarda mermer sektöründe yapılan yatırımlar, uygulamaya konulan ocak üretimindeki modern yöntemler ve teknolojinin ocaklarda yaygınlaştırılması ile mermer üretiminde büyük artışlar yaşanmıştır. Türkiye'de Afyonkarahisar, Muğla, Eskişehir, Marmara Adası, Diyarbakır, Adıyaman, Çanakkale, Elazığ, Burdur, Amasya, Sivas ve Isparta gibi şehirlerimiz de mermer üretimi yoğun bir şekilde sürmektedir. Ülkemiz jeolojik yapısının uygunluğundan dolayı farklı renk ve desenlerde mermer üretimlerine imkân sağlayabilmektedir. Bu farklılık, Afyon beyazı, Marmara beyazı, Elazığ vişnesi, Burdur beji gibi isimlerle birçok ilimizde kendine has mermer ürünleri ortaya çıkarmıştır. Türkiye'nin mermer üretimlerinin artmasında, Türk mermerinin kalitesi ile marka olma yolundaki hedefi, dünyada ve ülkemizde en önemli kamu ve özel sektörde kullanılması ve ihracatının yükselmesine dayanmaktadır. Türkiye, dünya doğal taş ihracatında, mermer ihraç

eden ülkeler arasında ilk sıralarda bulunmaktadır. Bu anlamda, Türk mermeri, özellikle ABD, Hindistan, Çin gibi ülkelerde öncelikli istenilen çok önemli bir yapı malzemesi olarak ön planda tutulmaktadır.(Demir ve Güngör, 2013: 3)

Sektör yüksek ihracat potansiyeline sahip olan, iç piyasa tüketimi, doğal taş makineleri üretimi ve ihracatı ile Türkiye ekonomisine büyük katkılar sağlamaktadır. Son dönemde doğal taş üretimine uygun üretim yöntemlerinin kullanılması, nitelikli işgücü ve ileri teknolojiye dayanan modern üretim yöntemlerine geçilmesi, büyük firmaların yaptıkları yatırımlarla birlikte bütünleşmiş üretim yapan tesislerin devreye girmesiyle birlikte işlenmiş doğal taş üretiminde büyük artışlar yaşanmıştır. (Yek Isparta Vizyon 2018: 15) Dünya genelinde doğal taşların yapı ve dekorasyon malzemesi olarak kullanılmaya başlanması dünya doğal taş üretiminin artmasına neden olmuştur. Zamanla daha mükemmel hale gelen işleme teknikleri ile kolay ve ekonomik olarak istenilen ölçülerde işlenmekte ve yeni kullanım alanları doğmaktadır. Doğal taş yapıdan olan malzemelerin mimar ve tasarımcılar tarafından tercih edilmesi dünyadaki tüketici sayısının artmasına neden olmuştur. (Yek Isparta Vizyon 2018: 26)

Bu çalışmada 2000-2018 yılları arasında Isparta ili için önem arz eden madencilik sektörünün ihracat verileri incelenmiş ve ihracat yapısının hangi yıllarda ve ne sebeplerden değiştiği araştırılmıştır. Yayınlanan raporlarda ihracat verileri sınırlandırıldığı için ürün detayları hakkında bilgi verebilmek amacıyla bazı sınıflandırmalar yapılmıştır. Sektörlerin altında oluşturulan bu sınıflamalar ve şekiller tarafımızdan yapılmış olup öneri niteliği taşımaktadır.

2. ISPARTA İLİNDE MADENCİLİK SEKTÖRÜ

Madencilik anlamında büyük rezervlere sahip olan Isparta ve çevresi, jeolojik yapı açısından çok çeşitli yer altı kaynaklarına sahiptir. İlde Yakaören, Deregümü ve Gelincik köylerinin çevresinde yoğun pomza taşı yatakları bulunmaktadır. Sav Kasabası civarında çimentonun hammaddesi olan lav, Senirce Köyü dolaylarında marn ve kalker (kireçtaşı) ocakları yer almaktadır. (https://isparta.ktb.gov.tr/TR-71027/ ekonomik-yapi.html). Bunların yanında doğal taş, barit, krom madenleri yer almaktadır. Doğal taş işletmelerinin Eğirdir, Sütçüler, Atabey, Uluborlu ve Senirkent'te yoğunlaştığı görülmektedir. Isparta'da "Ottoman" ismi ile üretilmekte olan doğal taş adeta endemik bir ürün niteliğindedir. Sadece Sütçüler ve Eğirdir'de üretilmektedir. Dünya'da eşi benzerinin bulunmadığı yönünde bilgilere yer verilmiştir. Gökçebağ çevresinde bej renkli mermer, Eğirdir çevresinde Ottoman, Belence yakınlarında ise, siyah renkli mermer yatakları bulunmaktadır. (Sallan Gül ve Uzer, 2017: 188). Isparta'nın gerçekleştirmiş olduğu ihracat değeri yıllık ortalamada 50 milyon dolar seviyelerindedir. (http://www.gazete32.com.tr/isparta/isparta da-145-faal-maden-ocagi-var.html). Geçmiş yıllarda en zengin kükürt yatakları Keçiborlu'da yer almıştır. 1935 yılında 50'şer kiloluk 47.000 torba saf kükürt üretilen fabrikalarda, 1936 yılında 65.000 torba kükürt üretilmiş ve Keçiborlu kükürtleri zenginliği ve saflığı bakımından çok değerli hal almıştır. 1915 yılında işletilmeye başlanan kükürt yataklarının Etibank tarafından işletilirken 1994 yılında zarar ettiği gerekçesiyle kapatılma kararı alınmıştır. (Turgut, 2000: 82).

Isparta işletilen, işletilebilir ekonomik değere sahip olan zengin bir coğrafyaya sahiptir. Mermer madenciliği açık ocak işletme yöntemi ile yapılmakta ve mermer işleme makineleri ile büyük ebatta bloklar elde edilebilmektedir. (Bilgin ve Koç, 2013: 68) Madenler, metal ve metal olmayanlar adı altında iki gruba ayrılmaktadır. Isparta ilinde ise metal madenlerin yanı sıra metal olmayan madenler bulunmaktadır. (Yek Isparta Vizyon 2018, syf:44) Isparta ilinde doğal taş ocak işletmeciliği alanında birçok firma faaliyet yürütmekte ve 1 milyon tonun üzerinde üretim yapılmaktadır. Fabrika

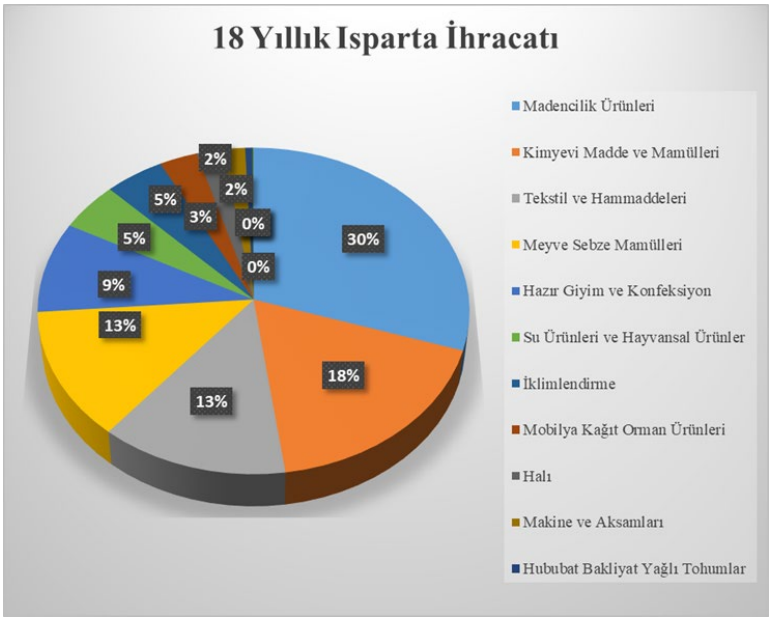
işletmeciliğinde ise çoğunluğu Isparta Organize Sanayi bölgesinde bulunmaktadır. Bu fabrikalarda üretim yapan firma sahiplerinin yarısı Isparta halkı yatırımcılarındandır. (Yek Isparta Vizyon 2018: 51) Türkiye'de doğal taş üretim ve ihracatının çoğunluğu özel sektör tarafından karşılanmaktadır. Bu anlamda ihracatın artması ve özel firmaların başarılı olabilmesi için birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir. (Çetin, 2003: 252) Doğal taş ihracatında katma değeri en yüksek ürün, işlenmiş mermer ve işlenmiş travertendir. Mermer, blok, kesilmiş veya parlatılmış olarak ihraç edilmektedir. Sektörün ihracat potansiyeli, yatırımlara paralel olarak hızla gelişmektedir. (BAKA, 2011: 12) Mermer, Türkiye'nin önemli ihracat kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Türkiye blok mermer ve işlenmiş mermer ürünlerinde dünyanın önde gelen ihracatçılarından biridir. Blok mermer ihracatında Türkiye'yi sırasıyla İtalya, İspanya, Mısır ve Yunanistan takip etmektedir. (Erzan ve Taşdemir, 2014: 7).

Taş sektörü için Isparta ihracatına bakıldığında 2000'li yıllarda gelişme gösterdiği görülmektedir. Ancak bu anlamda istikrarı sağlayamaz ve Çin'in talebi diğer ülkelere kayar ise ekonomik anlamda Isparta ihracatının çok fazla olumsuz yönde etkilenmesi beklenmektedir. (Efe-Sallangül, 2017: 179)

Isparta'nın 2018 yılındaki ham mermer ve taş ihracatına bakacak olursak 8.709.391 $'dır. Bu ihracatın 6.634.608 $'lık kısmı Çin'e yapılan ihracattır. Çin'i bu konuda Hindistan, Endonezya, İran gibi ülkeler takip etmektedir. Isparta'nın 2018 yılı işlenmiş mermer ve taş ihracat rakamı 21.722.701 $'dır. Bu ihracatın 8.084.014 $'lık kısmı ABD'ye ihraç edilmektedir. ABD'yi bu konuda Avustralya, Birleşik Arap Emirlikleri ve Kanada gibi ülkeler takip etmektedir (https://biruni.tuik.gov.tr,)

Türkiye'de 5,1 milyar m^3 maden rezervi olduğu tahmin edilmektedir ve son yıllarda yapılan çalışmalara göre Türkiye'nin tek başına doğal taş anlamında dünya rezervinin % 40'ına sahip olduğu görülmektedir. Yaklaşık 20 yıldır her türden doğal taş, ticaret anlamında mermer sınıfına girmiştir. Türkiye'de 1980 sonrası gelişmeye başlamış ve 2000 yılından sonra artarak devam etmiştir. Blok doğal taş ihracatında Türkiye Dünyada 1. sırada, işlenmiş doğal taş ihracatında Çin ve İtalya'dan sonra 3. sırada bulunmaktadır. Üretilmekte olan taşların büyük bir kısmı ham bloklar halinde Çin'e ihraç edilmektedir. Taş sektöründe sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için gerekli olan faktörlerin başında madenciliğin tekniğine uygun olarak yapılması gelmektedir. Çünkü işin doğası gereği çıkartıldığı yerde üretilmesi gerekmektedir. Bu durum akabinde birçok problemi getirmektedir. Yatırımına başlanan ilk maliyetlerinin yüksek oluşundan, ar-ge ve tespit rezerv maliyetlerinin riski, izin ve ruhsat süreçleri, iş kazaları gibi yaşanan olaylar madencilik sektörünün önündeki engelleri oluşturmaktadır. Bunun yanında lüks tüketim ürünü olarak kullanım alanı bulmasından kaynaklı taşın değişen moda akımlarına maruz kalması ve sektör olarak finansal krizlerden çok fazla etkilenmesi gelmektedir. (Efe ve Sallangül, 2017: 173)

Şekil 1: 2000-2018 Dönemi Isparta İhracatı



Şekil 1'e göre, Isparta ilinin ihracatına bakıldığı zaman öncelikli olarak önem teşkil eden sektörün madencilik ve daha sonrasında kimyevi madde ve mamulleri sektörü olduğu yukarıdaki grafikten anlaşılmaktadır. İl ihracatını daha sonra sırasıyla tekstil ve hammaddeleri, meyve sebze mamulleri, hazır giyim ve konfeksiyon, su ürünleri ve hayvansal ürünler, iklimlendirme, mobilya kağıt orman ürünleri, halı, makine ve aksamları, hububat bakliyat ve yağlı tohumlar, deri ve deri mamulleri, çimento cam seramik toprak ürünleri sektörü takip etmiş olup pasta grafikte hepsi oranları ile birlikte verilmiştir.

2000 yılında 27 milyon $ olan il ihracatının 2018 yılına gelindiğinde yaklaşık 198 milyon $ seviyelerine ulaştığı görülmüştür. Madencilik alanında yapılan ihracat ise 15 milyon $ seviyelerinden 48 milyon $'a kadar çıkarak 2000'li yıllarda bütün ihracatın yarısını oluşturan sektör son yıllarda bütün ihracatın yaklaşık ¼'ünü karşılamaktadır.

3. MADEN SEKTÖRÜ İHRACATI

Isparta'nın ihracat kalemleri arasında madencilik sektörü, tüm ihracatın % 30'unu karşılamaktadır. En büyük paya sahip olup son zamanlarda giderek popülerlik kazanmaktadır. Madencilik sektöründe en başta blok mermer (ham) ve işlenmiş mermer yer almaktadır. Bu çalışmada madencilik sektörü 11 alt sınıflandırmaya ayrılmıştır. Rakamsal veriler TÜİK Bölgesel Sınıflandırma alanından 2'li GTİP kodu ile bulunup daha sonra alt GTİP kodlarına inilerek tek tek tespit edilmiştir. Bu çalışmada ITSO'ya bağlı olan bütün ihracat sektörleri yer almaktadır. Ürünler en alt sınıfa kadar çalışılmak istendiği için sektörler arası sınıflamalara ayrıştırılarak anlatılmaya çalışılmıştır.

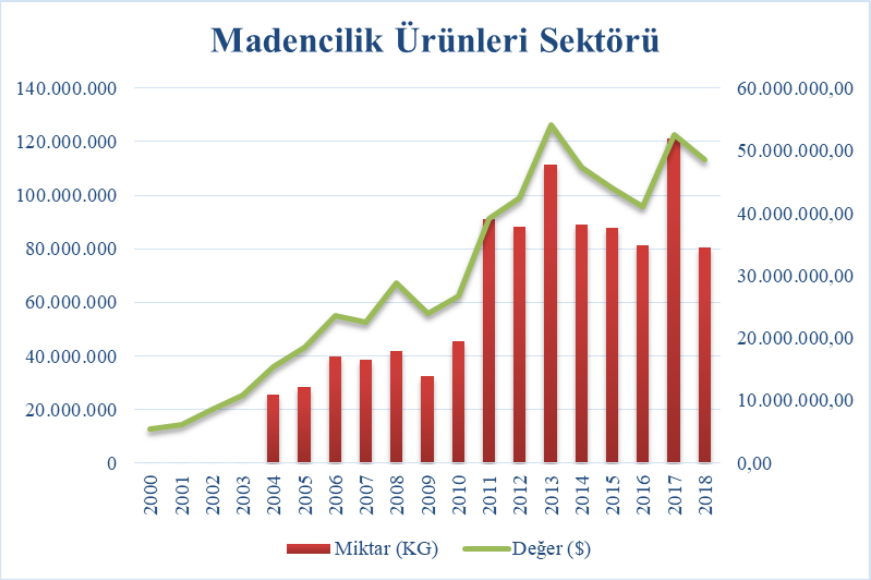
Isparta ilinin aşağıdaki tablolarda kullanılan ihracat rakamları TİM, TÜİK, BAKA, BAİB, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı, Gümrük Müşavirliği, ITSO kanalları ile derlenmiştir. Sektörün içerisinde yer alan 2'li GTİP kodları aşağıdaki gibidir.

- Tuz, kükürt, topraklar ve taşlar, alçılar, kireçler ve çimento (25)
- Metal cevherleri, cüruf ve kül (26)
- Taş, alçı, çimento, amyant, mika veya benzeri maddelerden eşya (68)
- Demir ve çelik (72)

- Demir veya çelikten eşya (73)
- Bakır ve bakırdan eşya (74)
- Alüminyum ve alüminyumdan eşya (76)
- Çinko ve çinkodan eşya (79)
- Diğer adi metaller (tungsten, molibden, tantal, magnezyum, kobalt, bizmut, kadmiyum, vb.), sermetler, bunlardan eşya (81)
- Adi metallerden aletler, bıçakcı eşyası ve sofra takımları, adi metallerden bunların aksam ve parçaları (82)
- Adi metallerden çeşitli eşya (kilit, kasa, mobilya tertibatı, vb.) (83)

Yukarıda 2'li GTİP kodu bazında 11 alt sınıflandırmaya ayrılan madencilik sektörü aşağıda ham blok mermer, işlenmiş mermer, demir-çelik ve diğer olarak gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmalar öneri niteliğindedir.

Şekil 2: Isparta İlinin Madencilik Sektör İhracatı

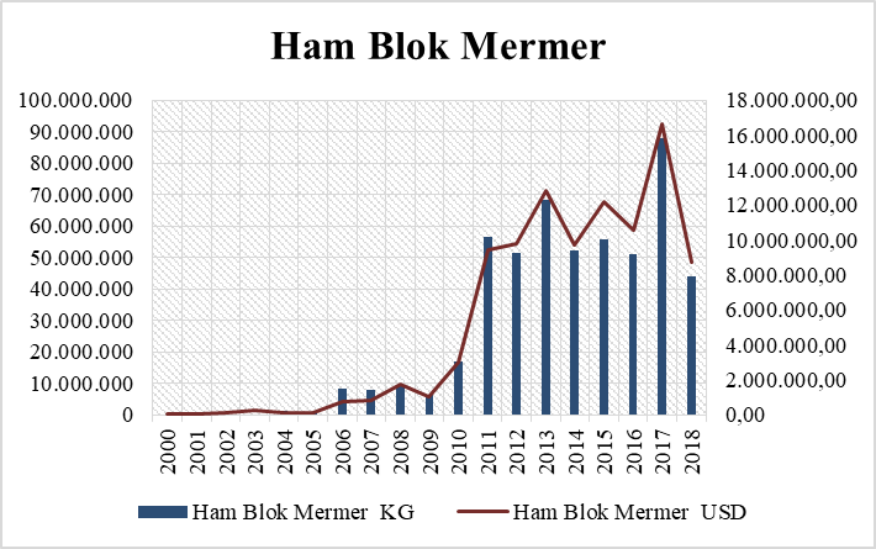


Şekil 2'de yer alan madencilik sektörü genel grafik bağlamında Isparta ili içerisinde 1. sırada yer alan ihracat gelir kalemidir. Şekle göre, 2004 verilerinde yaklaşık 25 bin ton olan ihracat 2006 yılına kadar artarak devam etmiştir. 2006-2007-2008 yıllarında 40 bin ton madenin Isparta'dan ihracatı gerçekleşmiştir. 2009 yılında konjonktürel olaylardan etkilenen sektör 2010 yılında 45 bin ton seviyelerinde devam etmiştir. 2011 yılında 2 katlık artış gösteren sektörün 2011-2012 yıllarında yaklaşık 90 bin ton seviyelerinde ihracat gerçekleştirdiği görülmektedir. 2013 yılında yeniden bir canlanma ile 110 bin tonun üzerine çıkmış ve bu yıllarda sektörün satış değeri de çok yüksek olup 50 milyon $'ı aşmıştır. 2014-2015-2016 yıllarında global daralma kaynaklı biraz düşüş olsa da 2017 yılına gelindiğinde 120 bin ton ihracat ile 18 yıllık sürecin en büyük başarısını göstermiştir. Bu yılda ruhsat sahibi ocak sayılarının arttırılmasıyla birlikte üretim artmıştır. Sektörün dezavantajı, modanın değişebilir olması ve müşteri politikalarıdır. 2018 yılında tekrar 80 bin ton seviyelerine indiği fakat değerinin aynı oranda düşmediği görülmektedir. Sektör içerisindeki sınıflama önem derecesine göre işlenmiş mermer, ham blok satışlar ve demir çelik sektörü olarak görülmektedir.

Günümüzde tüketim alanlarının çeşitlenmesi, zevk ve tercihlerin artmasıyla doğal taş, mermer, işlenmiş mermerlere olan talepler artmış ve madencilik sektörü için bu durum cazip bir hal almıştır. Türkiye de bu

durumda dünya üzerinde kendi yerini almıştır. Son dönemde büyük firmaların sektöre yatırımının artması, üretim sistemlerinde daha çok teknoloji kullanılmasıyla birlikte değer artışları kaydedilmiştir. Isparta ili madencilik konusunda ciddi rezervlere sahiptir ve doğal taş rezervinin Türkiye'deki kalbinin Isparta, Antalya, Burdur bandında yer aldığı ifade edilmektedir. Madencilik sektörü 1.002.882.590 kg ve 559.523.261,00 $ ile 2000 yılından 2018 yılına kadar bütün ihracatın % 30'luk kısmını oluşturduğu görülmektedir.

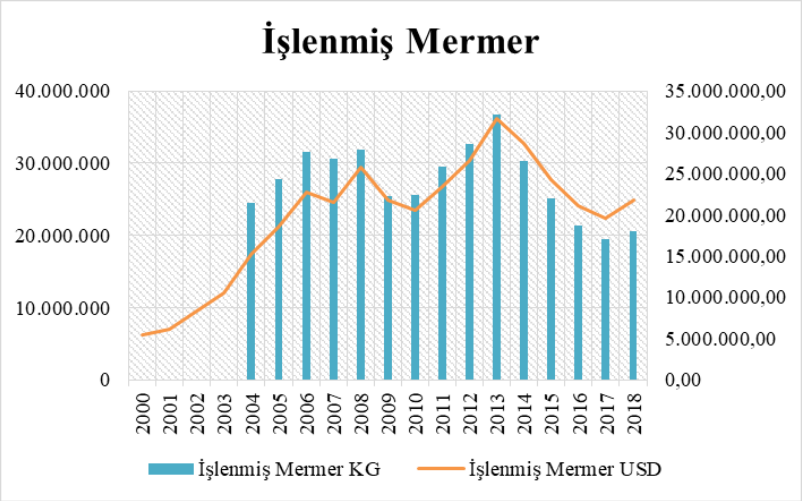
Şekil 3: Ham Blok Ürün İhracatı



Şekil 3'e göre, Isparta ili için ham blok mermer yurt dışı satışları 2006 yılında başlamıştır. 2011 yılına kadar kendisini çok fazla gösteremeyen sektör 2011 yılında 3 kattan fazla artış göstererek 60 bin ton seviyesine yaklaşmıştır. 2012 yılında 50 bin ton seviyelerine inen yurtdışı satışlar 2013 yılında 70 bin tonu görmüştür. 2014-2015-2016 yıllarında 50 ile 60 bin ton arasında yapılan ihracat 2017 yılına gelindiğinde 90 bin tona yaklaşarak 18 yıllık sürede en yüksek ihracat miktarını gerçekleştirmiştir. 2018 yılına gelindiğinde sektörde genel olarak bir düşüş olduğunu görmek mümkündür. 2017 yılındaki en önemli kazanç sağlayan ürün "mermer ve traverten; testere ile blok veya kalın dilimler halinde kesilmiş" olan ürünlerdir.

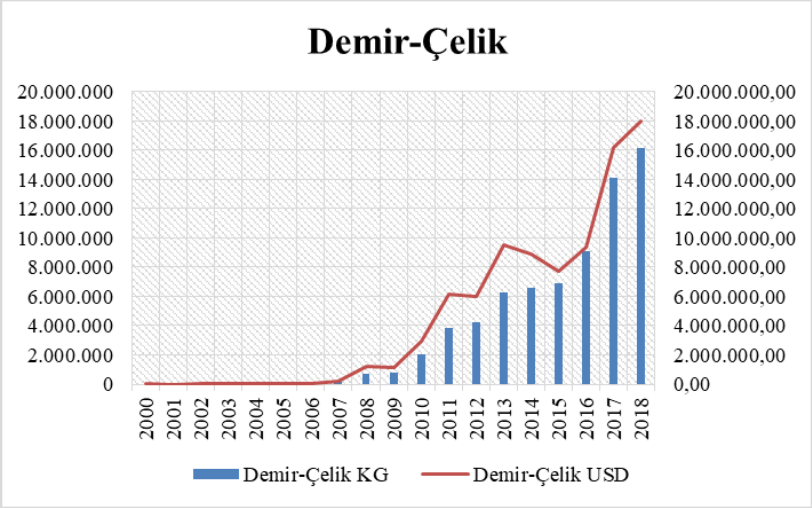
Madencilik alanındaki sınıflandırmada ham blok satışının çok önemli bir noktada olduğu görülmektedir. Ham blok şeklinde satılmasının sebeplerinin arasında en önemli nokta, işleme maliyetlerinin yüksek olması ve Çin gibi bir rakibinin bulunmasıdır. İşleyebilmek için fabrikalarımız bulunsa da Çin, her türlü madeni işledikten sonra daha ucuza mal edip satacağı için ham olarak göndermek ihracatı daha kazançlı hale getirmektedir. Ham blok ihracatında Çin başta olmak üzere sırasıyla Hindistan ve Endonezya bulunmaktadır.

Şekil 4: İşlenmiş Mermer Ürün İhracatı



Şekil 4'e göre madencilik sektörü içerisindeki bir diğer ürün işlenmiş mermer sınıflamasıdır ve 2000 yılından 2018 yılına kadar ihracatının yapıldığı görülmektedir. 2004 yılında ihracata yaklaşık 25 bin ton civarında başlayan sektör 2006 yılına kadar artmış ve satış miktarı 30 bin tonun üzerine çıkmıştır. 2007 yılında bir miktar düşüş olsa da 2009 yılına kadar hızından çok fazla kaybı olmamıştır. 2008 krizinden bu sektörün de etkilendiğini ve 2010 yılında kendini çok fazla toparlayamadığı görülmektedir. 2011'den 2013 yılına kadar artan ürün grubu 2013 yılından 2017 yılına kadar düşüş yaşamış ve 2018 yılını 20 bin ton seviyelerinde kapatmıştır. İşlenmiş mermer sınıflamasının içerisinde en çok önem arz eden ürünler "mermer, traverten ve su mermerinden yontulmuş taşlar ile kalkerli ve kesilmiş taşlar" grubudur. Doğal taş ihracatında katma değerinin yüksek olması bunun sebeplerinden birisidir. İşlenmiş mermer ve aşağıdaki grafikte demir çelik sınıfına dahil edilen işlenmiş demirler ABD başta olmak üzere sırasıyla Avustralya, BAE ve Kanada'ya ihraç edilmektedir.

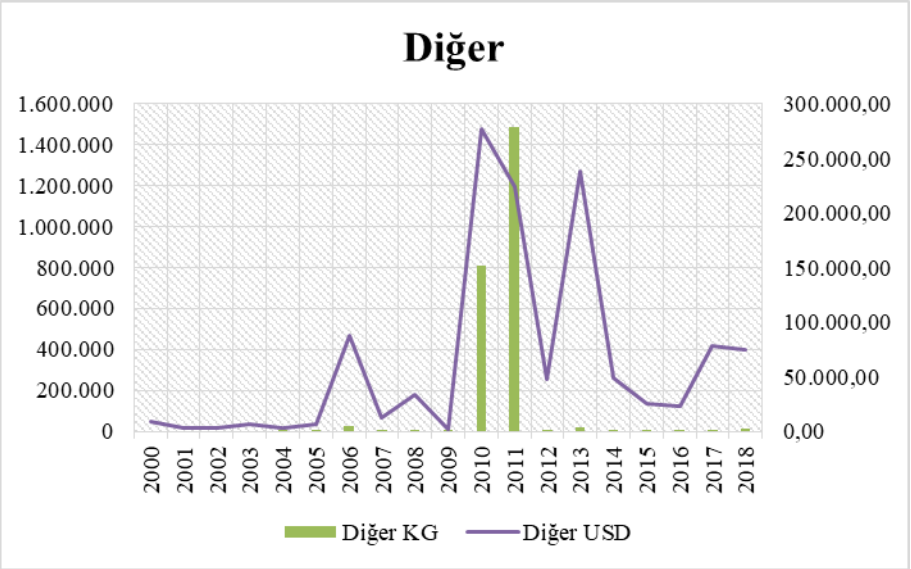
Şekil 5: Demir Çelik Ürün İhracatı



Şekil 5'te yer alan demir çelik (işlenmiş demir) sınıflamasında 2008 yılında ihracatının yapılmaya başlandığı görülmektedir. 2015 yılına kadar artan bir seyirde olan ürünler en fazla 6 bin tonun biraz üzerine çıkabilmiştir. Son 3 yıla bakıldığında 10 bin tondan 16 bin tona kadar çıktığı ve 18 milyon $ döviz girişi sağladığı görülmektedir.

Yer altından çıkartılan demir çelik cevherinin çeşitli işlemlerden geçirilerek üretimini gerçekleştiren bir sektördür. Madencilik alanına yatırımların artması ve yeni cevherler bulunmaya başlanması sektördeki diğer yer altı kaynaklarıyla birlikte demir çeliğin de ihracatını arttırmıştır. İçerisinde en fazla önem arz eden ürünler "demir-çelikten radyatörler" grubudur.

Şekil 6: Diğer Madencilik Ürün İhracatı



Madencilik sektörü altında oluşturulmuş olan ve şekil 6'da yer alan diğer grafiğinin içerisinde 2010 ve özellikle 2011 yıllarında kendini gösteren ürünler krom ve manganez cevherleridir. Genel olarak sadece 2 yılda ihraç edildikleri için bu sınıf içerisine dâhil edilmişlerdir. 2012 yılından 2018 yılına kadar miktarları düşük olan fakat değerleri yüksek olan ürünler bulunmaktadır. Bunlar "alüminyumdan diğer inşaat ve inşaat aksamı; prefabrik inşaatlar hariç" ürünlerdir. Son dönemlerde alüminyum madeninin önemli olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ

Dünyadaki toplumların bünyelerinde bulundurdukları kaynakların tek başlarına yetebilecek düzeyde olmaması ülkeleri diğer ülkelerle mübadele ilişkisi içerisine girmek zorunda bırakmıştır. Böylece bütün toplumlar ekonomik, sosyal, kültürel ve coğrafi açıdan birbirlerini etkilemektedir. Bu etkileşim içerisindeki en önemli nokta uluslararası ticarettir. Ticaretteki serbestleşmeler işgücü piyasalarını önemli ölçüde etkilemektedir. İhracat, uluslararasında uzmanlaşmayı, işbölümünü ve kıt kaynakların piyasalarda etkin bir şekilde dağılmasını sağlamaktadır. Ticarete taraf olan ülkeler açısından yararlı bir durum ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca ihracatın artması, mevcut piyasaya yeni sektörleri dahil ederek istihdam alanlarını arttırmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin üretiminin ithalata bağımlı olmasından dolayı ithalatın ara maldan daha çok mamul mallarına yönelik olmasını sağlamaktadır. Bu durum ülkelerde cari açığı arttırırken, istihdam olanaklarının azalmasına neden olmaktadır.

Isparta'nın küreselleşen dünyanın ihtiyaçlarına uygun olarak oluşan ticaret ortamında madencilik sektörünün daha yüksek pay alabilmesi için;

- İhracat hedeflerinin revize edilmesi, planlamaların iyi yapılması ve ulaşılabilir hedeflerin belirlenmesi,
- Ülkeler arasında rekabet avantajı sağlayabilmek için Ar-Ge çalışmalarına gerekli önem verilerek bilgi ve teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı yüksek katma değerli ürünlerin ihraç edilmesi,
- Firmaların dış pazar hakkındaki bilgi eksikliğinin giderilmesi,
- Devletin ihracat yapan firmalara daha fazla teşvik vermesi ve yönlendirmesi,
- Devletin üreticiyi korumaya yönelik politikalar izlemesi,
- Madencilik anlamında yeni pazarlar bulunarak markalaşma çalışmalarının yapılması,
- Teknoloji yoğun faaliyetlerde bulunan firmalar enerji ihtiyaçlarını yerli elektrik üretiminden karşılaması için gerekli politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Isparta ilinin madencilik sektöründeki değişimi: 2004 yılı miktar 25.694.258 kg değer 15.378.165,00 $; 2018 miktar 80.535.958 kg değer 48.494.135,00 $'dır. Değişim kg artış: 2,13 değer artış: 2,15 $'dır. Madenciliğin Isparta için ihracat kalemleri arasında en önemli sektör olduğu görülmüştür. Ekonomik anlamda ciddi getirisi bulunan madencilik yatırım yapılması gereken sektörlerden birisidir. Global talepteki daralmalardan çok fazla etkilenmekte olan bu sektörün zevk ve tercihlerle ilişkili olması bir dezavantaj oluşturmaktadır. İşlenmiş mermer en kıymetli ürün içerisinde yer alsa da 2017 ve 2018 yıllarında artan ürün demir-çelik grubudur.

KAYNAKÇA

1. Dış Ticaret İstatistikleri, *https://biruni.tuik.gov.tr*, (Erişim Tarihi: 16.07.2019).
2. DEMİR, B.G., Güngör, N., İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, sayı 20, 2013, s. 7-14.
3. http://www.gazete32.com.tr/isparta/ispartada-145-faal-maden-ocagi-var.html, (Erişim Tarihi: 16.07.2019).
4. BAKA, Doğal Taş Sektörü Raporu, Şubat 2011, s. 1-19.
5. BİLGİN, Ö., Koç, E., 2013, Mermer Madenciliğinde Çevresel Etkiler, Madencilik Türkiye Dergisi, sayı 28, 68-79.
6. ÇETİN, T., 2003, "Türkiye Mermer Potansiyeli ve Üretimi ve İhracatı", Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 3: 243-256.
7. ERZAN, R, Taşdemir, M., 2014, Blok Mermer İhracatına Getirilebilecek Kısıtlamalar ve Muhtemel Sonuçları Raporu, Ekonomi ve Ekonometri Merkezi Yayını. s. 1-28.
8. Isparta İl Kültür Turizm Müdürlüğü, https://isparta.ktb.gov.tr/TR-71027/ekonomik-yapi.html, (Erişim Tarihi: 16.07.2019).
9. Isparta Yek Vizyon, Isparta Yerel Ekonomik Kalkınma Vizyonu 2018, Isparta İli Mermercilik ve Doğal Taş Sektörü Analizi. s. 8-51.
10. MTA (2010) MTA Genel Müdürlüğü Stratejik Plan 2010-2014, http://www.mta.gov.tr/v3.0/sayfalar/kurumsal/belgeler/stratejik-plan_2010-2014.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2019).
11. PwC, Mine 2019 Resourcing The Future, 2019, https://www.pwc.com/gx/en/energy-utilities-

mining/publications/pdf/pwc-mine-report-2019.pdf, (Erişim Tarihi: 16.11.2019).

12. SALLAN Gül, S. – Uzer O., "Burdur ve Isparta'da Mermer Sanayinin Gelişimi, Sürdürülebilirliği ve Sosyal Aktörlerin Artan Önemi", Toplum ve Demokrasi Dergisi, 2017, c. 11, S. 23, s. 183-207.

13. ŞENGÜN, N., Altındağ, R., Koççaz, C.E., Isparta Yöresinde Bulunan Bazı Mağmatik Kökenli Kayaçların Kesilebilirlik Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Fen ve Mühendislik Dergisi, c. 11, S. 31, 2009, s. 22-31.

14. The Natural Resource Governance Institute (NRGI), The Mining Industry Overview and Trends, 2015, s. 1-5. https://resourcegovernance.org/sites/default/files/nrgi_Mineral-Industry.pdf, (Erişim Tarihi: 16.11.2019).

15. TURGUT, H., Cumhuriyetten Günümüze Isparta, ABC Basın Ajansı, 2000, s. 82.

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y.2020, C.25, S.3, s.369-383.

Suleyman Demirel University
The Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y.2020, Vol.25, No.3, pp.369-383.

ULUSLARARASI TURİZM HAREKETLERİNİN, ULUSLARARASI TİCARETİN BİR PARÇASI OLARAK ÜLKELERİN EKONOMİK GELİŞİMİ VE REFAHINA ETKİSİ: 2003-2020 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE ÖRNEĞİ

THE EFFECT OF INTERNATIONAL TOURISM AS A PART OF FOREIGN TRADE ON THE ECONOMIC DEVELOPMENT AND WELFARE OF COUNTRIES: THE CASE OF TURKEY BETWEEN THE YEARS 2003 AND 2020.

İzzet ÖNAL*

* Dr., izzetonal71@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-0805-7031

ÖZ

Yüzyılımızda hızla globalleşen dünyada ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi anlamda giderek daha önemli hale gelen uluslararası turizm hareketliliği yaşanmaktadır. Kuramsal araştırmalar, uluslararası turizm ve uluslararası ticaret arasında nedensellik anlamında önemli oranda bir ilişkinin varlığını iddia etmektedir. Bu makalede, 2003-2020 yıllarını kapsayan son dönem turizm ve dış ticaret verileri bazında nedensellik ilişkisi incelenerek, Türkiye örneği üzerinden, uluslararası turizm hareketlerinin uluslararası ticaret ile ilişkisi ve ülkelerin ekonomik gelişimi ve refahına etkisindeki rolü konu edilmektedir. Veri setleri analiz edilerek elde edilen çalışma bulgularına göre, 2003-2020 yılları arasında, Türkiye'deki uluslararası turizm gelir ve giderleri ile uluslararası ticaret kalemleri arasında turist sayıları ile orantısız ve fakat güçlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Ayrıca, politika yapıcıların, ülkelerin ekonomik gelişimi ve refahı için geliştirecekleri stratejilerde, bu pozitif ilişkinin daima göz önünde bulundurulması gerekecek kadar önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Uluslararası Turizm, Uluslararası Ticaret, Nedensellik*

Jel Kodları: *F1, Z3, L83*

ABSTRACT

There has been increasing international tourism mobility in our global world. Majority of scientific researchers claimed that there is a cause-effect relationship between the figures related to the international tourism, which has been increasingly getting important in terms of economic, social, cultural and political life of the nations in the world, and the international trade that is vital for the wealth of nations. By analyzing the data set special to Turkey between the years 2003 and 2020, the subject of this article is to show the role and the effect of international tourism figures within foreign trade and the economic development and welfare of the countries as well. Having analyzed the data set, it is concluded in this study that there is a strong cause-effect relationship between the international tourism and foreign trade in spite of the fact that there is disproportional relationship between the total number of international tourists and the total revenue between the years, 2003-2020 in Turkey. It is shown that the policy makers should take this cause-effect relationship between international tourism and trade into consideration to increase the wealth of their nations.

Keywords: *International Tourism, International Trade, Causality.*

Jel Codes: *F1, Z3, L83*

GİRİŞ

Eski çağlardan günümüze tarih boyunca tüm ülkeler, toplumlarının refahı ve ekonomik gelişimleri için, içinde bulundukları çağın gereksinimlerine uygun gelir getirici kaynaklar ve bu kaynaklara dayalı ticari faaliyetler peşinde olmuştur. Tarihte ilk olarak yer altı ve yer üstü tarım ve madencilik gibi kaynaklardan elde edilen gelirler, sanayi devrimi sonrasında oluşan çeşitli sanayi kolları nedeniyle makine endüstrisinden elde edilmiştir. Bilgi çağı ile beraber ülkeler bilgi ve hizmet sektörü aracılığıyla yeni gelir kaynakları ve ticaret kalemleri üzerinden rekabet üstünlüğü elde etme yarışına girmişlerdir. Yüzyılımızda, her alanda kendini hissettiren küreselleşme neticesinde, artık uluslararası ticarete konu olan geleneksel hizmet faaliyetlerinin başında uluslararası turizm gelmektedir[1]. Bu özelliği ile uluslararası turizmin, 1960'ların başından günümüze uluslararası ticaretin de öncü ya da sürükleyici sektörü olduğu görülmektedir[2].

Uluslararası turizmin, yatırımları ve iş hacmini geliştiren, gelir yaratan, döviz sağlayan, yeni istihdam alanları açan, sosyal ve kültürel hayatı etkileyen, siyasal bakımdan da önemli toplumsal fonksiyonların gerçekleştirilmesini kolaylaştıran bir nitelik kazanması, ülkelerin bu ekonomik olay üzerine yoğunlaşmasına neden olmuştur. Özellikle gelişmekte olan ülkeler, ekonomik sorunlarını ve darboğazlarını aşmak için uluslararası turizmin ekonomiye olan olumlu etkilerinden faydalanmakta ve turizme daha çok önem vermektedirler[3].

Uluslararası turizm faaliyetlerinin, cari açık konusunda ciddi sıkıntılar yaşayan hatta döviz politikalarını yaz döneminde uluslararası turizm gelirlerine bağlı yürüten Türkiye açısından da önemi çok büyüktür[4].

Dünyada ve Türkiye'de her geçen gün önemi artan bu konuya dair, bilimsel literatür taraması yapıldığında, uluslararası turizm ve uluslararası ticaret arasında nedensellik anlamında önemli oranda bir ilişkinin varlığı iddia edilmekle birlikte[5], bu nedensellik ilişkisinin Türkiye söz konusu olduğunda, 2000'li yıllardan günümüze son dönem güncel veriler eşliğinde test edilmesi gerekmektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın amacı, ülkelerin ekonomik gelişimi ve refahına etkisi anlamında, uluslararası turizm hareketleri ile uluslararası ticaret arasında literatürde iddia edilen nedensellik ilişkisini, Türkiye'ye ait 2003-2020 yıllarını kapsayan son dönem güncel turizm ve dış ticaret verileri bazında test ederek bu alandaki bilimsel literatüre zenginlik kazandırmak ve konuyla ilgili politika yapıcılara ve uygulayıcılara bilimsel katkılarda bulunmaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1980 Manila Bildirgesi'nde turizm; ulusal toplumların, sosyal, kültürel, eğitimsel ve ekonomik sektörleri ve onların uluslararası ilişkiler üzerindeki doğrudan etkileri sebebiyle ulusların yaşamı için gereken bir etkinlik olarak tanımlanmıştır[6].

1980 sonrasında ülkeler arasındaki ekonomik faaliyet ve işlemlere yönelik konulan kısıtlamaların ve engellerin azaltılmasıyla, diğer bir deyişle küreselleşme ile birlikte, ülkeler uluslararası ticarete daha fazla açılmaya başlamış ve buna bağlı olarak uluslararası turizm sektöründe de bir canlanma ve hareketlilik söz konusu olmuştur[7].

Serbest zamanlar kurumunun bir parçası olarak keyif, eğlence, dinlenme, yenilenme, tarihi ve kültürel varlıkları yerinde görme ve doğal güzelliklerden yararlanma gibi diğer bazı nedenlerin yanı sıra, uluslararası turizm sektörüne dönük talebin önemli

---

1 Seyidoğlu, 2001, s.740
2 Tsai ve Wang, 1998, s.640
3 Emekli, 2005;s.103
4 Uğuz, S.Ç. vd., 2010, s.878
5 A.g.e. s.874
6 https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/unwtodeclarations.1980.6.4.1, s.2
7 Ethier, 2005, s.238

nedenlerinden bir tanesi de uluslararası ticaret, alışveriş, iş ve meslek gezileridir[8].

2020 yılı verileri esas alınarak yayımlanan son UNWTO turizm raporu verilerine göre, dünyamızda son bir yıl içerisinde, bir önceki yıla göre %7'lik bir artışla 1 milyar 326 milyon kişi ve en son %3.5'luk artışla, son 9 yıl üst üste büyüme yakalayarak yaklaşık 1.5 milyar kişi, turist olarak yeryüzünde seyahat etmiş ve dolaylı dahil toplam 8.9 trilyon USD'lık GSMH'ya katkı sağlamıştır. Turistlere hizmet sunan lojistik ve taşıma sektörünün gelirleri de eklendiğinde, yıllık turizm gelirinin dünyada 2017'de 1.6 trilyon USD'a ulaştığı ve 2019'da 1.7 trilyon USD'ı aştığı görülmektedir[9]. Bundan dolayıdır ki, uluslararası ticarette petrolden sonra ikinci sırayı turizm almaktadır[10].

Uluslararası ticaret, ödemeler bilançosunun en önemli kalemleri olarak bilinmektedir. Uluslararası turizm faaliyetleri de ödemeler bilançosu içerisinde dış hizmetler kalemi olarak yer almakta ve ülkeye gelen turiste sunulan turizm hizmeti bir hizmet ihracı ve yerleşiklerin yurtdışı ziyaretleri sonucunda satın aldıkları turistik faaliyetler ise, bir hizmet ithalatı olarak ele alınmaktadır[11].

Bahar O. Ve Baldıran E.'nin aktarımlarına göre [12] ; Bir ülkeden diğerine yönelik uluslararası ticari amaçlı gezilerin artması, hiç kuşkusuz söz konusu ülkeler arasında tatil, rekreasyon, dinlenme, eğlenme vb. amaçlı gezilerin de artmasına yol açacaktır. Bununla birlikte, bir ülkeden mal ve hizmet alınması, dolaylı olarak o ülkenin diğer ülkedeki tanıtım ve reklamına öncülük edecektir. Ayrıca, ülkeler arasındaki ticari alışveriş tüketicilerin satın alınan mal ve hizmete olan ilgisinin artmasına ve insanların hem üründen ve hem de bu ürünün kaynağı olan ülkeden haberdar olmasına neden olacaktır. Dolayısıyla, önceleri ülkeler arasında ticaret ilişkileri ile başlayan bu ilgi ve tanınmışlık, sonraki aşamada turistik amaçlı gezilere de rehberlik edecektir[13].

Uluslararası turizm hareketleri ile uluslararası ticaret arasında güçlü bir bağ olduğu ve her iki kalemin de birbirini beslediğine dair genel bir kanıdan hareketle bu konudaki ampirik çalışmalar incelendiğinde, Uğuz, S.Ç. vd. (2010) nin aktardığına göre; Kulendran ve Wilson (2000), çalışmalarında Avustralya'nın, ABD, İngiltere, Japonya ve Yeni Zelanda ile olan ticaret ve turizm ilişkilerini zaman serileri analizi ile ele almış ve hem eş bütünleşme hem de nedensellik analizi bulgularına göre uluslararası turizm ve uluslararası ticaret arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Ve yine bununla birlikte, Khan ve diğerleri (2005), çalışmalarında, Singapur'un, ABD, İngiltere, Japonya ve Avustralya ile olan turizm ve ticaret faaliyetleri arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik analizi ile incelemiş ve iş seyahatleri ile ithalat arasında güçlü bir nedensellik ilişkisi tespit ederken aynı ilişkinin ihracat için geçerli olmadığını belirtmişlerdir. Bahar ve Baldemir (2008), ise söz konusu nedensellik etkisini Türkiye üzerinden 1980-2005 tarihleri arasındaki veriler yardımıyla nedensellik analizi ile test etmişler ve istatistiksel olarak anlamlı nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir.

Literatüre bir katkı olarak bu makalede ise, benzer çalışmalardan farklı olarak, ampirik çalışmalarda tespit edildiği iddia edilen uluslararası turizm ve uluslararası ticaret arasındaki nedensellik ilişkisi, bir başka zaman aralığı olan 2003-2020 yılları arasında ve Türkiye'ye ait güncel veriler baz alınarak, uluslararası gelen ve giden turist sayıları ve bunların harcamaları ile bunlara dayalı ihracat ve ithalata dair reel rakamlar kıyaslanmakta ve elde edilen güncel bulgular paylaşılmaktadır.

Bu makalede, Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi (WTTC), Birleşmiş Milletler

[8] Önal, İ., 2020, Eilat ve Einav, 2004, s.16

[9] World Tourism Organization (2018,2020), UNWTO Tourism Highlights, 2018,2020 Edition, Madrid

[10] A.g.e. 2020, Kar vd., 2004, s.89

[11] Uğuz, S.Ç. vd., 2010, s.878

[12] Bahar O., Baldemir E., 2008, s.98-102

[13] Kulendran ve Wilson, 2000, s.1002

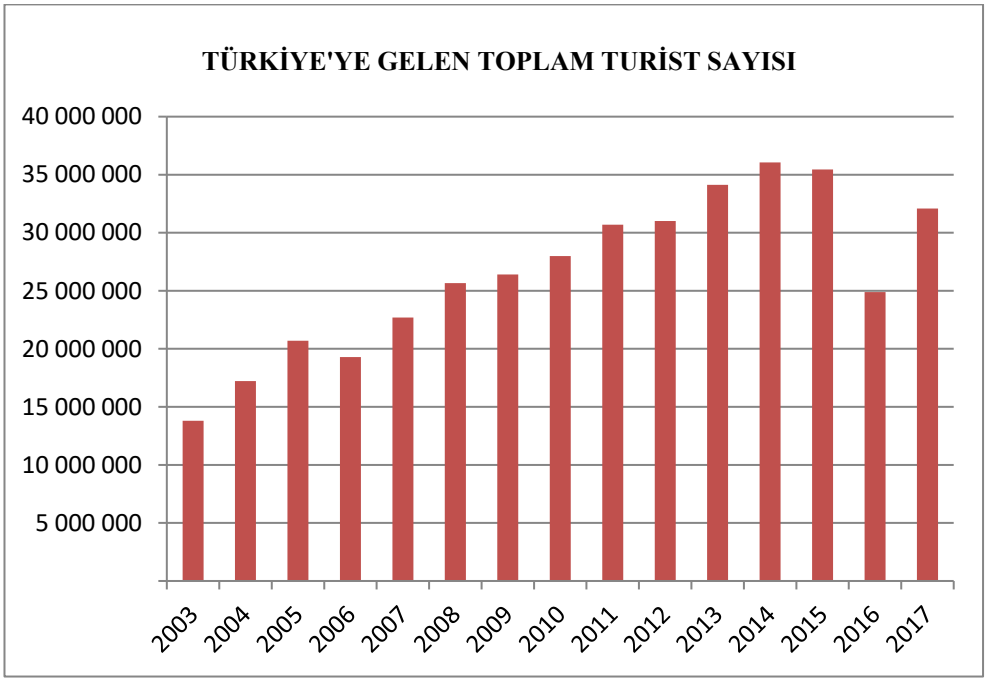
Dünya Turizm Örgütü (UNWTO), Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), Dış Ticaret ve Turizm veri tabanlarından derlenen ve 2003-2020 yıllarını kapsayan yıllık veri seti kullanılmıştır. İlgili tablo ve şekillerde gösterildiği üzere, Türkiye'ye gelen ve Türkiye'den yurtdışına giden toplam uluslararası turist sayıları, uluslararası turizm gelirleri ve giderleri, uluslararası turizm gelir ve giderlerinin ihracat ve ithalata oranları, dış ticaret açıklarını kapamadaki payı, veri setini oluşturan temel göstergelerdir. Bu kapsamda oluşturulan tablo ve şekiller arasında yıllar bazında karşılaştırma yaparak elde edilen bulgular, yorumlanarak sonuç kısmında paylaşılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1: 2003-2020 Türkiye'yi Ziyaret Eden Turistlerin Gelir, Sayı ve Ortalama Harcama Verileri

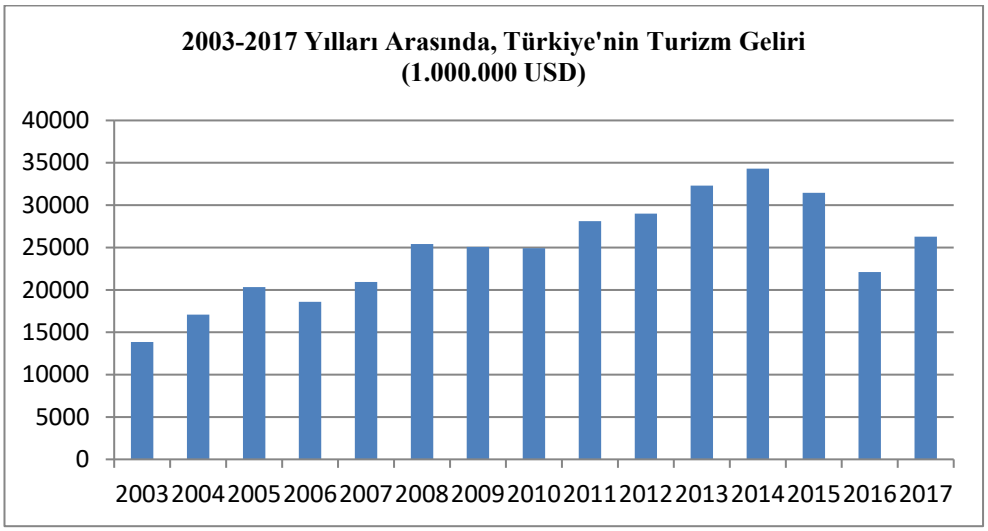
YILLAR	TURİZM GELİRİ (1000$)	ZİYARETÇİ SAYISI	ORTALAMA HARCAMA ($)
2003	13 854 866	16 302 053	850
2004	17 076 606	20 262 640	843
2005	20 322 112	24 124 501	842
2006	18 593 951	23 148 669	803
2007	20 942 500	27 214 988	770
2008	25 415 067	30 979 979	820
2009	25 064 482	32 006 149	783
2010	24 930 997	33 027 943	755
2011	28 115 692	36 151 328	778
2012	29 007 003	36 463 921	795
2013	32 310 424	39 226 226	824
2014	34 305 904	41 415 070	828
2015	31 464 777	41 617 530	756
2016	22 107 440	31 365 330	705
2017	26 283 656	38 620 346	681
2018	29 512 926	45 628 673	647
2019	34 520 332	51 860 042	666

Kaynak: TÜİK



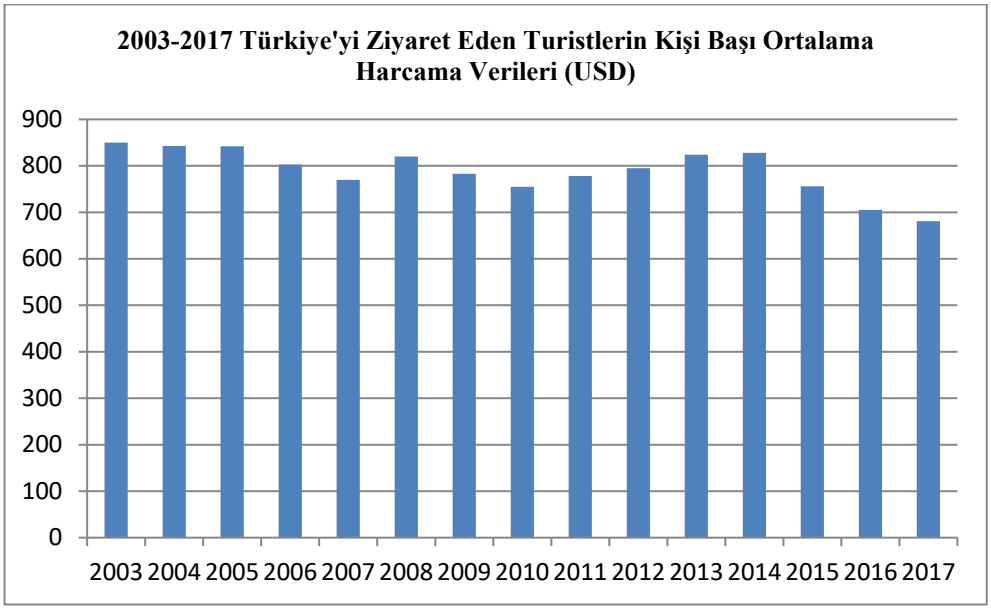
Şekil 1: 2003-2017 Yılları Arasında, Türkiye'ye Gelen T. Turist Sayısı

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.



Şekil 2: Türkiye'yi Ziyaret Eden Turistlerden Elde Edilen Turizm Geliri (1.000.000 USD), 2003-2017

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.



Şekil 3: Türkiye'yi Ziyaret Eden Turistlerin Kişi Başı Ortalama Harcama Verileri (USD), 2003-2017

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 1'deki veriler, Türkiye'nin 2000'li yılların başından itibaren genel anlamda sürekli artan sayıda turist çeken global ölçekli bir turizm ülkesi olduğunu göstermektedir. Bu durumu teyit eden UNWTO 2018 Yılı Turizm Raporu verilerinde de[14], 2016 yılındaki %23'lük daralmanın ardından 2017 yılındaki %24'lük rekor artış oranıyla 38 milyon turiste ev sahipliği yapan ve turizm istatistikleri açısından Akdeniz Avrupa Bölgesi'nde değerlendirilen Türkiye, dünyada en çok turist çeken 8. Ülke olmuşken 2018 ve nihayet 2019 yılında tüm zamanların rekorunu kırarak, 52.5 milyon uluslararası ziyaretçi ile en çok turist alan 6. Ülke olmuştur. Ve fakat gelen turistin para harcama seviyesi önceki yıllara göre düşük olduğundan, 14.'lüğe gerilemiş ve toplam turizm gelirleri açısından ilk 10'a girememiştir.

Tablo 1'deki veriler ve göstergeleri olan Şekil 1-3 yakından incelendiğinde, 2015 ylına kadar sürekli artan turist sayısının 2014 yılıyla birlikte düşüşe geçtiği ve fakat 2017 yılından itibaren tekrar toparlanarak yüksek artış hızıyla seyrettiği götürlmektedir. 2013 Haziran ayı ile başlayan Taksim'deki Gezi olayları sürecinin ve buna bağlı iç-dış siyasi ve güvenlik nedenlerinin bunda etkili olduğu bilinen bir gerçektir.

Yine Tablo 1 verileri ve Tablo 2-3 te dikkat çeken bir başka ayrıntı ise 2003 yılında en yüksek kişi başı harcama rakamlarına onca yıl geçmesine rağmen ulaşılamamış ve 2009 yılı dünya ekonomik krizinden en iyi istifade eden ülkeler arasında olmasını istisna tutarsak, Türkiye'ye özellikle ABD ve Avrupa ülkelerinden gelen yüksek harcama oranına sahip gelir seviyesi yüksek turist profili yakalanamadığı için, toplam turist sayısındaki artışın gelirlere aynı oranda

[14] World Tourism Organization (2018,2020), UNWTO Tourism Highlights, 2018,2020 Editions, UNWTO, Madrid.

yansımadığı ve düşen oranlarda seyrettiği görülmektedir. Bu husus, sektördekiler tarafından yakından bilindiği için, Türkiye'nin yüksek gelir ve harcama seviyesine sahip turistler üzerine kampanyalar oluşturması gerekmektedir.

Bir önceki yılın büyük düşüşle biten sezonunun ardından, 2017 yılında turist sayısı artış oranında Avrupa birincisi ve 2019 yılında 52.5 milyonla dünya 6.sı olsa da, Türkiye'nin 2017 yılında 38 milyon turistten elde ettiği turizm gelirleri, ancak 2010 yılında gelen 21 milyon turistten elde edilen gelirlerle neredeyse aynı miktarda gerçekleşmiştir[15].

2014 yılında zirveye yaklaşmış olan Türkiye'de, 2017 yılında sayısal anlamda tekrar toparlanan uluslararası turizm sektörü, ABD ve Avrupa'dan doğan boşluğu Asya ve Ortadoğulu turistler ile doldurmakla, istatistiksel olarak bir başarı yakalamış olsa da, yüksek harcama profiline sahip turisti çekemediği için, uluslararası turizm gelirleri anlamında aynı performansı gösterememiştir.

Tablo 2: Turizm Gelirlerinin GSMH'ya ve İhracata Oranı, 2003-2019

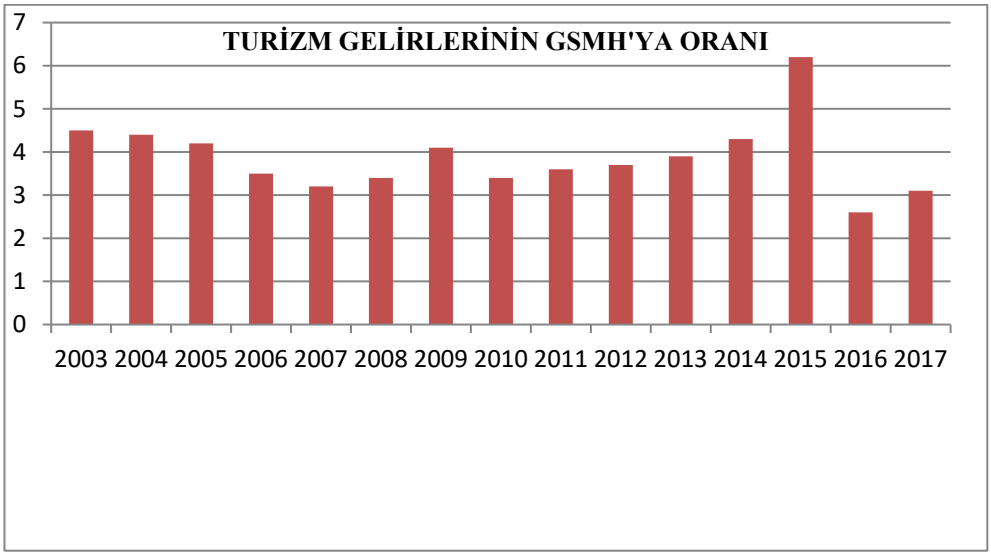
Turizm Gelirlerinin GSMH İçindeki Payı, 2003-2019			**Turizm Gelirlerinin İhracata Oranı, 2003-2019**	
YILLAR	**Pay**		**YILLAR**	**Oran**
2003	4,5		2003	28,2
2004	4,4		2004	25,2
2005	4,2		2005	24,7
2006	3,5		2006	19,7
2007	3,2		2007	17,3
2008	3,4		2008	16,6
2009	4,1		2009	20,8
2010	3,4		2010	18,3
2011	3,6		2011	20,8
2012	3,7		2012	19,2
2013	3,9		2013	21,3
2014	4,3		2014	21,8
2015	6,2		2015	21,9
2016	2,6		2016	15,5
2017	3,1		2017	16,7
2018	3,2		2018	16,8
2019	3,3		2019	16,9

Kaynak: TUİK

Tablo 2'deki veriler ve Şekil 4'de gösterildiği gibi, turizmin 2014 yılındaki yüzde 4,3 ve 2015 yılındaki yüzde 6,2'lik GSMH payının 2016 yılında yüzde 2,6 ve 2017 yılında yüzde 2,3'e gerilemiş olması da ayrıca dikkate değer bir husus olarak turizm gelirleri ve ekonomik katkısının, turistlerin sayısal artışıyla doğru orantılı olmayan bir gidişata sahip olduğunu ve bu konuda da

[15] A.g.e.

tabloyu iyileştirecek turizm stratejilerinin gerekliliğini göstermektedir.

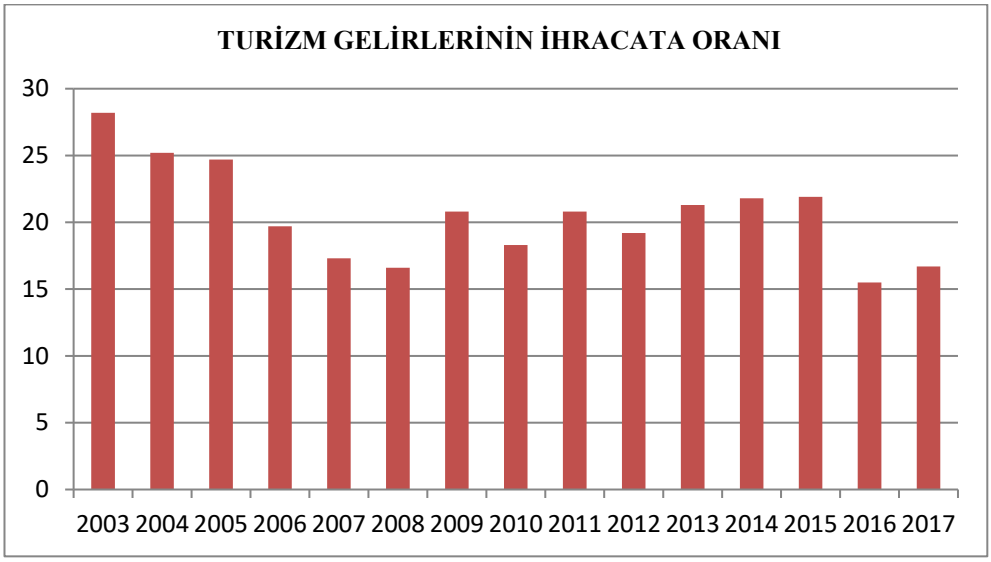


Şekil 4: 2013-2017 YILLARI ARASINDA, TURİZM GELİRLERİNİN GSMH'YA ORANI

Kaynak: TÜİK'in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

WTTC'nin 2018 ve 2020 Turizm Araştırma Raporlarındaki 2017 yılı verilerine göre Türkiye, GSMH'ya katkısı 21.5 milyar dolar olan dünya ortalamasının üstüne çıkarak, 32 milyar dolarlık bir katkı sunmakla, bu alanda dünyada 15. Sırada ve 98.4 milyar dolarlık dolaylı dahil toplam katkı ile de 14. sırada yer almaktadır. 2019 yılında ise 84.9 milyar dolarlık katkı ile yine dünya ortalamasının üstünde kalmıştır. 1.490 bin olan dünya istihdam yaratma ortalamasının ise gerisinde kalarak 2017 yılında turizm sektörü aracılığıyla 461 bin kişilik doğrudan istihdam yaratmış ve 35. Sırada yer almıştır. Dolaylı istihdama katkısı biraz daha fazla olduğu için ise toplamda 2.093 bin kişilik bir istihdam katkısı ile 2..341 olan dünya ortalamasına yaklaşmış ve bu alanda 22. olmuştur. Bir önceki yıldan gelen gerilemeyi telafi etmek için gerçekleştirilen yoğun teşvik ve tanıtımlar nedeniyle, 2017 yılında 20.5 milyar dolarlık turizm yatırımı gerçekleştirerek dünya ortalamasının (4.8 milyar dolar) çok üzerine çıkmış ve dünyada en çok turizm yatırımı yapan 10. ülke olmuştur. 31.3 milyar dolarlık toplam turizm hacmi ile de dünya ortalamasının (8.1) üstüne çıkarak 13. olmuştur. İstihdamda da 2019 yılında yatırımların da etkisiyle 2,643 binlik rakama ulaşmıştır[16].

[16] World Travel and Tourism Council: Travel&Tourism Economic Impact, March 2020



Şekil 5: 2003-17 YILLARI ARASINDA, TURİZM GELİRLERİNİN İHRACATA ORANI

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 2 ve Şekil 5'teki veriler bize göstermektedir ki, Türkiye'nin uluslararası turizm gelirleri, toplam ihracat rakamları arasında çok büyük bir orana sahiptir ve bu da Türkiye'nin dış ticaretini doğrudan etkileyen en önemli sektörlerden birisi olduğunu göstermektedir. İlk yıllarda yüksek orana sahip bir kalem iken bu oran, 2009 yılı istisna edilirse, genel anlamda yukarı doğru olmayan ve uluslararası turist sayısıyla orantısız ve düzensiz bir seyir takip etmiştir.

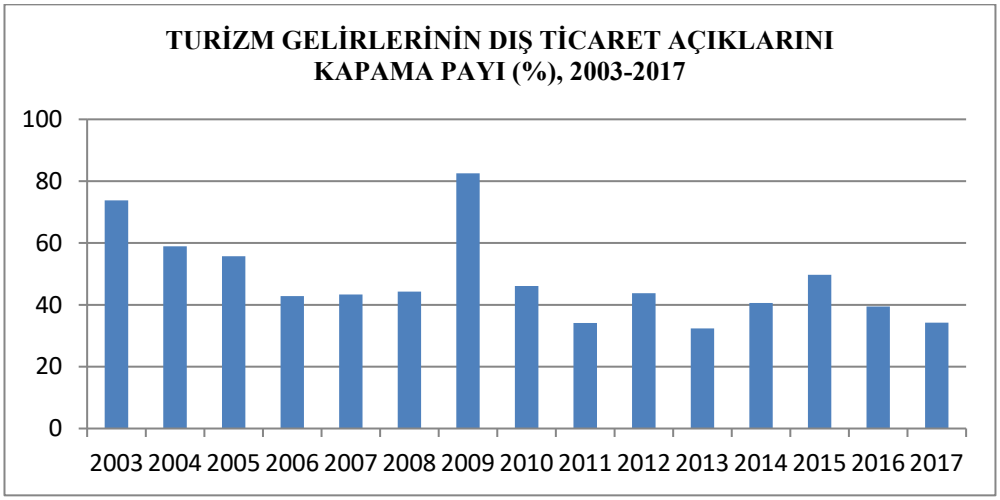
Aşağıda verilen Tablo 3'teki veriler ve Şekil 6'daki gösterge, Türkiye'nin dış ticaret açığını kapamada, uluslararası turizm gelirlerinin ne kadar hayati bir katkı yaptığını açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle, hem 2009 yılında dünyadaki ekonomik krizin teğet geçtiği yılda ve hem de bu sefer 2017'den itibaren kendi zayıf ekonomisini telafi edercesine, uluslararası turizm gelirleri Türkiye'nin dış ticaret açıklarını kapamasında can simidi rolü oynamıştır. Yine de, Tablo 1 ile yıllar bazında kıyaslanarak incelendiğinde, sayısal turist artışının aynı derecede uluslararası turizm (ihracat) gelirine yol açmayabileceği gibi, turizm gelirlerinin artış veya azaldığı yıllarda doğru orantılı bir dış ticaret artış ve azalışı olmadığı da açıktır. Bunda, ilgili yıllardaki diğer ihracat kalemlerinin performansının etkisi söz konusudur.

Turizm gelirlerinin her halükarda Türkiye ekonomisi ve ihracatı açısından son derece önemli ve vazgeçilmez olduğu bu tablo ve şekillerde net bir biçimde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3: Turizm Gelirlerinin Dt Açıklarını Kapama Payı, 2003-2020

YIL	Dış Ticaret Açığı (DTA) 1.000.000 $	Turizm Gelirinin DTA Kapama payı (%)
2004	34.372	58,95
2005	43.297	55,72
2006	54.041	42,83
2007	62.790	43,34
2008	69.936	44,3
2009	38.875	82,52
2010	71.661	46,09
2011	105.934	34,13
2012	84.066	43,75
2013	99.858	32,35
2014	84.508	40,59
2015	63.268	49,73
2016	55.995	39,48
2017	76.736	34,25
2018	55.016	53.55
2019	31.174	1,09

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.



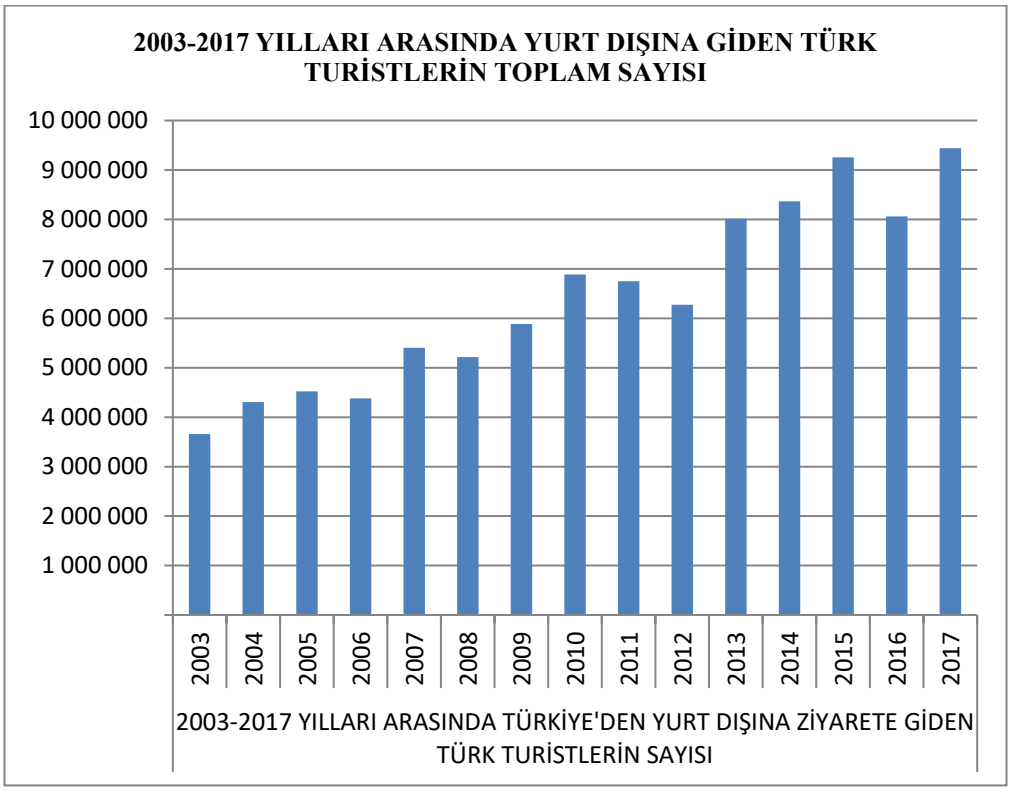
Şekil 6: Turizm Gelirlerinin Dış Ticaret Açıklarını Kapama Payı (%),

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türk dış ticaretinde ithalat olarak kaydedilen uluslararası seyahat eden Türkiye'li turistlere ait rakamlar anlamında, Tablo 4' ve Şekil 7'deki TÜİK verileri ışığında, Türklerin 2012 ve 2016'daki kısmi ekonomik durgunluk hariç tutulursa, son 15 yıldır sürekli artan bir sayıda yurtdışına seyahat etmekte olduğu görülmektedir. Tüm dünya turistleri gibi, Türkler de özellikle coğrafi anlamda yakın destinasyonları tercih ettikleri görülmektedir. Son yıllarda birçok ülke ile karşılıklı imzalanan vizesiz geçiş anlaşmaları nedeniyle yurtdışı turistik geziler daha da kolaylaşmış ve bu sayı genel anlamda artış eğilimli seyretmektedir.

Tablo 4: Yurt Dışına Giden Türk Vatandaşlarının Sayısı, 2003-2020

Yıllar																
2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
3 658 655	4 306 398	4 524 060	4 378 982	5 401 907	5 215 235	5 885 001	6 887 489	6 751 006	6 273 993	8 011 654	8 3696	9 256 486	8 062 065	9 440 457	8 383 432	9 650 512



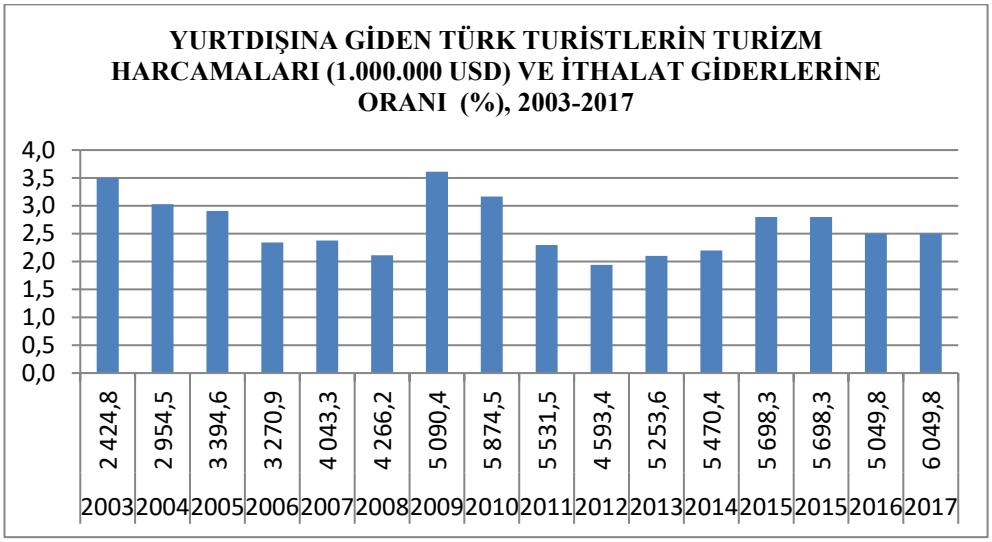
Şekil 7: 2003-2017 Yılları Arasında, Yurt Dışına Giden Türk Turistlerin Toplam Sayısı

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 5: Yurtdışına Giden Türk Turistlerin Turizm Harcamaları/ İthalata Oranı (%), 2003-2020

YILLAR	TURİZM GİDERLERİ (1.000.000 USD)	İTHALAT GİDERLERİNE ORANI (%)
2003	2 424,8	3,5
2004	2 954,5	3
2005	3 394,6	2,9
2006	3 270,9	2,3
2007	4 043,3	2,4
2008	4 266,2	2,1
2009	5 090,4	3,6
2010	5 874,5	3,2
2011	5 531,5	2,3
2012	4 593,4	1,9
2013	5 253,6	2,1
2014	5 470,4	2,2
2015	5 698,3	2,8
2015	5 698,3	2,8
2016	5 049,8	2,5
2017	6 049,8	2,5
2018	4 896.3	2,3
2019	4 403.6	2,2

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.



Şekil 8: Yurtdışına Giden Türk Turistlerin Turizm Harcamaları (1.000.000 Usd) Ve İthalat Giderlerine Oranı (%), 2003-2017

Kaynak: TUİK' in yayımladığı veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 4 ve Tablo 5'te yer alan verilere, Tablo 2 ve Şekil 5'le mukayeseli bakıldığında, Türk turistlerin yurtdışı uluslararası turizm harcamalarının, toplam ithalat rakamları ve uluslararası turizm gelirlerinin ihracata oranına kıyasla, çok düşük rakamlardan oluştuğu ve bu nedenle Tablo 3 ve Şekil 6'daki göstergelerde dış ticaret açıklarını kapama oranına ulaşıldığı görülmektedir.

Uluslararası turizmin yurtdışına seyahat eden Türk vatandaşlarının toplam sayıları ile toplam harcamaları (ithalat) arasında doğru orantılı artış veya azalış anlamında bir ilişkinin söz konusu olmadığı ilgili tabloların yanı sıra şekil 7 ve Şekil 8'den de kolaylıkla anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Küreselleşen 21. Yüzyıl dünyasında, gelişmiş ülkelerin yanı sıra,, rekabetçi üstünlük elde etmek isteyen gelişmekte olan tüm ülkelerin, toplumların refahını ve sürdürülebilir bir ekonomik gelişmeyi sağlayabilmek için, uluslararası turizme her geçen yıl daha fazla önem verdiği bilinen bir gerçektir.

Ödemeler bilançosu içerisinde uluslararası hizmetler kalemi içerisinde yer alan uluslararası turizm faaliyetleri, makroekonomik denge açısından büyük öneme sahiptir. Yabancı turistlerin varış noktasında yaptığı harcamalar, varış noktasındaki ülke için ihracat etkisi yaparken, ülke vatandaşlarının yurtdışında yaptığı harcamalar ithalat etkisi yaratmaktadır. Bu açıklamalardan da anlaşıldığı üzere uluslararası turizm ve uluslararası ticaret arasında iki yönlü bir nedensellik ilişkisi beklenmektedir[17].

Yabancı turistlerin bir diğer ülkede yaptığı harcamalar o ülke için ihracat etkisi yaparken, ülke insanın yurt dışında yaptığı harcamalar ithalat etkisi yapmaktadır[18]. Bu açıdan bakıldığında, bir ülkeye olan başarılı bir ticari iş gezisi ülkeler arasında ihracat ve ithalat akımına yol açmakta, bunun sonucunda o ülkeler arasında yeni ticaret ve iş görüşmeleri ya da gezileri kapsamında

[17] Uğuz, S.Ç. vd., 2010, s.874

[18] Kozak vd., 2010, s.78

ekonomik ilişkileri giderek geliştirdiği iddia edilmektedir.[19].

Turizm ekonomisi açısından bakıldığında, yabancı turistlerin ülkede yaptıkları harcamaları ve ülkeden yurtdışına çıkan ülke vatandaşlarının yapmış olduğu harcamaları ve sonuçta turizmin ekonomiye olan net katkısını göstermektedir[20].

Konuyla ilgili bilimsel literatür taramasında, farklı ülkeler arasındaki ampirik testi yapılan az sayıdaki araştırmada olduğu gibi Türkiye için de, uluslararası ticaret ile uluslararası turizm arasında güçlü bir nedensellik ilişkisinin mevcut olduğu sonucu ortaya çıkmıştır[21].

Buradan hareketle, bu araştırmada, global bir turizm ülkesi olan Türkiye örnek alınarak, ülkelerin ekonomik gelişmesi ve refahındaki rolüne etkisi anlamında uluslararası turizm ile uluslararası ticaret arasında bir nedensellik ilişkisinin olup olmadığı, 2003-2020 yıllarını kapsayan güncel veri setini oluşturan uluslararası turizm ve dış ticaret rakamları[22] eşliğinde incelenmiştir. Elde edilen verilerin kıyaslamalı analiz sonuçları, literatürde yer alan benzer çalışmalarda olduğu gibi, uluslararası turizmin, dış hizmetler kalemleri içerisinde en başta gelen güçlü bir kalem olmasının da verilerle destekleniyor olması neticesinde, uluslararası ticaretle güçlü bir nedensellik ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir.

Yine araştırmanın bulguları arasında, uluslararası turizmden elde edilen gelirlerin sınıflandırılması yapıldığında, toplam ihracat içerinde ciddi bir paya sahip olmakla birlikte, bu payda, yıllara göre turizm gelirleri ile doğru orantılı bir artış ya da azalış görülmemektedir. Ayrıca, İthalat ve ihracat kalemlerinde ve hacmindeki farklı etmenlere dayanan değişmeler ve Türk ekonomisine yıllara göre oranlandığında makroekonomik düzeyde düzensiz etkileri nedeniyle, turizm giderleri ile ithalat giderleri arasında yıllarla orantısız bir ilişki tespit edilmiştir.

Buralardaki orantısızlığın nedeni, daha çok uluslararası turizm dışı diğer ihracat ve ithalat kalemlerinde Türkiye'nin gerçekleştirdiği daha zayıf veya iyi performanstan kaynaklandığı düşünülmektedir. Buna dair, turizm dışı hangi sektörlerin bu orantısızlığa yol açmış olabileceği yeni bir araştırma konusu olarak araştırmacılar tarafından ele alınmalıdır.

Bu araştırmada kullanılan verilerin analiz edilmesi neticesinde, oransal anlamda bir artış ve azalışa neden olmamakla birlikte da, toplam turist sayısı ve toplam turist harcaması anlamında, Türkiye'nin gelişen ekonomik yapısı nedeniyle, Türkiye'nin her geçen yıl dünya turizm sektöründe gelişme vadeden bir potansiyel pazar olduğu ve uluslararası turizm hareketlerinde ülkelerin ekonomik kalkınma ve refahında etkili bir konumda olduğu görülmüştür.

Bir başka açıdan bu araştırma ile, Türkiye'deki politika yapıcıları ve uygulayıcılarının, uluslararası turizm hareketliliğini sağlıklı ve sürdürülebilir bir biçimde artırmalarının önemi ortaya çıkmıştır. Çünkü, döviz elde etmek için fazla bir maliyete katlanılmayan, doğrudan nakit döviz girdisi için kolay ihracat geliri sağlayan uluslararası turizme dönük teşvik edici tüm politikalar, zincirleme olarak kendisinin etki alanındaki bir çok hizmet sektörünü de olumlu olarak etkileyecek ve hizmet artışının uluslararası ticareti de aynı oranda etkilemesiyle dış ticaret açığını kapama ya da makro ekonomik dengeleri iyileştirmede çok olumlu neticelere yol açacaktır.

Ülkeler, uluslararası ticaret kalemlerinin en önemlilerinden olan uluslararası turizmden elde edecekleri gelirleri artırmak için uygulayacakları bir politika sonucu hem dolaylı ve hem de doğrudan gelir artışı elde ederek toplumsal refah ve sürdürülebilir

[19] Bahar O., Baldemir E., 2008, s.102
[20] İçöz ve Kozak, 2002, s.196
[21] Bahar O., Baldemir E., 2008, s.108
[22] UNTWO, WTTC ve TUİK verileri

ekonomik kalkınmayı daha kolay ve etkin bir biçimde gerçekleştirebilirler.

KAYNAKÇA

1. BAHAR, O., BALDEMİR, E. (2008) : "Uluslararası Ticaret ve Uluslararası Turizm Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği", DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:10, Sayı:4, 97-111
2. EILAT, Y. VE EINAV, L., 2004, "Determinants of International Tourism: a Three-Dimensional Panel Data Analysis", Applied Economics, 36
3. EMEKLİ, G. (2005) : "Avrupa Birliğinde Turizm Politikaları ve Türkiye'de Kültürel Turizm", Ege Coğrafya Dergisi, Sayı:14, 99-107.
4. ETHIER, J. W., 2005, "Globalization, Globalisation: Trade, Technology, and Wages", International Review of Economics and Finance, Vol 14
5. İÇÖZ, O. ve KOZAK, M. (2002), Turizm Ekonomisi, Turhan Kitabevi, Ankara
6. KAR, M., ZORKİRİŞÇİ E. ve YILDIRIM M., 2004, "Turizmin Ekonomiye Katkısı Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme", Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 4 (8)
7. KHAN, H., TOH, R.S., CHUA, L. (2005) : Tourism and Trade: Cointegration and Granger Causality Tests", Journal of Travel Research, Vol:44, No:2, 171-176.
8. KULENDRAN, N., WILSON, K. (2000) : "Is there a relationship between international trade and international travel?", Applied Economics, Vol: 32, Issue 8, 1001–1009.
9. KOZAK, N., KOZAK, Meryem A. ve KOZAK, M. (2010), Genel Turizm İlkeler-Kavramlar, Ankara: Detay Yayınları.
10. ÖNAL İ., 2020, Ortadoğu-Türkiye Turizm Hareketlerinin Sosyo-Kültürel Analizi, Doktora Tezi, MÜ, OİÜAE, 2020.
11. SEYİDOĞLU, H., 2017, Uluslararası İktisat, Güzem Can Yayınları, Geliştirilmiş 21. Baskı, İstanbul
12. TSAI, P. ve WANG, K., 1998, "Competitiveness of International Tourism in Taiwan: US Versus Japanese Visitors", Applied Economics, 30
13. TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu
14. UĞUZ, S.Ç..TOPBAŞ, F. Ve KAYA, İ., 2010,Uluslararası Ticaret ve Dış Turizm İlişkisi, 11. Ulusal Turizm Kongresi 2-5 Aralık 2010, Kuşadası,.873-879
15. World Tourism Organization (2018,2020), UNWTO Tourism Highlights, 2018,2020 Editions, UNWTO, Madrid.
16. World Travel and Tourism Council: Travel&Tourism Economic Impact, March 2020
17. https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/unwtodeclarations.1980.6.4.1, s.2