

e-ISSN:2587-2168

IDEA **Studies** journal

2022 Vol 8 Issue 46
OCTOBER





International Journal of Disciplines Economics &
Administrative Sciences Studies

IDEA STUDIES Journal

International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies

Open Access Refereed E-Journal & Indexed & Publishing / e-ISSN:2587-2168

 ideastudies.com  ideastudiesjournal@gmail.com

Vol 8 Issue 46 OCTOBER 2022

FROM THE EDITOR / EDİTORDEN

Bilim dünyasının değerli insanları,

International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) Dergisi, 2015 yılında yayın hayatına başlamış olup, uluslararası, hakemli ve yalnızca İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ anabilim dallarına ait çalışmaları yayınlayan e-dergidir.

Yayın hayatına başlamasından bu yana IDEAStudies ailesi içinde yer alan ve emeklerini esirgemeyen dergi yönetim kurulundaki değerli hocalarımıza, yurt içi ve yurtdışında görev yapan danışma, yayın ve hakem kurullarımızda yer alarak uzmanlık alanları ile bizlere katkı sağlayan çok değerli hocalarımıza sonsuz teşekkürü bir borç biliriz.

Kurulduğu günden bu yana IDEAStudies ailesi olarak, akademisyen hocalarımızla birlikte çalışmanın gurunu yaşamaktayız. Şu ana kadar IDEAStudies ailesi içerisinde yer almamış, ama yer almak isteyen siz değerli hocalarımızı yayın kurulu, danışma kurulu, hakem kurulu ve yazar olarak yanımızda görmek bizlere daha da güç katacaktır.

Bu açıdan IDEAStudies dergisi olarak bizlere vereceğiniz her türlü destekten dolayı teşekkür eder, saygılar sunarız.

Prof.Dr. H.Seçil FETTAHLIOĞLU

English

International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies), began its publication in 2015. IDEAJOURNAL is an international, refereed fervent and online journal, that publishes academic studies in the field of economic and administrative sciences.

We would like to thank you for your support to our advisory board, editorial board and arbitration board. We are also grateful to the scientists who share your study with us.

We are aware of the fact that we will be guided by stronger steps in the field of social sciences with the support you will give us in the future. For this reason, we are honored to see you in our broadcast, consultation or referee boards.



We would like to thank you for all the support you give in this way we are trying to become a social platform, and I offer respects.

Prof.Dr. H.Seçil FETTAHLIOĞLU

IDEA STUDIES Journal

International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies

Open Access Refereed E-Journal & Indexed & Publishing / e-ISSN:2587-2168

 ideastudies.com  ideastudiesjournal@gmail.com

Vol 8 Issue 46 OCTOBER 2022

GENERIC / JENERİK











International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) is a **international** and **refereed** e-journal. You can send posts by new member record via the journal web page, and take a part in broadcast and / or arbitration committees. We would like to express our honor to work with you, our esteemed academics. International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) publishes original scientific articles, symposium, panel and scientific study outputs. Furthermore, symposium reports can be published, if not published anywhere. However, authors are responsible for any obstacles for their works. International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) has the intellectual property rights of any published material. Anything published in the journal can not be published in anywhere except from the ones which has the permission of the journal. Any judicial, economic and ethical responsibilities of the published materials are under the authors' responsibility. International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) will not accept any responsibility.

International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies (IDEAStudies) dergisi **2015** yılında yayım hayatına başlamış olup, **ULUSLARARASI, HAKEMLİ, ALAN İNDEKSLİ ve E-DERGİ** olarak yayınlanan ve sadece İktisadi ve İdari Bilimler Bünyesinde yer alan çalışmaları yayımlayarak, söz konusu alana katkıda bulunmayı amaçlayan sosyal bilimler dergisidir. IDEAStudies dergisi 16 adet uluslararası indekste taranmaktadır.

JOURNAL ADMINISTRATION / DERGİ YÖNETİMİ		
Editor		
Prof. Dr. H.Seçil FETTAHLIOĞLU		
Disciplines Editor		
Professor Dr. Jean-Marc TROUILLE	Economics	Bradford University
Professor Dr. Ekaete EFRETUEI	Business Administration	Keele University
Professor Dr. Fatos UKAJ	Econometrics	Prishtina University
Professor Dr. Shpresa HOXHA	Labour Economics	Prishtina University
Associate Professor Dr. Beyhan ZABUN	Philosophy	Gazi University
Professor Dr. Dharm BHAWUK	Community Psychology	Hawaii University
Professor Dr. Mieczysław W. SOCHA	International Advisory Board	Warsaw University
Professor Dr. Haluk ALKAN	Public Administration	Marmara University
Professor Dr. Nauşabayeva HEKIMOGLU	International Relations	Bitlis Eren University
Professor Dr. Ramazan ERDEM	Healthcare Management	Suleyman Demirel University
Foreign Language Linguist		
Ass.Prof.Dr. Gulsum Vezir Oguz	Istanbul Gelisim University	
Ass.Prof.Dr. Hayriye BILGINER	Kahramanmaraş Sutcu Imam University	
Index Supervisor		
Buket Büşra ÇİÇEK	Kahramanmaraş Sutcu Imam University	
Lawyer		
Lawyer İsmail KARACA	London	
Lawyer Ömer GÖDEOĞLU	Turkey	
ADVISORY BOARD / DANIŞMA KURULU		
Professor Abdullah OKUMUS	Istanbul University / TURKEY	
Professor Ahmet SENGONUL	Cumhuriyet University / TURKEY	
Professor Ali AKSOY	Inonu University / TURKEY	
Professor Ali AZAD	United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES	
Professor Askar CHOUDHURY	Illinois State University, Illinois / USA	
Professor Belkis OZKARA	Afyon Kocatepe University / TURKEY	
Professor Bunyamin AKDEMİR	Inonu University / TURKEY	
Professor Chunxing FAN	Tennessee State University / USA	
Professor Dharm BHAWUK	Hawaii University / HAWAII	
Professor Dragana RADICIC	Lincoln University / UNITED KINGDOM	
Professor Ekaete EFRETUEI	Keele University / UNITED KINGDOM	
Professor Elvira BOLAT	Bournemouth University / UNITED KINGDOM	
Professor Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA	
Professor Ercan OKTAY	Karamanoglu Mehmetbey University/ TURKEY	
Professor Fatos UKAJ	Prishtina University / KOSOVA	
Professor Fazlı ARSLAN	Istanbul University / TURKEY	
Professor Feyzullah EROGLU	Pamukkale University / TURKEY	
Professor Fusun ÇINAR ALTINTAS	Uludag University / TURKEY	
Professor Gulay BUDAK	Dokuz Eylul University / TURKEY	
Professor Hasan TUTAR	Sakarya Universty / TURKEY	
Professor Himmet KARADAL	Aksaray Universty / TURKEY	

Professor Ipek DEVECI KARAKOC	Dokuz Eylul University / TURKEY
Professor Isidora KOURTI	Regent's University / UNITED KINGDOM
Professor Ismail BAKAN	Kahramanmaraş Sutcu Imam University / TURKEY
Professor Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Professor Junaid M.SHAIKH	Curtin University of Technology / MALAYSIA
Professor Katia Zhivkova MIHAILOVA	Univ. of National and World Ec. Sofya / BULGARIA
Professor Kayhan TAJEDDINI	Lund University / SWEDEN
Professor Lutfiye OZDEMIR	Inonu University/TURKEY
Professor Mahir FISONOGLU	Cukurova University / TURKEY
Professor Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND
Professor Mbodja MOUGOUE	Wayne State University / USA
Professor Mehdi TEHRANI	Columbus State University / USA
Professor Mevlüt KARAKAYA	Gazi University / TURKEY
Professor Mieczysław W. SOCHA	Warsaw University / POLAND
Professor Milind SATHYE	University of Canberra / AUSTRALIA
Professor Mohga BASSIM	Buckingham University / UNITED KINGDOM
Professor Mustafa PAKSOY	Kilis 7 Aralık University / TURKEY
Professor Nalan AKDOĞAN	Baskent University/TURKEY
Professor Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Professor Partha SARKAR	The University of Burdwan / INDIA
Professor Pinar SURAL OZER	Dokuz Eylul University / TURKEY
Professor Recep KOK	Dokuz Eylul University / TURKEY
Professor Sabahat BAYRAK KOK	Pamukkale University / TURKEY
Professor Semra GUNEY	Hacettepe University / TURKEY
Professor Serap CABUK	Cukurova University / TURKEY
Professor Sharon THACH	Tennessee State University / USA
Professor Singh MANJARI	Indian Institute of Management / INDIA
Professor Steve LETZA	Bournemouth University / UNITED KINGDOM
Professor Ugur YOZGAT	Marmara University / TURKEY
Professor Vaidas LUKOSIUS	Tennessee State University / USA
Professor Ymer HAVOLLI	Prishtina University / KOSOVA
Professor Yu-Feng LEE	New Mexico State University / USA
Professor Yusuf KARAKILÇIK	Inonu University / TURKEY
PUBLICATION BOARD / YAYIN KURULU	
Professor Adnan CELIK	Selcuk University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Ali APALI	Mehmet Akif Ersoy University / TURKEY
Associate Professor Dr. Ali BAYRAKDAROGLU	Muğla Sıtkı Koçman University / TURKEY
Associate Professor Dr. Ali Cuneyt CETIN	Akdeniz University / TURKEY
Professor Ali OZDEMIR	Dokuz Eylul University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Alper TAZAGUL	Kafkas University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Aykut EKİYOR	Gazi University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Aykut SARKGUNESI	Bulent Ecevit University / TURKEY
Assoc. Professor Dr. Ayşe Nazlı AYYILDIZ UNNU	Ege University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Baris AYTEKIN	Kırklareli University / TURKEY
Assist. Prof. Dr.Burcu Ozge OZASLAN CALISKAN	Istanbul University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Burhanettin COSKUN	Osmaniye Korkut Ata University / TURKEY
Assistant Professor Dr.Bilal SOLAK	Sinik University / TURKEY
Associate Professor Dr. Birol MERCAN	Necmettin Erbakan University/ TURKEY
Associate Prof. Dr. Bulent OZ	Osmaniye Korkut Ata University / TURKEY
Professor Cetin BEDESTENCI	Cag University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Deniz AKGUL	Ahi Evran University / TURKEY
Assistant Professor Dr.Dilek PENPECE	Science and Technology University / TURKEY
Associate Professor Dr. Duygu KIZILDAG	Izmir Democracy University / TURKEY
Associate Professor Dr. Dundar KOK	Pamukkale University / TURKEY
Associate Professor Dr. Emel BAHAR	Mersin University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Elif SIMSEK OZKAN	Erciyes University / TURKEY
Professor Esin KUHEYLAN	Dokuz Eylul University / TURKEY
Assist. Professor Dr.Evrin MAYATURK AKYOL	Izmir Katip Celebi University / TURKEY
Assist. Professor Dr. Fatma Nur YORGANCILAR	Selcuk University / TURKEY
Associate Professor Dr. Fahri TURK	Trakya University / TURKEY
Associate Professor Dr. Fikret SOYER	Sakarya University / TURKEY
Assistant Professor Funda BAYRAKDAROĞLU	Muğla Sıtkı Koçman University / TURKEY
Professor Gonul BUDAK	Dokuz Eylul University / TURKEY
Associate Professor Dr. Gul KAYALIDERE	Calal Bayar University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Gul Tugba DAGCI	Yalova University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Gulsen GERSIL	Calal Bayar University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Gulsum Vezir OGUZ	İstanbul Gelisim University / TURKEY

Associate Professor Dr. Haluk DUMAN	Aksaray University / TURKEY
Associate Professor Dr. Hasan GÜL	Ondokuz Mayıs University/ TURKEY
Associate Professor Dr. Hatice Hicret ÖZKOC	Mugla Sıtkı Kocaman University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Hayriye SENGUN	Bayburt University / TURKEY
Associate Prof. Dr. Koray KAYALIDERE	Calal Bayar University / TURKEY
Associate Professor Dr.Mehmet INCE	Mersin University / TURKEY
Associate Professor Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK	Gumushane University / TURKEY
Associate Professor Dr. Melih ÖZCALIK	Calal Bayar University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Muhammed SAYGIN	Mersin University / TURKEY
Associate Professor Dr. Mustafa AY	Selcuk University / TURKEY
Associate Professor Dr. Mustafa Fedai CAVUS	Osmaniye Korkut Ata University / TURKEY
Professor Mustafa TASLIYAN	Kahramanmaraş Sutcu Imam University / TURKEY
Associate Professor Dr. Morsheda HASSAN	Grambling State University / USA
Associate Professor Dr. Namık Kemal ŞAHBAZ	Mersin University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Nazan SAHBAZ KILINC	Kirikkale University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Nicolin AGALLIJA	Bayburt University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Noyan AYDIN	Dumlupınar University / TURKEY
Associate Professor Dr. Nuran AKSIT ASIK	Balikesir University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Nurullah KAYA	Bayburt University / TURKEY
Associate Professor Dr. Nuri BALTACI	Gumushane University / TURKEY
Associate Professor Dr. Okyay UCAN	Nigde Omer Halisdemir University /TURKEY
Associate Professor Dr. Olca SURGEVIL	Dokuz Eylul University / TURKEY
Associate Prof.Dr. Orhan ERCAN	Kahramanmaraş Sutcu Imam University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Ozlem YASAR UGURLU	Gaziantep University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Sahin CETINKAYA	Usak University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Sara ONUR	Kirikkale University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Selcen KÖK	Kahramanmaraş Sutcu Imam University / TURKEY
Assistant Professor Dr. Serkan KEKEVI	Gaziosmanpaşa University / TURKEY
Assistant Professor Dr. S. Mustafa ERSUNGUR	Ataturk University / TURKEY
Professor Tahir AKGEMCI	Selcuk University / TURKEY
Associate Professor Dr. Zubeyir TURAN	Omer Halisdemir University / TURKEY
INTERNATIONAL REPRESENTATIVE / ULUSLARARASI TEMSİLCİLER	
Professor Askar CHOUDHURY	Illinois State University, Illinois / USA
Professor Chunxing FAN	Tennessee State University / USA
Professor Dharm BHAWUK	Hawaii University / HAWAII
Professor Dragana RADICIC	Bournemouth University / UNITED KINGDOM
Professor Ekaete EFRETUEI	Keele University / UNITED KINGDOM
Professor Elvira BOLAT	Bournemouth University / UNITED KINGDOM
Professor Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA
Professor Fatos UKAJ	Prishtina University / KOSOVA
Professor Isidora KOURTI	Regent's University / UNITED KINGDOM
Professor Jean-Marc TROUILLE	Bradford University / UNITED KINGDOM
Professor Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Professor Junaid M.SHAIKH	Curtin University of Technology / MALAYSIA
Professor Katia Zhivkova MIHAILOVA	University of National and World Economic Sofya/BULGARIA
Professor Kayhan TAJEDDINI	Lund University / SWEDEN
Professor Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND
Professor Mbodja MOUGOUÉ	Wayne State University / USA
Professor Mehdi TEHRANI	Columbus State University / USA
Professor Mieczysław W. SOCHA	University of Warsaw / POLAND
Professor Mohga BASSIM	University of Buckingham / UNITED KINGDOM
Professor Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Professor Partha SARKAR	University of Burdwan / INDIA
Professor Sharon THACH	Tennessee State University / USA
Professor Singh MANJARI	Indian Institute of Management / INDIA
Professor Shpresa HOXHA	Prishtina University / KOSOVA
Professor Singh MANJARI	Indian Institute of Management / INDIA
Professor Steve LETZA	Bournemouth University / UNITED KINGDOM
Professor Vaidas LUKOSIUS	Tennessee State University / USA
Professor Ymer HAVOLLI	Prishtina University / KOSOVA
Professor Yu-Feng LEE	New Mexico State University / USA
REFERENCES OF THE LAST ISSUE / SON SAYININ HAKEMLERİ	
Prof.Dr. Burcu Erşahan	Kahramanmaraş Sütçü İmam Univeristy
Prof.Dr. Haluk Özseri	Istanbul Univeristy
Prof.Dr. Özgür Aslan	Istanbul Univeristy
Associate Professor Dr. Ahmet Tekin	Eskişehir Osmangazi Univeristy
Associate Professor Dr. İdil Işık	Istanbul Bilgi Univeristy

Associate Professor Dr. Oğuz Kara	Düzce Univeristy
Associate Professor Dr. Ömer Okan Fettahlıoğlu	Kahramanmaraş Sütçü İmam Univeristy
Associate Professor Dr. Özer Özçelik	Kütahya Dumlupınar Univeristy
Assist.Prof.Dr. İbrahim Gün	Batman Univeristy
Assist.Prof.Dr. Öner Gümüş	Kütahya Dumlupınar Univeristy
INDEXED / LISTED / TARANAN İNDEKSLER	
	SOBİAD Atıf Dizini
	International Index Copernicus
	Scientific Indexing Services (SIS)
	Eurasian Scientific Journal Index (ESJI)
	Cite Factor Academic Scientific Journals
	ResearchBible (Academic Resource Index)
	Directory of Research Journals Indexing (DRJI)
	Root Society for Indexing and Impact Factor Service
	Advanced Science Index
	infoBase index



OPEN  ACCESS



IDEA STUDIES Journal

International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies

Open Access Refereed E-Journal & Indexed & Publishing / e-ISSN:2587-2168

 ideastudies.com  ideastudiesjournal@gmail.com

Vol 8 Issue 46, OCTOBER 2022



CONTENT / İÇİNDEKİLER

Elif Tuğçe Bozduman & Birol Erkan Analysis of Product Concentrations of Fragile Economies	Research Article 680-686
Ramazan Kiliç & Taleh Mammadov Türkiye'nin Rusya ve Ukrayna ile Ticari İlişkileri (Pandemi, Savaş ve Son Gelişmeler) Turkey's Commercial Relations with Russia And Ukraine (Pandemi, War and Recent Developments)	Research Article 687-696
Arkun Tatar; Nevin Kılıç & Berra Bekiroğlu İş Performansının Yordayıcıları Olarak Kişisel İyi Oluş ve Kişilik Özellikleri Subjective Well-Being and Personality Traits as Determinants of Job Performance	Research Article 697-707
Belgin Yiğit & Tuba Büyükbeşe Örgütsel Dedikodunun Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi The Effect of Organizational Gossip on Nurses' Organizational Commitment	Research Article 708-720
Seyhan Bulan & Selma Söyük Presenteizm Konusunda Yapılan Tezlerin Değerlendirilmesi Evaluation of Theses on Presenteism	Research Article 721-730
Abdullah Burhan Bahçe; Beril Okumuşoğlu & Hüseyin İpek Elektronik Ödeme Sistemlerinde Kredi ve Banka Kartının Kullanımı ile Vergi Gelirleri Arasındaki İlişki: Var Granger Nedensellik Testi ile Analizi (2014-2022) The Relationship Between the Use of Credit and Bank Card and Tax Income in Electronic Payment Systems: An Analysis of the Granger Causality Test (2014-2022)	Research Article 731-741

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022
Vol: 8 Issue: 46
pp 680-686

Article ID
65036
Arrival
13 July 2022
Published
25 October 2022

DOI NUMBER

<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.65036>

How to Cite This Article

Bozduman, E. T. & Erkan, B. (2022). "Analysis of Product Concentrations of Fragile Economies", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:46; pp: 680-686



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Analysis of Product Concentrations of Fragile Economies

Elif Tuğçe Bozduman¹ Birol Erkan²

¹ Res. Assist., Manisa Celal Bayar University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics, Manisa, Turkey

² Prof. Dr., İskenderun Technical University, Faculty of Business and Management Sciences, Department of Economics, Hatay, Turkey

ABSTRACT

After the US Federal Reserve's tightening message in May 2013, the volatility in the economic indicators of some countries whose economy was financially dependent on foreign sources increased. The economies of some countries were more negatively affected by the said situation. These countries (Brazil, Turkey, Indonesia, South Africa, India) took place in the economic literature as the "Fragile Five". In this study, it is aimed to determine and analyze the product concentrations in the exports of Fragile Five economies. In this context, Entropy Index (EI) and Hirschman-Herfindahl Index (HHI) are used in the analyzes covering the 2000-2020 period. According to the results of the analysis, Turkey and India are the countries with the lowest export concentrations among the said countries.

Keywords: Concentration, Fragile Five, Entropy Index, Hirschman-Herfindahl Index

1. INTRODUCTION

The acceleration of global competition and the constant change of factors affecting competition cause countries to seek different ways and change their strategies. Over the years, the difference in production and exports between developed and developing countries is closing in favor of developing countries. Many developing countries, especially China, are improving their technology equipment in their production and exports and attaching more importance to research and development activities day by day. At the same time, the factors that determine global competition today are not only product quality, added value, production and export amount. The quality and added value level of the products produced and exported by a country may be high. However, if the export of the country in question concentrates only on certain products, in other words, if the country has not realized product diversification in exports, its global competitiveness will not be sufficient.

In this perspective, Fragile Economies (Brazil, Turkey, Indonesia, South Africa, India), which are frequently mentioned in the global economy and the subject of many studies, are discussed in this study. Because the mentioned countries are among the pioneers of developing countries in terms of production and export power. However, these economies have been called "fragile" in recent years due to their savings deficits and financial dependency on foreign sources. In this respect, the situation of export concentrations of Fragile Economies on product basis is analyzed in this study. First of all, general information about Fragile Economies is given and in the following sections, the method used in the study is mentioned together with the literature research. Finally, the concentrations of these economies in the global markets are analyzed using the Entropy Index (EI) and the Hirschman-Herfindahl Index (HHI).

With the 2008 global economic crisis, almost all of the developed economies had to struggle with the recession. For this reason, central banks of developed countries, especially the Fed, implemented expansionary monetary policies. As a result, the abundant amount of money supplied to the world increased the foreign currency inflows to some developing countries with high savings and external deficits and led to the revival of these

economies. As a matter of fact, even though their external deficits were high, serious economic problems did not occur in these countries due to foreign exchange inflows. However, the speech of FED Chairman Ben Bernanke on May 22, 2013 caused fragile economies to be shaken. Stating that the US economy started to recover from the crisis and that expansionary monetary policies would come to an end, Bernanke announced that they would follow a tightening monetary policy. This means that the abundant low-interest money pumped into the markets by the Fed would gradually reduce it (Nechio, 2014). It would be inevitable that fragile countries with high savings deficits, external deficits and financial dependency would be adversely affected by these possible tightening policies. As a matter of fact, according to the observation of Morgan Stanley, the national currencies of Brazil, India, Indonesia, South Africa and Turkey, which were among the emerging economies, depreciated at high rates against the dollar in 2013 (Stanley, 2013). For this reason, the five countries in question were referred to as the "Fragile Five" in the economics literature (Batbaylı, 2017).

Lack of new investment and volatility in economic growth rates made it impossible to finance many projects. This deficiency fed the slowdown in the economy and made their economy more vulnerable to the outside. Most of these economies experienced continued declines in 2015. Due to the continuous increase in the current account deficit, these countries relied on foreign investment more than before to close their deficits. This situation created a vicious circle for countries. Morgan Stanley scored emerging markets according to these six factors (The Balance, 2022):

- ✓ Current account balance
- ✓ The ratio of foreign exchange reserves to external debt
- ✓ Foreign holdings of government bonds
- ✓ U.S. dollar debt
- ✓ Inflation
- ✓ Real rate differential

2. LITERATURE REVIEW

Meilak (2008) examined the export concentrations of 20 countries at different levels of development in his study. In the study, in which 8 different concentration criteria were used, it was determined that the export concentrations are higher in countries with relatively small economic size (less developed countries) (Meilak, 2008).

Sattar and Ahmed (2012) analyzed export concentrations in Bangladesh during the period 1990-2011 in their study. In the study, in which the concentration index and HHI were used, it was also compared with countries like Bangladesh. It was the country with the highest HHI value among countries with volatile concentrations (Sattar & Ahmed, 2012).

Makonnen (2012) aimed to estimate the main determinants of export concentration in Ethiopia. Concentration Ratio, HHI, Hannah and Kay Index, EI were used to measure export concentrations. The results showed that the concentration in the country's exports decreased and exports started to move from west to east. It was stated that the lagged value of production, the change in the real effective exchange rate, the change in education expenditures and the ratio of the lagged value of investment to the GDP ratio were important determinants of export concentration (Makonnen, 2012).

Karahan (2017) analyzed the relationship between export concentrations and the collapse in trade, especially in the 2008-2009 crisis period of the BRICS and MINT economies. Results from the analysis using HHI showed a positive relationship between concentration and trade collapse (Karahan, 2017).

Dumičić et al. (2018) analyzed the concentration of global goods exports for developed, developing and transition countries in their studies, in which they used the concentration index and HHI for the 1948-2016 period. They stated that the market concentration of global goods exports decreased (Dumičić, Jošić, & Žmuk, 2018).

Ünlü and Yıldız (2019) analyzed the concentrations in foreign trade of technology-intensive products in Turkey in the period 1996-2017. They used the Concentration Index, HHI and EI in their analysis. As a result of the analysis, they determined that the concentrations were moderate (Ünlü & Yıldız, 2019).

Karadayı (2019) analyzed the foreign trade concentrations of Denizli at the sectoral and country level. Concentration index and provincial concentration coefficient were used in the analyses. According to the

findings, the sectoral concentration of the province in foreign trade was higher than the market concentration (Karadayi, 2019).

Ross (2019) analyzed the relationship between oil export diversification and Dutch Disease of the 38 largest oil producing countries. The concentration index was used in the study, which deals with the years 1962-2010. The results revealed that there was a positive relationship between concentration in poor African countries and Dutch disease (Ross, 2019).

Jošić et al. (2019) analyzed export market concentrations in European countries. HHI was used in the study covering the years 1995-2016. The lowest concentration was seen in EU-15 countries. Concentrations were high in the EFTA and CEFTA (Jošić, Žmuk, & Dumičić, 2019).

When we examine the literature, we see that scientific studies on export concentrations are mainly carried out using concentration ratio and HHI. In addition, we have not noticed a study on the export concentrations of fragile economies in the literature. For this reason, we can say that our work is original.

3. METHODOLOGY

In the study, two methods (indices) supporting each other were used to analyze the export concentrations of Fragile Five countries on product basis. The main purpose here was to determine whether the concentration scores obtained in one index overlap with other index scores. In this context, EI and HHI, which are frequently used methods for concentration analysis, were used. The study covers the years 2000 to 2020.

EI scores show dispersion, which is the opposite of concentration. EI scores are desired to be as high as possible. Because the increase in EI scores indicates that the diversity of the products exported by the country has increased compared to previous periods, that is, their concentration has decreased. This is an important and positive development in terms of increasing the country's global competitiveness. EI is formulated as follows (Ababa, 2012):

$$E = \sum_{i=1}^n S_i \times \log(1 / S_i)$$

In the formula, S_i represents the trade share of country i in the export partner country. A low index value indicates low dispersion (high concentration), and a high index value indicates high dispersion (low concentration). If a country trades at the same rate with all its trading partners, diffusion will be at its highest. In this case, the EI reached the highest rating. There is no specific value range for EI. However, if the value approaches zero, it indicates that there is high concentration (Kuzmin, Volkova, & Fomina, 2019). It is desirable that the EI be as high as possible.

HHI is one of the most used indices to measure the export concentration of countries. HHI is calculated by squaring the export shares of all sectors and adding these values. HHI is formulated as follows (Vaid, 2018):

$$HHI = \sum (S_i)^2$$

In the formula, HHI indicates the concentration ratio, and S_i indicates the share of exports in the sector in total exports. In short, the square of the export shares of each sector is taken and calculated in this way. Index results take values between 0 and 1. If the index value approaches 0, the country's export diversification is very strong, that is, the concentration ratio is low. If the index value approaches 1, the country's export diversification is very weak, that is, the concentration ratio is high.

EI scores and HHI scores are interpreted differently and in opposition to each other. In order to increase the global competitiveness of countries, concentrations in exported products should decrease. In this context, it is necessary to spread different types of products to different geographies. In this case, the country's EI scores will be high and HHI scores will be low.

4. CONCENTRATION ANALYSIS IN FRAGILE FIVE COUNTRIES

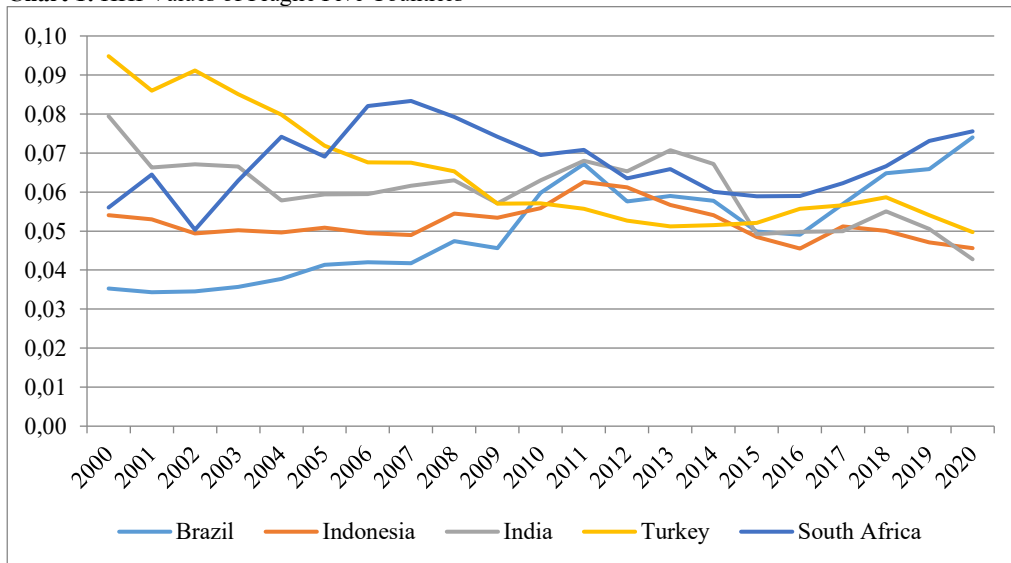
In this study covering the period of 2000-2020, export concentrations of Fragile Five economies on product basis were analyzed. In this context, EI and HHI were calculated for the analysis of the course of product concentrations by years, and the results were shown in separate charts (COMTRADE, 2022). HHI scores were given in Chart 1 and Table 1, and EI scores were given in Chart 2 and Table 2.

Table 1: HHI Values of Fragile Five Countries

	Brazil	Indonesia	India	Turkey	South Africa
2000	0,04	0,05	0,08	0,09	0,06
2001	0,03	0,05	0,07	0,09	0,06
2002	0,03	0,05	0,07	0,09	0,05
2003	0,04	0,05	0,07	0,09	0,06
2004	0,04	0,05	0,06	0,08	0,07
2005	0,04	0,05	0,06	0,07	0,07
2006	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08
2007	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08
2008	0,05	0,05	0,06	0,07	0,08
2009	0,05	0,05	0,06	0,06	0,07
2010	0,06	0,06	0,06	0,06	0,07
2011	0,07	0,06	0,07	0,06	0,07
2012	0,06	0,06	0,07	0,05	0,06
2013	0,06	0,06	0,07	0,05	0,07
2014	0,06	0,05	0,07	0,05	0,06
2015	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06
2016	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06
2017	0,06	0,05	0,05	0,06	0,06
2018	0,06	0,05	0,06	0,06	0,07
2019	0,07	0,05	0,05	0,05	0,07
2020	0,07	0,05	0,04	0,05	0,08

Source: Calculated using data from the COMTRADE database

When the HHI scores of the fragile five economies are analyzed (Table 1, Graph 1), it is seen that the concentrations of these countries are relatively similar to each other. Among these countries, the countries with the highest concentration are Brazil and South Africa. Especially South Africa's HHI scores are around 8 percent in 2006, 2007, 2008 and 2020. The countries with the lowest concentration are Indonesia and India. It is seen that the product concentrations of South Africa and Brazil, which have displayed an unstable appearance in HHI scores since 2000, have been increasing in recent years.

Chart 1: HHI Values of Fragile Five Countries

Source: Calculated using data from the COMTRADE database

The highest concentration score in the 2000-2020 period belongs to Turkey. Turkey achieved a relatively high concentration of 9 percent in 2000-2004. In the following years, the country's HHI values decreased. In other words, the country realized export diversification on a product basis. Like Turkey, the level of concentration in India at the beginning of the 2000s is higher than in other countries of the group. However, India also managed to reduce the level of concentration in the following years.

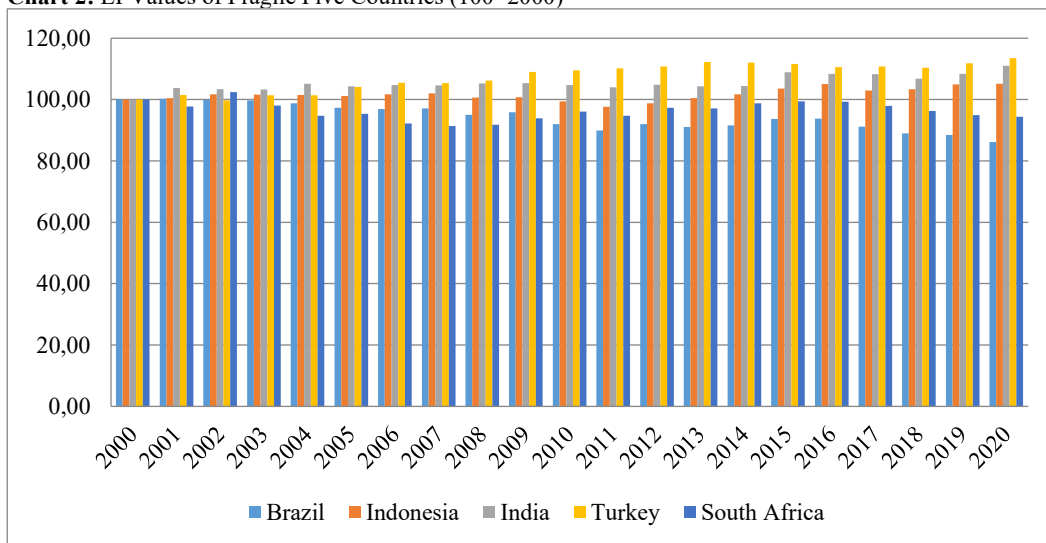
The EI values of fragile five economies were calculated as 2000=100 for ease of interpretation and comparison. In other words, 2000 was the base year and this value was accepted as 100 and the change in the values of the countries in other years was calculated accordingly.

Table 2: EI Values of Fragile Five Countries (100=2000)

	Brazil	Indonesia	India	Turkey	South Africa
2000	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2001	100,30	100,50	103,81	101,53	97,76
2002	99,94	101,74	103,35	99,77	102,46
2003	99,73	101,65	103,27	101,35	98,02
2004	98,82	101,51	105,11	101,44	94,75
2005	97,37	101,21	104,33	104,06	95,37
2006	96,87	101,68	104,74	105,49	92,23
2007	97,12	102,05	104,63	105,37	91,36
2008	95,04	100,67	105,26	106,18	91,80
2009	95,91	100,80	105,34	109,00	93,85
2010	92,02	99,47	104,77	109,50	96,08
2011	89,91	97,65	103,97	110,12	94,74
2012	91,97	98,81	104,87	110,75	97,30
2013	91,09	100,49	104,37	112,20	97,13
2014	91,60	101,74	104,43	112,09	98,77
2015	93,71	103,57	108,87	111,62	99,42
2016	93,76	105,03	108,42	110,59	99,29
2017	91,20	102,98	108,31	110,80	97,99
2018	88,97	103,34	106,82	110,39	96,27
2019	88,49	104,90	108,37	111,84	94,93
2020	86,20	105,19	111,03	113,51	94,45

Source: Calculated using data from the COMTRADE database

When the EI scores of the fragile five countries are analyzed, it is seen that the countries with the highest scores are Turkey and India. Especially since 2005, the EI scores of both countries have entered an increasing trend. However, after 2006, Turkey's EI scores increased even more and the country was positively differentiated among fragile five economies. In this perspective, the relatively high EI and low HHI values of Turkey and India show parallelism with each other.

Chart 2: EI Values of Fragile Five Countries (100=2000)

Source: Calculated using data from the COMTRADE database

Among the Fragile Five economies, the country with the lowest EI scores is Brazil. The index value, which is expected and targeted to increase over time, has gradually decreased in Brazil. The index value, which was relatively higher at the beginning of the 2000s, has steadily decreased since 2016. This shows that product concentrations have increased in Brazil over the years. Although not as much as Brazil, it is a country where concentrations are relatively high in South Africa. Because in the 2000-2020 period, only two years (2000 and 2002) were below the EI 100 score. In this context, it can be said that Brazil and South Africa are negatively segregated countries within the Fragile Five economies.

5. CONCLUSION

After the global economic crisis that occurred in 2008, many central banks struggling with the economic recession, especially the US Federal Reserve, increased the amount of money in circulation around the world by implementing expansionary monetary policies. This situation has increased foreign currency inflows primarily

to economies with foreign-dependent economies and high savings deficits. The aforementioned period of abundant money came to an end, especially after the announcement of FED Chairman Ben Bernanke on May 22, 2013. Because Bernanke emphasized that the US economy was about to overcome the crisis and that the Fed wanted to enter into normalization efforts by raising the interest rate in the near future. This situation came as a shock to some countries, which were positively affected by the abundant money period and thus appreciated their local currencies. Some economies with high savings and current account deficits were more affected by this situation and the five most affected countries were named the "Fragile Five".

In this study, it is aimed to analyze the product concentrations in the exports of the five countries (Brazil, Turkey, Indonesia, South Africa, India). Because the high product concentrations lead to a decrease in the global competitiveness of the countries. HHI and EI, which are among the popular concentration indices, were used in the study in which the 2000 and 2020 periods were analyzed. Both index scores gave parallel and consistent results. Although in a relatively negative situation at the beginning of 2000, the index scores of Turkey and India reveal that the concentration has decreased. In other words, Turkey and India are the two countries with the highest product diversification in the Fragile Five. It is obvious that this situation will lead to an increase in the global competitiveness of the two countries in question. Among the Fragile Five, the two countries with the highest level of export concentration are Brazil and South Africa.

The effects of every developing event and events in the world cause the global competition environment to heat up even more. Especially after the Covid-19 pandemic and the Ukraine-Russia War, the lack of supply, supply shortage and the global inflationary environment increase the competition between countries. In this perspective, it will not be enough for countries to produce high value-added products and sell them at high prices in order to increase their global competitiveness. For this reason, countries need to diversify the product pattern in their exports and appeal to a more diverse market with a wider variety of products.

REFERENCE

1. Ababa, A. (2012). *Determinants of Export Commodity Concentration and Trade Dynamics in Ethiopia*. Ethiopia: Ethiopian Economics Association Ethiopian Economics Policy Research Institute.
2. Batbaylı, Ş. (2017). *Kırılgan Beşlilerin Dış Ticaret Rekabet Gücü: Karşılaştırmalı Analiz*. Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
3. Canada, S. (2018). *Measuring Canadian export diversification*. Canadian Ministry of Industry.
4. COMTRADE. (2022). 04 2019, 07 tarihinde World Integrated Trade Solution: <https://wits.worldbank.org/WITS/WITS/Restricted/Login.aspx> adresinden alındı
5. Demiral, M., & Bal, H. (2015). Ticaret Performansı Ölçümlerine Çok Boyutlu Bir Yaklaşım: Seçilmiş Ülke ve Sektörlere İlişkin Karşılaştırmalı Analiz. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 118, 115-133.
6. Dumičić, K., Jošić, H., & Žmuk, B. (2018). Investigating Export Market Concentration For Developed, Developing And Transition Countries. *International Journal - VALLIS AUREA*, 4(1), 5-28.
7. Erkan, B. (2014). Product and Market Diversification in Turkey's Foreign Trade. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(1), 1-15.
8. Jošić, H., Žmuk, B., & Dumičić, K. (2019). Measurement of Export Market Concentration for the Largest European Economic Integrations. *Business Systems Research*, 10(2), 61-72.
9. Karadayı, A. (2019). Foreign Trade Concentration: The Case Of Denizli Province In Turkey. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 6(4), 236-247.
10. Karahan, H. (2017). Export Diversification in Emerging Economies. Ü. Hacıoğlu, & H. Dinçer içinde, *Global Financial Crisis and Its Ramifications on Capital Markets, Contributions to Economics* (s. 287-296). Springer International Publishing.
11. Kuzmin, E. A., Volkova, E. E., & Fomina, A. V. (2019). Research on the Concentration of Companies in the Electric Power Market of Russia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(1), 130-136.
12. Makonnen, T. (2012). *Determinants of Export Commodity Concentration and Trade Dynamics in Ethiopia*. Addis Ababa: Ethiopian Economics Policy Research Institute.

13. Meilak, C. (2008). Measuring Export Concentration: The Implications For Small States. *MeaBsuanrikn gof EVxaplolerttt aC oRnecveinewtr*, 37, 35-48.
14. Nechio, F. (2014). Fed'in Dikkat Çeken Haberleri ve Yükselen Ekonomiler (Fed Tapering News and Emerging Markets). *FRBSF ECONOMIC LETTER*, 1-6.
15. Ross, M. L. (2019). What do we know about export diversification in oil-producing countries? *The Extractive Industries and Society*, 6, 792-806.
16. Sattar, Z., & Ahmed, S. (2012). *Reducing Vulnerability in Export Performance: The Export Diversification Challenge in Bangladesh*. London: World Bank.
17. Stanley, M. (2013). *Döviz Kuru Etkisi (FX Pulse)*. ABD, New York: Morgan Stanley.
18. *The Balance*. (2022). The Balance Money: <https://www.thebalancemoney.com/what-are-the-fragile-five-1978880> adresinden alındı
19. Ünlü, F., & Yıldız, R. (2019). Türkiye'de Dış Ticaretin Teknolojik Yapısının Fası Bazlı Yoğunlaşma Analizleri İle Belirlenmesi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 7-26.
20. Vaid, P. (2018). Concentration of Chinese Export in India. *International Journal of Basic and Applied Research*, 8(7), 823-830.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 46

pp 687-696

Article ID

63803

Arrival

30 July 2022

Published

25 October 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.63803>**How to Cite This****Article**

Kiliç, R. & Mammadov, T. (2022). "Türkiye'nin Rusya ve Ukrayna ile Ticari İlişkileri (Pandemi, Savaş ve Son Gelişmeler)", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:46; pp: 687-696



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Türkiye'nin Rusya ve Ukrayna ile Ticari İlişkileri (Pandemi, Savaş ve Son Gelişmeler)**Turkey's Commercial Relations with Russia And Ukraine (Pandemi, War and Recent Developments)**Ramazan Kiliç¹ Taleh Mammadov² ¹ Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Kütahya, Türkiye² Doktora Öğrencisi., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, LEE İktisat, Kütahya, Türkiye**ÖZET**

Türkiye Rusya ve Ukrayna ile daima ticari, ekonomik, siyasi ilişkiler içerisinde yer almıştır. Ticari ilişkiler de her geçen gün daha da yükselmektedir. Soğuk savaş döneminden sonraki zamanlarda Türkiye ve Rusya'nın ticari ilişkileri daha da yükselmektedir. 2015 yılında yaşanan uçak krizinden dolayı iki ülke arasındaki gerilim zamanı Rusya'nın Türkiye'ye uyguladığı ambargolardan dolayı Rusya'ya yapılan ihracatta ciddi azalmalar meydana gelmiştir ve 3,6 milyar dolar olan ihracat %51,7 azalarak 1.733 milyar dolara gerilemiştir. Özellikle Türkiye'nin enerjiye olan talebinin büyük payını Rusya'dan karşılamasından dolayı iki ülke arasındaki ticari açık artmaktadır. 2019 yılında 23 milyar dolar olan ithalata karşılık, ihracat 4 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'nin Rusya'dan en fazla ithal ettiği ürünlerin başında enerji, demir, çelik ve hububat yer almaktadır. Aynı şekilde 2021 yılında Rusya Türkiye arasındaki ticari açık 23 milyar dolara ulaşmıştır. Ukrayna ile ticari ilişkilerimizde, en fazla ithal edilen ürünlerin başında demir ve çelik, hububat ilk sıralarda yer almaktadır. 2021 yılında Türkiye ve Ukrayna arasındaki ticari açık 1,6 milyar dolara ulaşmıştır.

Covid-19 pandemisi döneminde 2020 yılında Rusya ve Ukrayna ile ithalat ve ihracatta yaşanan aksaklıkların ardından 2021 yılında toparlanmalar yaşanmıştır. Aynı şekilde 2022 yılı şubat ayında yaşanan Rusya, Ukrayna savaşının; petrol, doğalgaz ve buğday ithalatından ciddi şekilde bu iki ülkeye bağlı olan Türkiye'yi nasıl etkileyeceği ilerleyen zamanda daha net görülecektir.

Anahtar kelime: Covid-19, Dış Ticaret Açığı, Rusya ve Ukrayna Savaşı 2022, İthalat, İhracat**ABSTRACT**

Turkey has always been in commercial, economic and political relations with Russia and Ukraine and its commercial relations are increasing day by day. In the times after the cold war period, the commercial relations of Turkey and Russia are increasing even more. Due to the jet crisis in 2015, during the tension between the two countries, there was a serious decrease in exports to Russia due to the embargoes imposed by Russia on Turkey, and exports to Russia, which was 3.6 billion dollars, decreased by 51.7% to 1.733 billion dollars. The trade deficit between the two countries is increasing, especially since Turkey meets the majority of its energy demand from Russia. In 2019, exports amounted to 4 billion dollars, compared to 23 billion dollars of imports. Energy, iron, steel and grain are among the products that Turkey imports the most from Russia. Likewise, in 2021, the trade deficit between Russia and Turkey reached 23 billion dollars. In our commercial relations with Ukraine, iron and steel and cereals are among the most imported products. In 2021, the trade deficit between Turkey and Ukraine reached 1.6 billion dollars.

During the COVID-19 pandemic period, after the disruptions in imports and exports with Russia and Ukraine in 2020, recovery was experienced in 2021. Likewise, the war between Russia and Ukraine in February 2022; How it will affect Turkey, which is heavily dependent on these two countries from oil, natural gas and wheat imports, will be seen more clearly in the future.

Keywords: COVID-19, Deficiency of External Trade, Russia and Ukraine War 2022, Import, Export**1. GİRİŞ**

Türkiye'nin Rusya, Ukrayna ile köklü tarihli, uzun dönemli ilişkileri vardır ve bu ilişkiler her geçen yıl daha da artmaktadır. Özellikle Rusya ve Türkiye arasında enerji anlamında geniş ticari ilişkiler mevcuttur. Günümüzde Türkiye enerji talebinin ciddi bir miktarını Rusya'dan karşılanmaktadır.

Rusya ile ticari ilişkiler 2015 yılında Rus savaş uçağının Türkiye tarafından vurulmasının ardından gerilemiştir. 2014 yılında Türkiye'nin Rusya'ya ihracatına bakarsan 6,1 milyar dolar iken, 2015 yılında uçak krizi nedeni ile Rusya'nın uyguladığı ambargolar nedeni ile bu rakam 3,5 milyara ve 2016 yılında 1,7 milyar dolara kadar gerilemiştir (Winrow, 2017). 2017 yılında iki ülke arasındaki ilişkilerin normalleşmesi ile ihracatta artış yaşanmıştır. Türkiye her yıl Rusya ile ticari ilişkisinde açık vermektedir. Açık vermenin başlıca nedeni enerji ithalatıdır. 2019 yılında Rusya'dan yapılan ithalat rakamlarına bakıldığında 23,1 milyar dolar iken, ihracatımız 4,1 milyar dolar seviyesine yükselmiştir. Ticari açık, 19 milyar dolar iken, 2020 yılında Covid-19 pandemisinin, petrol talebinin azalması ve petrol fiyatlarındaki düşüş nedeni ile 13,3 milyar dolara kadar gerilemiştir. 2021 yılında normalleşmenin ardından ticari açık 23,2 milyar dolara yükselmiştir (TÜİK, 2022).

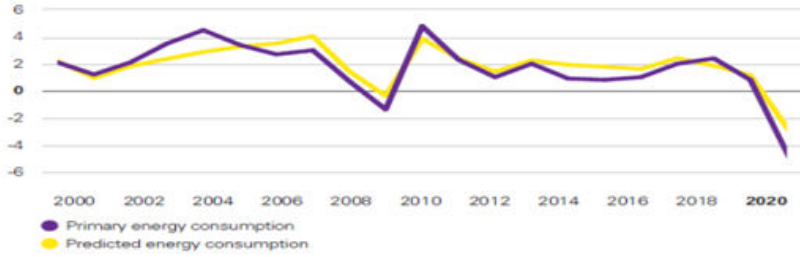
Ukrayna ve Türkiye arasındaki ilişkiye bakıldığında ithalatta 2011 yılından 2016 yılına kadar yaşanan azalma trendi, 2017 yılından günümüze kadar yükseliş göstermiştir. Türkiye Ukrayna ile olan ticari ilişkisinde her yıl açık vermektedir. Ukrayna'dan ithal edilen ürünlerin başında demir ve çelik, hububat ürünleri gelmektedir.

Türkiye, buğday ihtiyacının %74 kısmını Rusya ve Ukrayna'dan temin etmektedir. 2019 yılında ticaret açık 5,7 milyar dolar iken bu rakam 2021 yılında 16,2 milyar dolara yükselmiştir (TÜİK, 2021).

Türkiye'nin her iki ülke ile çok ciddi ilişkileri bulunmaktadır. Özellikle 2022 yılı Şubat ayından yaşanan Rusya, Ukrayna savaşı nedeni ile artan petrol, doğalgaz, buğday ve diğer ürünler Türkiye'nin ithalat rakamlarının artmasına ve ticari açık vermesine neden olmaktadır. TÜİK'in açıkladığı Ocak-Mart verilerine bakıldığında Rusya'dan yapılan ithalat değerinin ciddi şekilde yüksek olduğu gözükmemektedir. Covid-19 pandemisi etkisi, savaşın devam etmesi, ne zaman sonuçlanmasının bilinmemesi belirsizlik yaratmaktadır (TÜİK, 2022).

2. KÜRESEL ENERJİ TALEBİ, BUĞDAY, DOĞALGAZ VE PETROL FİYATLARI

2020 yılı yaşanan ve halen de gündemde ilk yerini alan Covid-19 pandemisi dünyayı ekonomik, sağlık her yönden negatif etkilemektedir. Pandemiden kaynaklı yaşanan ekonomik sorunlar, kapanmalar dünya enerji talebini %4,5 ve enerji kullanımından kaynaklı küresel karbon emisyonlarının %6,3 düştüğü tahmin edilmektedir. Birincil enerji tüketiminde 2020'de yılında yaşanan %4,5 düşüş 1945 yılından günümüze yaşanan en büyük düşüş olmuştur (BP Statistical Review of World Energy Report 2021).



Grafik1: Küresel enerji talebi. Gerçek ve tahmin edilen (yıllık değişim%)

Kaynak: (Statistical Review of World Energy Report, 2021)

Enerji tüketiminin yaşadığı azalmalara neden kömür ve doğal gazdaki düşüşler değil petroldeki düşüşler etkili olmuştur. Ancak petrol, doğalgaz ve kömür talebindeki düşüşlere rağmen rüzgâr, güneş ve hidroelektrik enerjilerine talep artmıştır. Ülkeler bazında bakarsak, enerji tüketiminde yaşanan en önemli düşüş ABD, Hindistan ve Rusya'da görülmüştür (BP Statistical Review of World Energy Report 2021).



Grafik2: Küresel petrol talebinde büyüme (yıllık değişim%)

Kaynak: (Statistical Review of World Energy Report, 2021)

Petrol fiyatlarına baktığımızda 2019 yılında ortalama fiyat 56,99 dolar, 2020 yılında bu rakam 39,68 dolara kadar gerilemiştir ve bu fiyat 2004'ten bu yana en düşük seviyededir. Petrol tüketimi 2020 yılında %9,3 rekor bir azalma ile 2011 yılından günümüze en düşük seviyeye gerilemiştir (Macrotrends, 2022). Petrole olan talebin en çok düştüğü ülkeler ABD, AB ve Hindistan. Çin ise petrol tüketiminin arttığı neredeyse tek ülke olmuştur. Küresel petrol üretimi günde 6,6 milyon varil küçülürken, OPEC düşüşün üçte ikisini oluşturdu. Libya (-920.000 v/g) ve Suudi Arabistan (-790.000 v/g) en büyük OPEC düşüşlerini yaşarken, Rusya (-1,0 milyon v/g) ve ABD (-600.000 v/g) OPEC dışı indirimlere öncülük etti. Rafineri kullanımı rekor bir azalma ile %8 düşerek 1985 yılından bu yana en düşük seviye olan %74,1'e gerilemiştir (Statistical Review of World Energy Report, 2021).



Grafik3: Ham petrol fiyatı
Kaynak: (Macrotrends, 2022)

Ham petrol fiyatlarına bakıldığında 2019 yılında 61,14 dolar olan petrol fiyatının COVID 19 pandemisi etkisi ile 11.26 dolara kadar gerilemiş ve son 22 yılın en düşük seviyesine gelmiştir (Macrotrends, 2022). 2021 yılında 75,21 dolar olan ham petrol fiyatı son jeopolitik gerginliklerden dolayı ciddi oranda artmıştır (Bloomberg HT, 2022).

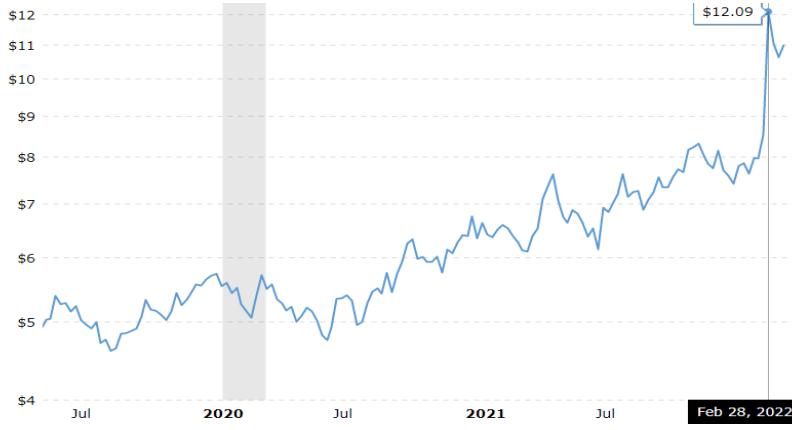
Grafik 3' e bakıldığında zaten pandemi nedeni ile artan petrol fiyatı Rusya ve Ukrayna geriliminden sonra ciddi oranda artış trendi kazanmıştır. Petrol fiyatları 2008 yılı petrol krizi fiyatlarına doğru yükselmektedir. 2008 yılında 145,31 doları gören ham petrol 2022 yılı martın 8' de son 13 yılın en yüksek fiyatı olan 123,70 dolara kadar yükselmiştir. Bu günlerde petrol fiyatı 110 dolar üzerinde seyretmektedir.



Grafik4: Doğal gaz fiyatı
Kaynak: (Macrotrends, 2022)

Aynı tablo doğal gaz için de geçerlidir. Grafik 4' e baktığımızda 2021 yılı mart ayından 2,70 dolar olan doğalgaz fiyatı yükselerek 2022 yılı martında 4,77 dolar seviyesine gelmiştir. Enerji piyasası düzenleme kurumunun yayımladığı 2022 yılı Ocak verilerine bakıldığında Türkiye en fazla doğal gaz ithalatını Rusya'dan yapmıştır. Yapılan ithalat toplam ithalatın %39,06 oluştururken, geçen yıl ocak ayına kıyasla %-2,11 bir azalma yaşamıştır (EPDK, 2022).

Avrupa'nın tahıl ambarı olarak da bilinen Ukrayna'ya 24.02.2022 tarihinde dünyanın en büyük buğday ihracatçısı olan Rusya'nın saldırması zaten pandemi ve iklim krizi nedeni ile artan gıda fiyatları, savaş nedeni ile daha da yükselmiştir (Sözcü Gazetesi, 2022).



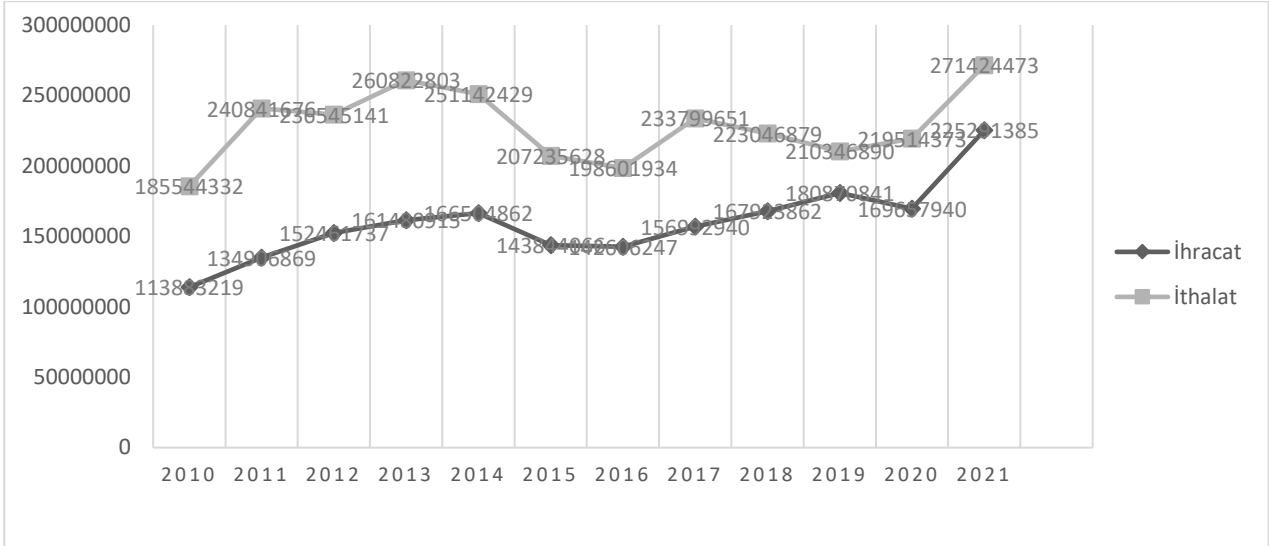
Grafik5: Buğday fiyatı
Kaynak: (Macrotrends, 2022)

Buğday fiyatı 2017 yılından günümüze kadar yükseliş trendi kazanmıştır ve 2019 yılında 5.5875 dolar olan buğday fiyatı Covid- 19 pandemisinden dolayı yaşanan kapanmalar, ticarete yaşanan aksaklıklardan dolayı, 2020 yılında 2019 yılına nazaran 14.63% artarak 6.405 dolara yükselmiştir. 2021 yılında 7.7075 dolar olan buğday fiyatı 2022 yılı özellikle Rusya ve Ukrayna arasında gerginliğin artması ve savaşla sonuçlanması sebebi ile buğday fiyatında ciddi oranda artış yaşanmıştır. Grafik 5'e bakıldığında buğday fiyatı savaşın başlama tarihi olan 24.02.2022 tarihinden günümüze kadar hızlı bir artış trendi sağlamıştır. En son 2008 yılında 12.8250 dolara yükselen buğday fiyatı 07.03.2022 tarihinde son 62 yılın en yüksek fiyatı olan 12.940 dolara kadar yükselmiştir (Macrotrends, 2022).

Dünya geneline bakıldığında, dünyanın buğday ihtiyacının %20 Rusya, %10 Ukrayna karşılamaktadır. Türkiye Rusya'dan yapılan buğday ithalatında Irak ve Almanya'dan sonra gelerek üçüncü sırada yerini almıştır. 2021 yılında Türkiye'nin toplam buğday ithalatı 8,1 milyon ton olmuştur. Yapılan ithalatın %90 Rusya ve Ukrayna'dan gerçekleştirilmiştir (Rusya%78, Ukrayna%12), (TÜİK, 2022).

3. TÜRKİYE'NİN TOPLAM İTHALAT VE İHRACATI

2019 yılı son aylarında patlak veren pandemi tüm dünya ülkelerinin genel ticaret sistemine ciddi oranda sorunlar yaratmıştır. Grafik 6'da 2020 yılı ithalat ve ihracat rakamlarına bakıldığında, ihracat bir önce yılın aynı dönemine kıyasla %6,3 azalarak 169 milyar dolara, ithalat miktarı %4,3 artarak 219 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında en fazla ithalat yapılan ülke 23,2 milyar dolarla Çin olmuştur. Çin 2020 yılında yapılan toplam ithalatın %11,1 oluşturmaktadır. Çin'den sonra 21,7 milyar dolarla Almanya, 17,8 milyar dolarla Rusya, 11,5 milyar dolarla ABD ve 9,1 milyar dolar ile İtalya takip etmiştir. Verilmiş ülkeler Türkiye'nin 2020 yılında yaptığı toplam ithalatın %38'ini oluşturmaktadır (TÜİK, 2022).



Grafik6: Türkiye toplam ithalat ve ihracat rakamları 2010-2021 yılları ABD doları
Kaynak: (Trade Map, 2022)

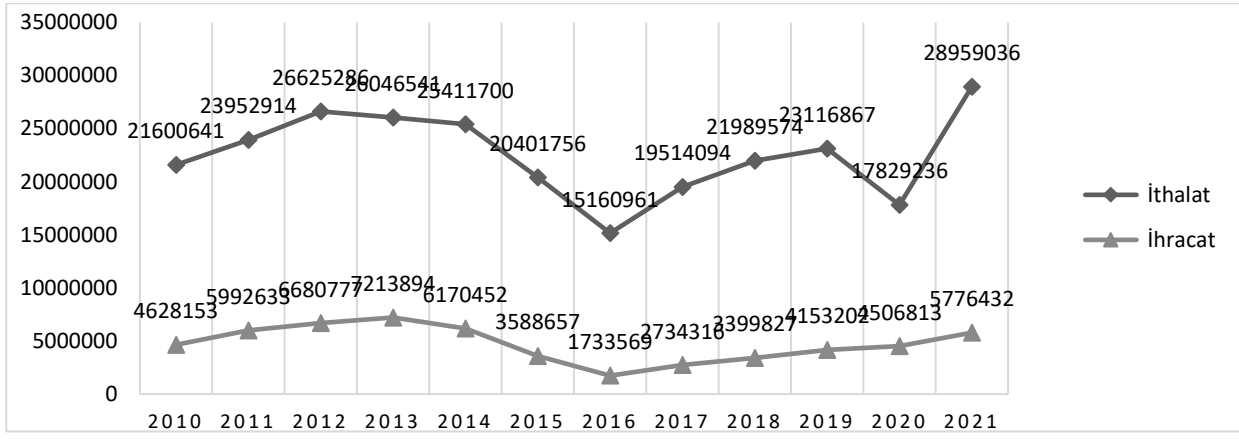
Aynı yıl zarfında ihracat oranlarına bakarsak, en çok ihracatın yapıldığı ülkeler listesinde ilk sırada 15,9 milyar dolar ile Almanya yer almaktadır. Almanya'dan sonra 11,2 milyar dolarla Birleşik krallık, 10,1 milyar dolarla ABD, 9,1 milyar dolarla Irak ve sırayı 8,7 milyar dolarla İtalya takip etmektedir. Verilmiş ülkeler toplam ihracatın %32,2 oluşturmaktadır. TÜİK'in açıkladığı 2020 yılında Türkiye'nin dış ticaret açığı %69,1 artarak 49 milyar 915 milyon dolara yükselmiştir (TÜİK, 2021).

2021 yılı rakamlarına bakıldığında ithalat %23,6 artarak 271 milyar dolara, ihracat bir önce yıla nazaran %32,8 artarak 225 milyar dolara yükseldi. 2021 yılında Türkiye'nin 32,2 milyar dolarla en fazla ithalat yaptığı ülke Çin olmuştur. Çini takiben 28,9 milyar dolarla Rusya ve sırayla Almanya, ABD ve İtalya yer almıştır. Verilmiş beş ülke Türkiye'nin yaptığı toplam ithalatın %39,7'ni oluşturmaktadır. 2021 yılında da geçen yıldaki gibi en fazla ihracat yapılan ülke 19 milyar321 milyon dolar ile Almanya olmuştur. Almanya'yı takip eden ülkeler 14,7 milyar dolarla ABD, 13,7 Milyar dolarla Birleşik krallık, 11,4 milyar dolarla İtalya ve 11,1 milyar dolarla Irak yer almıştır. Verilmiş beş ülke Türkiye'nin yaptığı toplam ihracatın %31,2'ni oluşturmaktadır. 2021 yılında dış ticaret açığı geçen yıla nazaran %7,5 azalarak 46 milyar 133 milyon dolara kadar geriledi. (TÜİK, 2022).

TÜİK açıkladığı 2022 yılı ocak- mart ayı verilerine bakıldığında Rusya'dan yapılan ithalat ocak ayı 4,6 milyar dolar, şubat ayında 3,8 milyar dolar, mart ayında 4,2 milyar dolar olurken. Ocak-Mart dönemine bakıldığında en fazla ithalat yapılan ülke listesinde ilk sırayı Rusya aldı. Rusya'dan ocak- mart dönemi yapılan toplam ithalat 12,7 milyar dolara ulaşmıştır. Ocak-Mart döneminde dış ticaret açığına bakıldığında %138,5 yükselerek 11,7 milyar dolardan, 26,4 milyar dolara yükselmiştir (tuik.gov.tr, 2022).

Ocak 2022 tarihinde ithal edilen yakıtların birim değer endeksi geçen yılı ocak ayına kıyasla %217, ham madde (yakıt hariç) %35,5 artmıştır. Aynı şekilde yakıtlarda miktar endeksinde geçen yılı ocak ayına nazaran %6,1, ham maddelerde (yakıt hariç) %12,4 bir artış kaydedilmiştir (TÜİK, 2022).

Grafik7'de Türkiye'nin Rusya ile son 12 yıllık ithalat ve ihracat rakamlarına yer verilmektedir. 2012 yılından başlayarak zaten azalma eğiliminde olan ithalat, özellikle 2015 yılında yaşanan uçak krizi sonrası 2016 yılında son 12 yılın en düşük seviyesine gelmiştir.



Grafik 7: Türkiye'nin Rusya ile toplam ithalat ve ihracat rakamları 2010-2021 (Bin \$)

Kaynak: (Trade Map, 2022)

2015 yılında 20,4 milyar dolar olan ithalat %25,7 azalarak 2016 yılında 15,2 milyara, aynı şekilde 3,6 milyar dolar olan ihracat %51,7 azalarak 1.733 milyar dolara gerilemiştir. 2015 yılında yaşanan uçak krizinden dolayı Rusya'nın Türkiye'ye uyguladığı yasakların etkisi 2016 yılında sert bir şekilde gözükmemektedir, ancak 2017 yılında Türkiye'ye uygulanan yasakların kısmi şekilde kalkması ile ithalat 19,5 milyar dolara, ihracat 2,7 milyar dolara yükselmiştir. 2019 yılına kadar ithalatta yaşanan artış trendi 2020 yılı başlarında yaşanan küresel Covid-19 pandemisi nedeni ile 23.116 milyar dolardan 17.829 milyar dolara kadar gerilemiştir. İthalat rakamlarından farklı olarak ihracat 4.153 milyar dolardan 4.506 milyar dolara yükselmiştir.

2021 yılı rakamlarına bakıldığında özellikle petrol fiyatlarında 2020 yılına nazaran yaşanan %55 artış ve doğalgazdaki %61 artış, Türkiye'nin enerjiye ödediği faturanın da kabarmasına neden olmuştur. Türkiye'nin enerjiye ödediği fatura 2021 yılında geçen yıla nazaran %75,3 artarak 28,925 milyar dolardan 50,692 milyar dolara yükselmesine neden olmuştur. Söyleye biliriz ki Türkiye yılda ortalama 60 milyar metreküp doğal gaz tüketiminin neredeyse %99,6 ithalatta karşılanmaktadır ve 2021 yılında Türkiye'nin doğal gaz ihtiyacının %45 Rusya'dan karşılanmıştır. Bu nedenle 2021 yılında Rusya'dan yapılan toplam ithalat 28,9 milyar dolara, yapılan toplam ihracat 5,7 milyar dolara yükselmiştir (BBC News, 2022).

TÜİK ve Ticaret Bakanlığının açıkladığı verilere bakıldığında 2022 yılı ocak-mart döneminde Rusya ve Ukrayna savaşı zamanı artan petrol, doğalgaz fiyatları Türkiye'nin enerjiye ödediği faturanın geçen yıl aynı dönemine kıyasla %188,3 bir artış yaşandığı gözükmemektedir (Ticaret Bakanlığı, 2022), (TÜİK, 2022).

Tablo 1: Türkiye'nin Rusya'ya ihraç ettiği ilk 10 ürün (Bin dolar)

Ürün tablosu	Türkiye'nin Rusya'ya ihracatı		
	2019	2020	2021
Tüm ürünlerin değeri	4153202	4506813	5776432
Yenilebilir meyve ve kuruyemişler; narenciye veya kavun kabuğu	656264	880772	917731
Makineler, mekanik cihazlar, nükleer reaktörler, kazanlar; parçaları	525773	618508	836603
Demiryolu veya tramvay vagonları dışındaki araçlar ve bunların parça ve aksesuarları	402708	350065	488001
Elektrikli makine ve teçhizat ve bunların aksam ve parçaları; ses kaydediciler ve çoğaltıcılar, televizyon	187600	200289	253734
Plastikler ve bunlardan mamul eşya	187244	186378	251019
Gemiler, tekneler ve yüzen yapılar	10089	136915	220165
Balıklar ve kabuklular, yumuşakçalar ve diğer suda yaşayan omurgasızlar	88599	131961	217156
Demir veya çelikten eşyalar	131246	146044	197325
Hayvansal veya bitkisel katı ve sıvı yağlar ve bunların parçalanma ürünleri; hazır yemeklik yağlar, hayvan	39936	93265	151993
Yenilebilir sebzeler ve bazı kökler ve yumrular	132725	123896	148589

Kaynak: (Trade Map, 2021)

Tablo 1' de Türkiye'nin Rusya'ya ihraç ettiği ilk 10 ürünün listesi yer almaktadır. Aynı şekilde tablo 2' de bakarsak arada çok büyük fark olduğunu ve Rusya'nın ihracatta lider konumda olduğunu görürüz. Tablo 1' e bakıldığında Rusya'ya en fazla ihraç ettiğimiz ürünlerin başında yenilebilir meyve ve kuruyemişler, makine ve mekanik cihazlar, demiryolu ve tramvay vagonları yapılan ihracatın başında gelmektedir. 2020 yılı Covid-19 pandemisinin de etkisen bakmayarak ihracatta artış gözükmemektedir.

Türkiye' den Rusya'ya yapılan ihracatı ürün grubuna göre sınıflandırılırsa, Rusya'nın payının çok küçük olduğunu göstermektedir. Örneğin, 2019 yılında Türkiye'nin "motorlu kara taşıtları, traktörler, bisikletler,

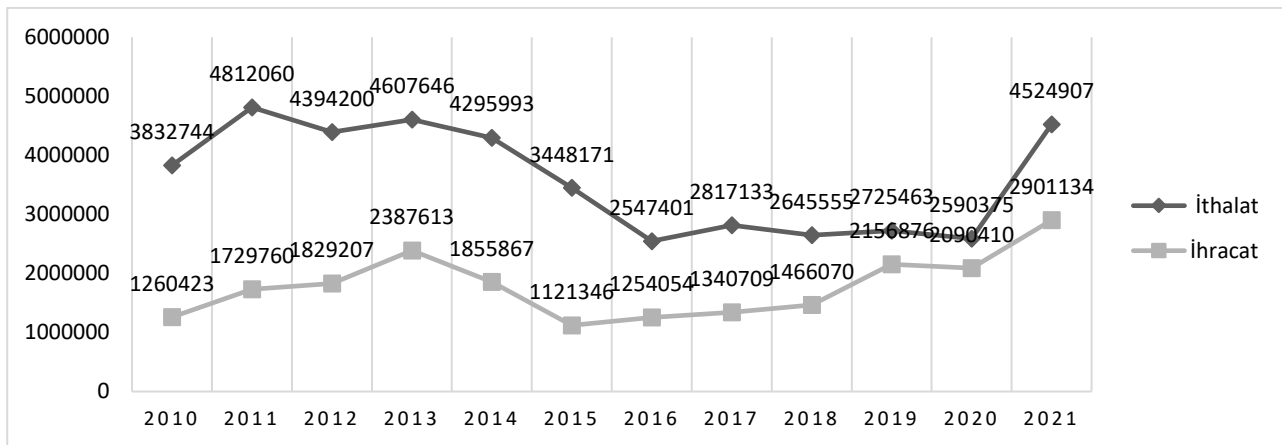
motosikletler ve diğer kara taşıtları ile bunların aksam, donanım ve aksesuarlarının” yapılmış toplam ihracat değeri 27 milyar dolar olurken, Rusya'nın payı sadece 350 milyon dolar olmuştur (Aydın, 2021, s. 156-157).

Tablo 2: Türkiye'nin Rusya'dan ithal ettiği ilk 10 ürün (Bin dolar)

Ürün tablosu	Türkiye'nin Rusya'dan İthalatı (Ürünler)		
	2019	2020	2021
Tüm ürünlerin değeri	23116867	17829236	28959036
Mineral yakıtlar, mineral yağlar ve bunların damıtılmasından elde edilen ürünler; bitümlü maddeler, maden	14580341	8308482	14292503
Demir ve çelik	3182932	2670199	5236810
Hububat	1658442	1711858	2475746
Alüminyum ve bunlardan mamul eşya	1105638	1055582	1282635
Hayvansal veya bitkisel katı ve sıvı yağlar ve bunların parçalanma ürünleri; hazır yemeklik yağlar, hayvan	329493	538964	1063780
Bakır ve bunlardan mamul eşya	281237	537561	928980
Plastikler ve bunlardan mamul eşya	79035	241367	562436
Gıda endüstrisinden kaynaklanan kalıntılar ve atıklar; hazır hayvan yemi	308694	352365	443733
İnorganik kimyasallar; değerli metallerin, nadir toprak metallerinin organik veya inorganik bileşikleri,	247131	269597	392732
Tabii veya kültürlü inciler, kıymetli veya yarı kıymetli taşlar, kıymetli metaller, kaplama metaller	49080	437748	320304

Kaynak: (Trade Map, 2022)

Tablo 2' e bakıldığında Türkiye'nin Rusya'dan ithal ettiği ürün grupları içerisinde büyük yeri tutan mineral yakıtlar, demir çelik, hububat, alüminyum 1 milyar doların üzerinde yer alan ürün gruplarıdır. Yapılan ithalatın büyük kısmı enerji ürünleri almıştır. Enerjide ciddi miktarda dışa bağımlı olan Türkiye her yıl Rusya'yla ticari açık vermektedir. 2019 yılında 14,5 milyar dolar olan enerji ithalatı 2020 yılında Covid-19 pandemisinin etkisi ile ve petrol fiyatlarındaki düşüşten dolayı 8,3 milyar dolara gerilemiştir. 2021 yılın pandeminin yarattığı sorunların ortadan kalkması ve petrol fiyatlarının geçen yıla nazaran %55 artarak ortalama 68 dolara yükselmesi yapılan ithalat rakamlarının ciddi şekilde artarak 14,2 milyar dolara geldiği gözükmektedir. Aynı şekilde demir çelik ve hububat ürünlerinin de ithalatının da arttığı görülmektedir.



Grafik8: Türkiye'nin Ukrayna ile toplam ihracat ve ithalat rakamları (Bin \$)

Kaynak: (Trade Map, 2022)

Türkiye ile Ukrayna arasında 1992 yılında imzalanan ve 1994 yılında yürürlüğe giren Ticaret ve Ekonomik İş birliği Anlaşması, iki ülke arasındaki ticaretin gelişmesine önemli katkı sağlıyor. Ayrıca Karayolu Taşımacılığı Anlaşması, Turizm İş birliği Anlaşması ve Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması ile iki ülke arasında imzalanan Yatırım Teşvik ve Karşılıklı Koruma Anlaşmaları ticarete büyük katkılar sağlamıştır (T.C. Resmî Gazete , 1994).

Grafik 8' de Türkiye'nin Ukrayna ile toplam ithalat ve ihracat rakamlarına yer verilmektedir. Grafikten görüldüğü gibi 2013 yılından 2,4 milyar dolar olan ihracat 2015 yılında 1,1 milyar dolara kadar gerilemiştir. Aynı şekilde 2013 yılında 4,6 milyar dolar olan ithalat 2016 yılında 2,5 milyar dolara kadar gerilemiştir. 2019 yılına kadar dalgalı seyreden ithalat rakamları, 2020 yılında patlak veren pandemiden dolayı 2,6 milyar dolara kadar gerilemiştir. 2020 yılında Covid-19 karşı aşının bulunması ve yaygınlaşması sayesinde küresel ticarete yaşanan aksaklıkların kademeli şekilde ortadan kalkması ile 2020 yılında 2 milyar dolar olan ihracat 2021 yılında 2,9 milyar dolara, ithalat 4,5 milyar dolara yükselmiştir.

Tablo 3: Türkiye'nin Ukrayna'ya ihracatı ilk 10 ürün (Bin dolar)

Ürün tablosu	Türkiye'nin Ukrayna'ya ihracatı		
	Value in 2019	Value in 2020	Value in 2021
Tüm ürünlerin değeri	2156876	2090410	2901134
Mineral yakıtlar, mineral yağlar ve bunların damıtılmasından elde edilen ürünler; bitümlü maddeler, maden	254631	228596	349021
Makineler, mekanik cihazlar, nükleer reaktörler, kazanlar; parçaları	185676	249122	341566
Demir ve çelik	157724	123096	241618
Demiryolu veya tramvay vagonları dışındaki araçlar ve bunların parça ve aksesuarları	144468	155215	178560
Plastikler ve bunlardan mamul eşya	102598	100923	160393
Yenilebilir meyve ve kuruyemişler; narenciye veya kavun kabuğu	125101	146064	158209
Uçak, uzay aracı ve bunların parçaları	78714	108	117027
Örme veya tığ işi giyim eşyası ve giyim aksesuarları	83137	79306	109007
Demir veya çelikten eşyalar	112326	74626	105653
Elektrikli makine ve teçhizat ve bunların aksam ve parçaları; ses kaydediciler ve çoğaltıcılar, televizyon	159636	118056	102052

Kaynak: (Trade Map, 2022)

Tablo 3'e bakıldığında en fazla ihraç edilen ürünlerin başında mineral yakıtlar, mineral yağlar ve bunlardan elde edilen ürünler ilk sırada yer almaktadır ve sırayla makineler, mekanik cihazlar, nükleer reaktörler ve demir çelik ürünleri gelmektedir. İhraç edilen ürünlerin değerine bakıldığında 2020 yılında azalmalar yaşandığını göre biliriz pandemiden kaynaklı. Ancak 2021 yılında ihraç edilen ilk 3 üründe artışlar yaşandığı gözükmektedir.

Tablo 4: Türkiye'nin Ukrayna'dan ithal ettiği ilk 10 ürün (Bin dolar)

Ürün tablosu	Türkiye'nin Ukrayna'dan ithalatı		
	2019	2020	2021
Tüm ürünlerin değeri	2725463	2590375	4524907
Demir ve çelik	815196	1079135	2198084
Hububat	660739	383150	942224
Cevherler, cüruf ve kül	77969	91563	278675
Gıda endüstrisinden kaynaklanan kalıntılar ve atıklar; hazır hayvan yemi	267391	225495	230185
Yağlı tohumlar ve yağlı meyveler; çeşitli tahıllar, tohumlar ve meyveler; endüstriyel veya tıbbi	475486	310217	227211
Plastikler ve bunlardan mamul eşya	18460	41405	113214
Hayvansal veya bitkisel katı ve sıvı yağlar ve bunların parçalanma ürünleri; hazır yemeklik yağlar, hayvan	18274	72739	74474
İnorganik kimyasallar; değerli metallerin, nadir toprak metallerinin organik veya inorganik bileşikler,	22080	33483	65604
Ahşap ve ahşap eşyalar; odun kömürü	68907	70826	58014
Demir veya çelikten eşyalar	34282	23983	55841

Kaynak: (Trade Map, 2022)

Türkiye Ukrayna'da 89 kalem ithal ediyor. Tablo 4'e bakıldığında Covid-19 pandemisinin de etkisi ile 2019 yılı nazaran azalan ithalat 2021 yılında ciddi şekilde yükselmiştir. Özellikle demir, çelik ve hububat ürünlerinin ithalatı ciddi şekilde arttığını söyleye biliriz. 2021 yılında Türkiye ve Ukrayna arasındaki ticari açık 1.623.773 dolara ulaşmıştır.

2022 yılında Ukrayna ve Rusya arasındaki savaş zamanı Rusya, 2023 yılına kadar ülke dışına yapılan hammadde ve ürün ihracatını yasak getirmiş ve aynı şekilde bir diğer ihracat yasağı Ukrayna'dan gelmiştir. Turizm, gıda ve enerji sektörleri dahil birçok kalemde Türkiye hem Rusya hem de Ukrayna ile ciddi ilişki içindedir (Yeniçağ Gazetesi, 2022). TÜİK'in ocak ayı verilerinde ithalatta ilk sırayı alan Rusya'dan 99 kalem ithal ediyor, Ukrayna'dan ise 89 kalem ithal ediyor. Özellikle savaş zamanı petrol, doğalgaz ve buğday fiyatlarındaki artış enerji ihtiyacının %96 dışarıdan karşılayan Türkiye'yi ciddi şekilde etkilemektedir. Türkiye buğday ithalatının %78 kısmını Ukrayna ve Rusya'dan karşılamaktadır (TÜİK, 2022).

Tablo 5: Rusya ve Ukrayna'dan gelen turist sayısı

Yıl	Rusya	Ukrayna
2019	7.017.657	1.547.996
2020	2.128.758	997.652
2021	4.694.422	2.600.8

Kaynak: (Kültür ve Turizm Bakanlığı,2022)

Türkiye Ukrayna ve özellikle Rusya ili turizm sektöründe ciddi ilişkilere sahiptir. 2019 yılında Rusya'dan gelen turist sayısı 7.017.657 kişi olmuştur ve bu sayı Türkiye'ye 2019 yılında gelen toplam turistler içerisindeki payı %15,57 olmuştur. 2020 yılında yaşanan koronavirüs pandemiden dolayı gelen Rus turist sayısında ciddi

azalma olmasına bakmayarak, Türkiye'ye gelen toplam turist içerisindeki payı geçen yıla nazaran artarak %16,72, 2021 yılında bu oran %19 yükselmiştir. Kültür ve Turizm Bakanlığının açıkladığı 2022 yılı ocak- mart dönemi verilerine bakıldığında ülkemize gelen Rus turist sayısı 360.764 olmuştur ve bu rakam geçen yılın aynı dönemine göre azaldığı gözükmektedir (Kültür ve Turizm Bakanlığı 2022). Azalmanın diğer nedeni Rusya ve Ukrayna savaşı zamanı Rusya'ya uygulanan yaptırımlardan dolayı Rusya Cumhurbaşkanı'nın 2 Mart 2022 tarihinde imzaladığı kararlar (döviz mevduat sahiplerinin maksimum para çekme limitini 10 bin dolarla sınırlandırılması) da etkili olduğu söylenebilir (President of Russia, 2022). Aynı tabloda Ukrayna'ya bakıldığında 2018 yılından bu yana Ukrayna grivnasının TL karşısında %45 değer kazanması gelen turist sayısında etkili olmaktadır. 2019 yılına bakıldığında Türkiye'ye gelen Ukraynalı turist sayı 1.547.996 iken bu rakam pandeminin de etkisi ile 2020 yılında 997.652, 2021 yılında 2.600.8'e yükselmiştir.

4. SONUÇ

Türkiye ile Rusya Federasyonu arasındaki ilişkiler tarihi kökenlere ve uzun bir geçmişe dayanmaktadır. Soğuk Savaş'ın sona ermesinden sonra, iş birliği için yeni fırsatlar ve beklentiler ortaya çıkmıştır. 1990'larda ekonomik iş birliğinin hızla gelişmesinin ardından, 2000'li yılların başında iki ülkenin siyasi liderleri arasındaki yakın diyalogla ikili ilişkiler yeni bir döneme girmesine neden olmuştur. Rusya ile ticari ilişkilere bakıldığında özellikle enerji sektöründe ciddi şekilde Rusya'ya bağlı olduğu gözükmektedir, bu nedenle Türkiye Rusya ile ticari ilişkilerinde her zaman ticari açık vermektedir. Türkiye tükettiği enerjinin %99,6 dışarıdan karşılamaktadır. EPDK verilerine göre Türkiye ortalama 60 milyar metreküp doğalgaz tüketiyor ve bu talebin %45 ve petrol talebinin %17 Rusya'dan karşılamaktadır. Genel olarak söyleye biliriz ki Rusya'dan ithal edilen doğalgazda yaşanan aksamlar Türkiye'nin sanayi sektörünü negatif etkileyeceği söylenebilir.

Türkiye ve Ukrayna ilişkileri 1992 yılından günümüze yapılmış olan birçok ikili anlaşmalar ile daha da gelişmektedir. Ukrayna'nın ürün ihracında 2020 yılında ilk sırada Çin olurken Türkiye bu sırada Rusya'dan sonra dördüncü olmuştur. Türkiye'nin coğrafi konumu, bölgesel hakimiyeti ve aynı şekilde Ukrayna'nın coğrafi konumu, zengin hammadde kaynakları iki ülke arasındaki ticari ilişkilerin her geçen gün daha da artmasına getirmektedir. Özellikle Covid- 19 pandemisi zamanı yaşanan ticari aksaklıklar 2020 yılında geçen yıla nazaran yapılan ithalat ve ihracat miktarında hafif azalmalara neden olmuştur. Ancak 2021 yılı perilerine bakıldığında pandemi öncesi dönemden daha yüksek olduğunu söyleye biliriz. 2021 yılında Türkiye'nin Ukrayna'dan yaptığı ithalat rakamlarına bakıldığında 4,5 milyar dolar, ihracat 2,9 milyar dolar gerçekleşmiştir. Ticari açık 1,6 milyar dolar gerçekleşmiştir ve bu rakam 2015 yılından günümüze Ukrayna ve Türkiye arasında gerçekleşen en yüksek rakamdır. Türkiye'nin Ukrayna'dan gerçekleştirdiği ithalatta demir çelik ve hububat önemli paya sahiptir. Özellikle 2020 yılında ortalama kapanış fiyatı 5,4 dolar olan buğday fiyatının, 2021 yılında 7,04 dolara yükselmesi ithalat rakamlarının artmasına neden olmaktadır. Türkiye buğday ihtiyacının büyük bir kısmını Rusya ve Ukrayna'dan temin etmektedir. Bu nedenle savaşın seyri önem kazanmaktadır

KAYNAKÇA

1. Aydın, Y. (2021). Rusya Federasyonu ve Türkiye Arasında Dış Ticaretin Yapısı ve Gelişimi. *RUSAD 6 dergisi*, 154-176, <https://doi.org/10.48068/rusad.1025492>
2. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Ocak Raporu (EPDK), 2022, <https://www.epdk.gov.tr/Detay/Icerik/3-0-104/petrolaylik-sektor-raporu>
3. Gareth Winrow, "Turkey and Russia: The Importance of Energy Ties", Insight Turkey, (19), sayı.1 s.23
4. Kültür ve Turizm Bakanlığı 2022. (5.2.2022) tarihinde <https://www.ktb.gov.tr/TR-96695/istatistikler.html>
5. President of Russia 2022 (1.3.2022) tarihinde <http://en.kremlin.ru/catalog/keywords/128/events>
6. Statistical Review of World Energy report (2021). <https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2021-full-report.pdf>
7. Macrotrends, (27.3. 2022) tarihinde <https://www.macrotrends.net/2534/wheat-prices-historical-chart-data>
8. Ticaret Bakanlığı. (2022). (5.1.2022) tarihinde <https://ticaret.gov.tr/istatistikler/bakanlik-istatistikleri/dis-ticaret-istatistikleri/mart-ayi-dis-ticaret-istatistik-tablolari>
9. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (26.3.2022) tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Aralik-2020-37412>
10. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (28.2.2022) tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Ocak-2022-45536>

11. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (23.03.2022) tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Endeksleri-Ocak-2022-45525>
12. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (28.3.2022) tarihinde [tuik.gov.tr: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Aralik-2021-45535](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Aralik-2021-45535)
13. Trade Map, (5.1.2022) tarihinde https://www.trademap.org/Bilateral_TS.aspx?nvpm=1%7c792%7c%7c792%7c%7cTOTAL%7c%7c%7c2%7c1%7c1%7c2%7c2%7c1%7c1%7c1%7c1%7c1
14. T.C. Resmî Gazete (1994) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060515-1.htm>
15. Bloomberg HT (28.3. 2022) tarihinde [www.bloomberght.com: https://www.bloomberght.com/petrol-fiyatlarindaki-artisin-nedeni-jeopolitik-gerginlikler-2298834](https://www.bloomberght.com/petrol-fiyatlarindaki-artisin-nedeni-jeopolitik-gerginlikler-2298834)
16. Bloomberg HT (22.3. 2022) tarihinde [www.bloomberght.com: https://www.bloomberght.com/haberler/haber/2098902-abd-dunyanin-en-buyuk-petrol-ureticisi-olacak](https://www.bloomberght.com/haberler/haber/2098902-abd-dunyanin-en-buyuk-petrol-ureticisi-olacak)
17. BBC News, Rusya Türkiye'ye doğal gaz arzını kısar mı, başka ülkeler alternatif olabilir mi?
18. (5.1.2022) tarihinde <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-60615611>
19. BBC News, Dünya Rus petrolüne ne kadar bağımlı? (27.3.2022) tarihinde <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-60674748>
20. Sözcü Gazetesi, Rusya Ukrayna savaşı nedeni ne, nasıl başladı? Rusya Ukrayna savaşı son durum (27.3. 2022) tarihinde <https://www.sozcu.com.tr/2022/dunya/rusya-ukrayna-savasi-nedeni-ne-nasil-basladi-rusya-ukrayna-savasi-son-durum-6997706/>
21. Yeniçağ Gazetesi, Rusya ve Ukrayna'nın ihracat yasağından Türkiye nasıl etkilenecek? (5.2.2022) tarihinde <https://www.yenicaggazetesi.com.tr/rusya-ve-ukraynadan-pes-pese-ihracat-yasaklari-geldi-iste-turkiyenin-rusya-ve-ukraynadan-ithal-ettigi-urunler-518597h.htm>

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 46

pp 697-707

Article ID

64070

Arrival

13 August 2022

Published

25 October 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.64070>**How to Cite This****Article**

Tatar, A., Kılıç, N. & Bekiroğlu, B. (2022). "İş Performansının Yordayıcıları Olarak Kişisel İyi Oluş ve Kişilik Özellikleri", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:46; pp: 697-707



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

1.GİRİŞ

İş performansına yönelik davranışların organizasyonlar için önemi göz önüne alındığında, hem araştırmacılar hem de yöneticiler için iş performansını iyileştirme girişimleri büyük bir önem taşımaktadır (Ferris ve ark., 2010). Örgütsel uygulama ve araştırmalarda kilit bir yapı olan iş performansı, organizasyonların kazancı, etkinliği, başarı veya başarısızlıkları ve hatta varlığını sürdürebilmeleri ile ilişkili görünmektedir (Adetula, 2016; Ferris ve ark., 2010; Scullen ve ark., 2000). Bireysel düzeyde başarının izlenebilen, ölçülebilen ve değerlendirilebilen bir ölçüsü olan iş performansı, kişinin çalıştığı organizasyon veya birimin amaçlarını gerçekleştirmek için sergilediği bilgi, beceri, tutum ve davranışın tamamını kapsamaktadır (Adetula, 2016; Eom ve ark., 2022; Ferris ve ark., 2010; Parent-Lamarche ve ark., 2021). Diğer bir ifadeyle, iş performansı kişinin verilen görevleri nasıl yürüttüğünün bir ölçüsü olarak işlev göstermektedir (Darvishmotevali ve Ali, 2020).

Çok yönlü bir yapı olan iş performansının farklı kategorizasyonları bulunmaktadır (He ve ark., 2019). Bu kategorizasyonlar içerisinde iş performansının en az iki boyutlu bir yapı olduğuna yönelik fikir birliğiyle, yapının "görev performansı (task performance)" ve "bağlamsal performans (contextual performance)" olarak ikiye ayrıldığı ifade edilmektedir (Lado ve Alonso, 2017). Görev performansı, iş tanımının gerekliliklerini gerçekleştirme yeterliliğini kapsarken bağlamsal performans, bu gerekliliklerin ötesinde örgütsel, sosyal ve / veya psikolojik çalışma ortamının sürdürülmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunan kişilerarası ve isteğe bağlı

İş Performansının Yordayıcıları Olarak Kişisel İyi Oluş ve Kişilik Özellikleri

Subjective Well-Being and Personality Traits as Determinants of Job Performance

Arkun Tatar¹ Nevin Kılıç² Berra Bekiroğlu³ ¹ Doç. Dr., Manisa Celâl Bayar Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Manisa, Türkiye² Dr. Öğr. Üyesi., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye³ Uzman Psk., İstanbul, Türkiye

ÖZET

Bu çalışmada sektör ayırımı yapılmadan çalışanlarda iş performansı, kişilik özellikleri (Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde) ve kişisel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda kişisel iyi oluş, kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkilerin farklı ilişkisel modellerle incelenmesi planlanmıştır. Çalışmaya 18-60 yaşları arasında (ort. = 31,70; s = 8,97) 216 erkek (% 47,4), 240 kadın (% 52,6) olmak üzere toplam 456 çalışan katılmıştır. Çalışmada Kişisel İyi Oluş İndeksi, Büyük Beş-50 Kişilik Testi ve Osgood tipi ölçümle iş performansı ölçümü alınmıştır. Veriler yol analizi kullanılarak değişkenler arasında kurulan beş farklı ilişkisel modelle incelenmiştir. Birinci modelde kişisel iyi oluşla iş performansı yordanmıştır. Bu modelde R² = 0,05 olarak hesaplanmış ve model uyumu görülmemiştir. İkinci modelde kişilik özellikleriyle iş performansı yordanmış ancak kişisel iyi oluş aracı değişken olarak alınmıştır. Bu modelde de R² = 0,05 olarak hesaplanmış ama zayıf model uyumu görülmüştür. Üçüncü modelde sadece kişilik özellikleriyle iş performansı yordanmıştır. Bu modelde R² = 0,12 olarak hesaplanmış ve iyi model uyumu görülmüştür. Dördüncü modelde kişilik özellikleri aracı değişken olarak alınmış, bu modelde de R² = 0,11 olarak hesaplanmıştır. Son model de ise kişisel iyi oluş kişilik özellikleriyle birlikte alınarak iş performansı yordanmıştır. Bu modelde iş performansı için en yüksek açıklama oranı (R² = 0,14) elde edilmiştir. Çalışmada oluşturulan farklı modeller ve sonuçları birbiriyle karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlar ilgili literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Performansı, Kişisel İyi Oluş, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Modeli

ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the relationships between job performance, personality traits (within the framework of the Five Factor Personality Model) and subjective well-being in employees without making any sectoral segmentation. In this direction, it is planned to examine the relationships between subjective well-being, personality traits and job performance with different relational models. A total of 456 employees, 216 male (47.4 %) and 240 female (52.6 %) between the ages of 18-60 (M = 31.70; s = 8.97), participated in the study. In the study, job performance measurement was taken with Subjective Well-Being Index, Big Five-50 Personality Test and Osgood type measurement. The data were analyzed with five different relational models established between the variables using path analysis. In the first model, subjective well-being and job performance were predicted. In this model, R² has been calculated as 0.05 but model fit was not observed. In the second model, job performance was predicted by personality traits, and the subjective well-being was taken as a mediating variable. In this model, R² was calculated as 0.05, and weak model fit was observed. In the third model, job performance was predicted only by personality traits, R² was calculated as 0.12 and good model fit was observed. In the fourth model, personality traits were taken as mediating variable, R² was calculated as 0.11. In the last model, job performance was predicted by taking subjective well-being together with personality traits. In this model, the highest explanation score (R² = 0.14) for job performance was obtained. In this study, different models has been created and their results were compared with each other to establish linkages between subjective well-being and personality traits on job performance and the results were discussed in line with the relevant literature.

Keywords: Job Performance, Subjective Well-Being, Personality Traits, Five-Factor Model of Personality

davranışları içermektedir (Borman ve Motowidlo, 1997; Lindebaum, 2013; Schat ve Frone, 2011). Bu doğrultuda, bağlamsal performansın kendi içerisinde “işe adanma (job dedication)” ve “kişilerarası kolaylaştırıcılık (interpersonal facilitation)” olarak ikiye ayrıldığı da belirtilmektedir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996). İş performansı, başka bir kavramsallaştırmada da “görev”, “örgütsel vatandaşlık” ve “üretkenlik karşıtı” performans olmak üzere üç davranış kategorisine ayrılmaktadır. Bu kavramsallaştırmaya göre ise görev performansı, organizasyonda üretime veya hizmetin sağlanmasına katkıda bulunan görev ve sorumlulukların yerine getirilmesiyle tutarlı davranışları yansıtırken, örgütsel vatandaşlık, organizasyonun hedefleriyle ilişkili olan ancak formal görev tanımında doğrudan yer almayan gönüllü davranışları (diğerlerini destekleme, yardım etme, ilişkileri sürdürme vb.) kapsamaktadır. Üçüncü kategoride yer alan üretkenlik karşıtı davranış ise isteğe bağlı bir şekilde sergilenen ve organizasyonun iyiliğine zarar veren davranışların tümünü yansıtmaktadır (Al-Hamdan ve ark., 2017; Rotundo ve Sackett, 2000).

Farklı bakış açılarına rağmen bir bütün olarak ele alındığında iş performansı çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Adetula, 2016). “Mutlu işçi - üretken işçi” başlığı altında incelenen birçok çalışma uzun yıllar boyunca çalışanların mutluluğunun performansları üzerinde etkisi olup olmadığı sorusuna cevap aramıştır (Cropanzano ve Wright, 1999). Bu bağlamda, iş performansına yönelik çalışmaların, iş tatmini / memnuniyeti, mutluluk ve / veya iyi oluş kavramlarına odaklandıkları görülmektedir. Ancak çalışma bulguları birbirinden farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Özellikle ilk çalışmaların söz konusu bu hipotezi desteklemediği veya aradaki ilişkinin zayıf olduğunu bildirdikleri görülmektedir (Iaffaldano ve Muchinsky, 1985; Jalali ve Heidari, 2016; Judge ve ark., 2001; Lin ve ark., 2014; Wright ve Cropanzano, 1997). Ortaya çıkan bu farklı sonuçların temel nedeninin ise yordayıcı kavramın nasıl tanımlandığı ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Çalışmalarda genel olarak mutluluğun çalışanın iş tatmini ile eş anlamlı olarak kabul edildiği ancak iş tatmini ile mutluluk ve iyi oluş kavramlarının birbirinden farklı yapılar oldukları ifade edilmektedir (Wright ve Cropanzano, 1997; Wright ve Cropanzano, 2004). İş tatmini, iş ile ilgili duygulanım ve tutumları kapsarken yaşamın iş dışındaki yönlerini dışlamaktadır. İyi oluş ise bireyin yaşamının tüm yönlerine yönelik bilişsel ve duygusal algılarının birleşimini içermektedir. Diğer taraftan, mutluluk ve iyi oluş kavramları da sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak kavramsal açıdan bakıldığında, iyi oluş bu üç yapı içerisinde kişinin iyilik halini en kapsamlı şekilde değerlendiren yapı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, iyi oluşun, iş tatmininden daha iyi düzeyde iş performansını öngörebileceği belirtilmektedir (Darvishmotevali ve Ali, 2020; Parent-Lamarche ve ark., 2021; Wright ve ark., 2007).

İyi oluş kavramı da kendi içerisinde farklı yaklaşımlarla açıklanmakta ve bu durum yapının tanımlamalarının (iyi oluş, psikolojik iyi oluş, kişisel iyi oluş vb.) çeşitliliğini ortaya çıkarmaktadır (Diener, 1984; Ryff, 1989; Yousefi ve ark., 2011). Bununla birlikte ilgili alan yazında, genel olarak iyi oluş ile iş performansı arasında olumlu yönde bir ilişkinin var olduğu ifade edilmekte ve çalışanların iyi oluş düzeylerinin artırılmasına yönelik uygulamaların iş performansını arttıracığı ileri sürülmektedir (Cropanzano ve Wright, 1999; Wright ve Cropanzano, 1997; Sonnentag, 2015). İyi oluş düzeyleri yüksek olan çalışanların düşük olanlara kıyasla daha proaktif ve yaratıcı oldukları, işe yönelik faaliyetlerle daha fazla ilgilendikleri belirtilmektedir (Lyubomirsky ve ark., 2005; Parent-Lamarche ve ark., 2021). Diğer taraftan, iyi oluş düzeyinin düşük olmasının kişilerarası çatışmaları arttıracığı, benlik saygısını olumsuz etkileyeceği ve bu durumun birçok organizasyonda düşük iş performansına neden olabileceği ifade edilmektedir (Cropanzano ve Wright, 1999). Ayrıca iyi oluşun durumsal temelli yaşam olaylarına göre şekillenmekle birlikte kısmen kişilik özelliklerinden etkilendiği ve belirli bir ölçüde istikrar sergilediği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda iyi oluşun özellikle kişiliğin Dışadönüklük boyutuyla olumlu Duygusal Denge boyutuyla ise olumsuz yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Costa ve McCrae, 1980; Cropanzano ve Wright, 1999; Diener, 1994; Zhang ve Tsingan, 2014).

Kişilik özellikleri iyi oluşun yanı sıra iş performansı ve örgütsel davranışı anlamak açısından da büyük bir önem taşımaktadır (Alessandri ve Vecchione, 2012; He ve ark., 2019). Geniş çaplı meta-analizlerle ortaya konan kişilik özellikleriyle iş performansı arasındaki ilişki, organizasyonların personel seçiminde sıklıkla kişilik envanterlerini kullanmalarına yol açmıştır (He ve ark., 2019; Lado ve Alonso, 2017; Lee ve ark., 2019; Barrick ve ark., 2001). Kişilik özellikleri yelpazesini organize etmek için en yaygın kullanılan kişilik kavramsallaştırmalarından biri olan Beş Faktör Kişilik Modeli, uzun süredir kişilik ve iş performansı üzerine yapılan araştırmaların çoğuna öncülük etmektedir (He ve ark., 2019; Johnson ve ark., 2011; Lan ve ark., 2021). Araştırma bulguları, birçok iş alanında iş performansının en güçlü yordayıcısının Sorumluluk faktörü olduğunu ileri sürmektedir (Barrick ve Mount, 1991; He ve ark., 2019; Hertz ve Donovan, 2000; Lado ve Alonso, 2017; Van Aarde ve ark., 2017). Bu doğrultuda, Sorumluluk dışında kalan kişilik boyutlarının iş performansı ile ilişkilerinin işin doğası ve meslek grupları açısından değişkenlik gösterebileceği ileri sürülmektedir (Lan ve ark., 2021).

Hizmet yönelimli ve / veya ekip çalışması gerektiren iş ortamlarında ve mesleklerde Uyumluluk faktörünün, işin başkalarıyla etkileşim kurma yetkinliğini gerektirmesi durumunda da Dışadönüklük faktörünün iş performansının önemli bir yordayıcısı olabileceği bildirilmektedir. Ayrıca Dışadönüklüğün, performansın eğitim yeterliği (training proficiency) ile değerlendirildiği durumlarda da önemli bir performans yordayıcısı olduğu ileri sürülmektedir (Barrick ve ark., 2001; Barrick ve Mount, 1991; Mount ve ark., 1998). Benzer şekilde, Zeka / Hayal Gücü (ya da kullanılan diğer adıyla Deneyime Açıklık) faktörünün de sıklıkla eğitim yeterliğiyle ilişkilendirildiği, entelektüel, hayal gücü yüksek, meraklı, ilgi alanı geniş olan çalışanların verilen eğitimlerden faydalanma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Barrick ve ark., 2001; Barrick ve Mount, 1991; Salgado, 1997).

Yukarıda sunulanlar doğrultusunda bu çalışmada sektör ayırımı yapılmadan çalışanlarda iş performansı, beş faktör kişilik modeli çerçevesinde kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede kişisel iyi oluşun, kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığı, kişilik özelliklerinin kişisel iyi oluşla iş performansı arasında aracılık etkisinin olup olmadığı ve kişisel iyi oluşun kişilik özellikleriyle birlikte iş performansına nasıl bir katkı yaptığının farklı ilişki modellerle test edilmesi düşünülmüştür. Böylece iş performansı üzerinde kişisel iyi oluş ve kişilik özellikleri arasında kurulan bağlantılarla değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesi planlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Çalışmaya 18-60 yaşları arasında (ort. = 31,70; s = 8,97) 216 erkek (% 47,4), 240 kadın (% 52,6) olmak üzere toplam 456 çalışan katılmıştır. Katılımcıların, 1-39 yıl arası süreyle bir işte çalışıyor (ort. = 7,94; s = 8,01) ve 256'sının bekar (% 56,1), 200'ünün evli, boşanmış ya da dul (% 43,9), 326'sının gelir durumunun ortalamasının altında (% 71,5), 130'unun gelir durumunun ortalamasının üzerinde (% 28,5), 72'sinin eğitim durumunun lise ve altı (% 15,8), 384'ünün eğitim durumunun ön lisans ve üzeri (% 84,2) olduğu görülmüştür.

2.2. Araç Gereç

İş performansı ölçümü 9 birimlik Osgood tipi semantik farklar ölçeği ile belirlenmiştir.

Kişisel İyi Oluş İndeksi, 11'li Likert tipi (0 = Hiç Memnun Değilim, 10 = Tamamen Memnunum) cevap seçeneği içeren 8 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. Ölçekte tüm maddeler aynı yönde puanlanmaktadır (International Wellbeing Group, 2006). Ölçeğin Türkçe formu için çeviri çalışmasında iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak bildirilmiştir (Meral, 2014).

Büyük Beş-50 Kişilik Testi, 5'li Likert tipi (1 = Hiç Uygun Değil, 5 = Çok Uygun) cevap seçeneği içeren 50 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. 24 Maddesi ters yönlü puanlan test, Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Zeka / Hayal Gücü'nden oluşan birinci düzey beş faktörlü yapıyla puanlanmaktadır. Faktörden alınan puanlar iki uçlu yapıyla değerlendirilmekte ve yüksek puan pozitif uca, düşük puan negatif uca ilişkin özelliğin düzeyindeki artışa işaret etmektedir (Tatar, 2017).

2.3. Uygulama

Çalışmanın uygulaması internet ortamında uygulanmak üzere hazırlanan web tabanlı formun adresinin sosyal medyada paylaşılmasıyla yürütülmüştür. Formun başında çalışma amacı ve araştırmaya dahil etme / dışlama kriterleri (katılımcıların en az 1 yıl süreyle ve en az 10 çalışanı olan bir iş yerinde çalışıyor olmaları koşulu) belirtilmiştir.. Koşulları uyan ve çalışmaya kimlik bilgisi alınmadan anonim olarak katılmayı kabul eden kişilerin açıklama sonrasında form sorularına ulaşmaları sağlanmıştır. Katılımcıların tüm soruları tek oturumda cevaplamaları istenmiş, cevaplamayı istedikleri zaman bırakabilecekleri belirtilmiş, cevaplamayı yarım bırakanların verileri ise değerlendirme dışı tutulmuştur.

2.4. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, ölçekler için Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarının ve toplam puanlar arası Pearson korelasyon katsayılarının hesaplanması sonrasında Amos v22.0 programı ile yol analizi yapılarak değerlendirilmiştir.

2.5. Sonuçlar

Çalışmada önce kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları, Büyük Beş-50 Kişilik Testi faktörleri Dışadönüklük için 0,80, Uyumluluk için 0,73, Sorumluluk için 0,80, Duygusal Dengelilik için 0,84, Zeka / Hayal Gücü için 0,71 ve Kişisel İyi Oluş İndeksi için 0,86 olarak hesaplanmıştır. Sonra iş

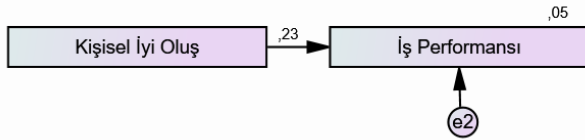
performansının, kişisel iyi oluşla 0,23, kişilik ölçümü beş faktörle 0,08 ile 0,31 arasında, kişisel iyi oluşun ise beş faktörle 0,15 ile 0,37 arasında değişen düzeylerde korelasyon katsayıları gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklerin İç Tutarlık Güvenirlik Katsayıları ve Toplam Puanlar Arası Korelasyonlar

n = 456	Cronbach Alfa	1	2	3	4	5	6
1. İş Performansı	-	-					
2. Kişisel İyi Oluş İndeksi	0,86	0,23***	-				
Büyük Beş Kişilik Testi-50							
3. Dışadönüklük	0,80	0,12**	0,27***	-			
4. Uyumluluk	0,73	0,09	0,31***	0,40***	-		
5. Sorumluluk	0,80	0,31***	0,32***	0,11**	0,27***	-	
6. Duygusal Dengelilik	0,84	0,08	0,37***	0,36***	0,20***	0,15**	-
7. Zeka / Hayal Gücü	0,71	0,24***	0,15**	0,45***	0,36***	0,29***	0,17***

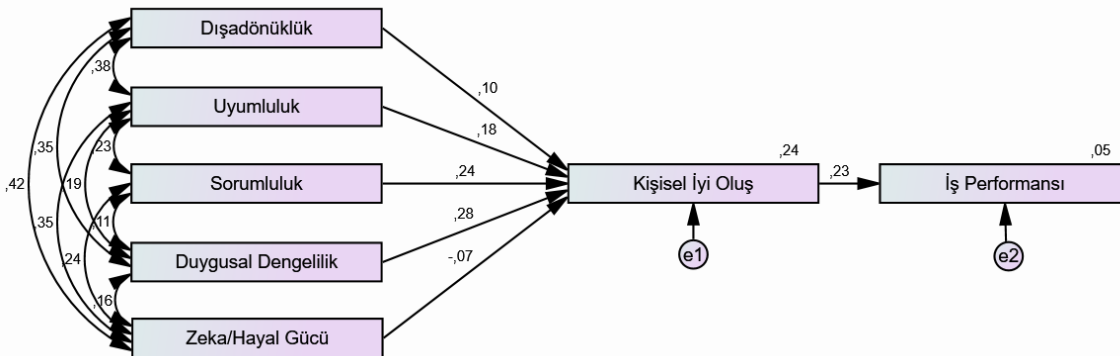
p < 0,01; *p < 0,001

Çalışmada sonraki aşamada iş performansının yordandığı beş farklı modelle yol analizi yapılmıştır. Yol analiziyle test edilen beş modelin uyum iyiliği katsayıları ve iş performansının yordama oranı (R^2) özetlenmiştir. İlk modelde sadece başlangıç niteliği taşıması amacıyla kişisel iyi oluşla iş performansı yordamıştır (Şekil 1). Sonuçlar, Model 1'in bir uyum göstergesi (GFI) dışında genel olarak model uyumu göstermediğini ve kişisel iyi oluşun iş performansını 0,05 oranında yordadığını ortaya koymuştur (Tablo 2).



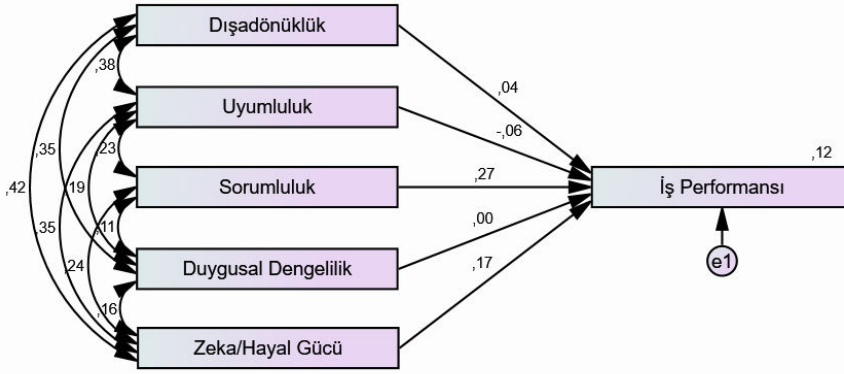
Şekil 1. İş performansının kişisel iyi oluşla yordanması (Model 1).

Sonraki modelde beş kişilik faktörüyle iş performansı yordamış ancak kişisel iyi oluş, kişilik faktörleri ile iş performansı arasında aracı değişken olarak ele alınmıştır (Şekil 2). Bu modelde beş kişilik faktörünün, kişisel iyi oluşu 0,24 oranında yordadığı, kişisel iyi oluşun aracılık etkisiyle iş performansının yordanmasının artırmadığı ve yine iş performansına ait varyansın 0,05 oranında açıklandığı anlaşılmıştır. Bu modelde uyum iyiliği katsayılarının biri dışında (RMR) düşük düzeylerde ama kabul edilebilir uyum iyiliğine işaret eden sınır değerlerde oldukları görülmüştür (Tablo 2).



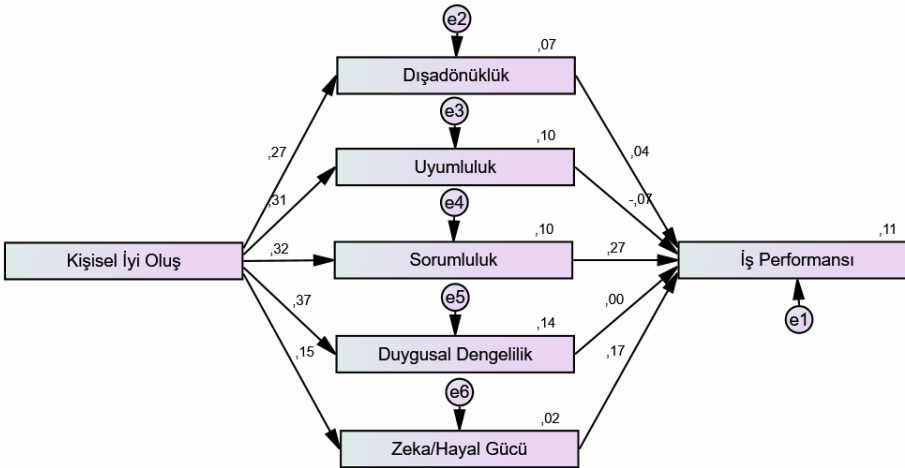
Şekil 2. İş performansının kişilik faktörleriyle yordanmasında kişisel iyi oluşun aracılık etkisi (Model 2).

Model 3'de iş performansı sadece kişilik faktörleri ile yordamıştır (Şekil 3). Bu modelde kişisel iyi oluşun etkisi değerlendirme dışı tutularak beş kişilik faktörünün iş performansını yordaması test edilmiştir. Bu modelde hem tüm uyum iyiliği katsayıları iyi uyuma işaret etmiştir hem de iş performansının yordama oranı belirgin miktarda artarak 0,12 düzeyine çıkmıştır (Tablo 2).



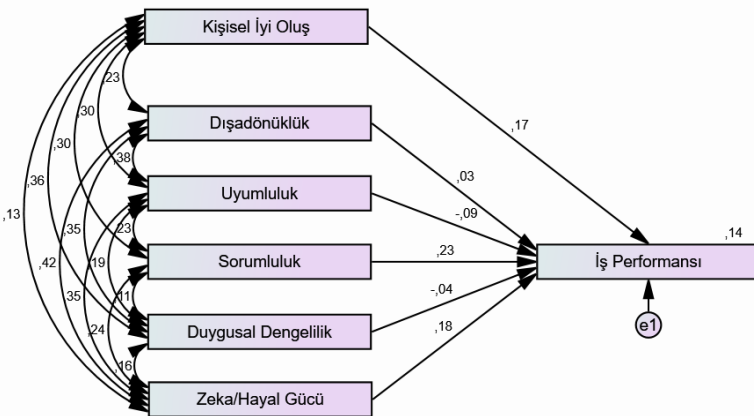
Şekil 3. İş performansının kişilik faktörleriyle yordanması (Model 3).

Model 4, Model 2'ye alternatif olarak oluşturulmuş ve kişisel iyi oluşla iş performansı yordanmış ancak beş kişilik faktörü iyi oluşla iş performansı arasında aracı değişkenler olarak ele alınmıştır (Şekil 4). Bu modelde kişisel iyi oluşun, beş kişilik faktörünü yordaması, beş kişilik faktörünün kişisel iyi oluşu yordadığı modele oranla değişkenler arasında daha yüksek ilişkisel yapı gözlenmesine neden olmuştur. Ancak kişilik faktörleri arasındaki ortak varyans gözardı edildiği için kişilik faktörlerinin aracılık etkisiyle iş performansının yordanmasını artırmadığı, aksine önceki modele oranla düşürerek iş performansına ait varyansı 0,11 oranda açıkladığı görülmüştür. Bu modelde uyum iyiliği katsayılarının, kabul edilebilir uyum iyiliğine işaret eden sınır değerlere yakın ama yine de model uyumundan söz edilemeyecek kadar düşük oldukları görülmüştür (Tablo 2).



Şekil 4. İş performansının kişisel iyi oluşla yordanmasında kişilik faktörlerinin aracılık etkisi (Model 4).

Son modelde ise iş performansı, kişilik faktörleri ve kişisel iyi oluşla birlikte yordanmıştır (Şekil 5). Bu modelde kişisel iyi oluş, beş kişilik faktörü ile birlikte alınmış ve iş performansının yordanmasına 0,02 oranında bir katkı yaparak iş performansındaki varyansın açıklanma oranını 0,14 düzeyine çıkarmıştır.



Şekil 5. İş performansının kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluşla yordanması (Model 5).

Bu modelde uyum iyiliği katsayılarının biri dışında (RMR) iyi düzeyde uyum iyiliğine işaret eden değerlerde oldukları görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2. İş performansının yordanmasında farklı modeller için yol analizi sonuçları

Model (n = 456)	Ki-kare	sd	Ki-kare / sd	GFI	AGFI	CFI	RMR	RMSEA	R ²
1	24,33	1	24,33	0,95	0,85	0,00	1,00	0,23	0,05
2	52,57	6	8,76	0,97	0,85	0,91	0,46	0,13	0,05
3	5,98	1	5,98	0,99	0,91	0,99	0,01	0,10	0,12
4	266,64	11	24,24	0,84	0,60	0,50	0,20	0,22	0,11
5	5,98	1	5,98	0,99	0,90	0,99	0,46	0,10	0,14

3. TARTIŞMA

Bu çalışmada çalışanlarda iş performansı, Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Kişisel iyi oluşun, kişilik faktörleri ve iş performansı arasındaki ve kişilik faktörlerinin kişisel iyi oluşla iş performansı arasındaki rolleri farklı modellerle incelenerek iş performansı üzerinde kişisel iyi oluş ve kişilik faktörleri arasındaki bağlantılar test edilmiştir.

Model 1, kişisel iyi oluşun zayıf düzeyde iş performansı ile ilişkili olduğunu bildiren çalışma sonuçlarıyla (Moscoso ve Salgado, 2021; Obrenovic ve ark., 2020; Parent-Lamarche ve ark., 2021; Wright ve ark., 2007) tutarlı olacak şekilde $r = 0,23$ ilişki ve $R^2 = 0,05$ belirleme katsayısı ortaya koymuştur. Bu model, yeni bir bilgi ortaya koymaktan çok bu çalışmada daha sonra test edilen diğer modellere bir referans modeli olarak işlev görmesi ve iş performansındaki varyansı açıklama oranı açısından sağlanacak artışın değerlendirilmesi için başlangıç noktası kabul edilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Model 2 ve Model 4'e dayanan çalışma sonuçları, kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluş arasındaki ilişkiler hakkında birkaç önemli sonucu desteklemektedir. Kişilik faktörleri için eşzamanlı korelasyon modeli, daha dışadönük, uyumlu, sorumlu ve duygusal olarak istikrarlı kişiliklere sahip bireylerin daha az olumsuz duygulanım, daha çok olumlu duygulanım yaşamaya eğilimli ve daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Bu sonuç kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş arasında eşzamanlı ilişkiler kuran önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır (Boyce ve ark., 2013; Soto, 2015; Steel ve ark., 2008). Ancak kişilik faktörlerinin iyi oluş üzerinden iş performansına katkısının olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü iş performansı için Model 2'de de Model 1'de elde edilen varyans açıklama oranı elde edilmiştir. Diğer bir ifadeyle kişilik faktörleri ile iş performansı arasında kişisel iyi oluşun aracılık etkisi bu çalışma verilerinde gözlenmemiştir.

Model 3, Model 5'le birlikte uyum gösterge katsayıları ve iş performansındaki varyans açıklama oranı ile incelenen beş model içerisinde kabul edilebilir olan iki modelden biridir. Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde ölçümlenen kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişki pek çok çalışmada gösterilmiştir (Hung, 2020; Judge ve ark., 2013; Tatar ve Çelikbaş, 2021; Tatar ve Özdemir, 2019; Tatar ve ark., 2019). Bu nedenle elde edilen sonuç beklenen yönde ve ilgili çalışmalarla tutarlılık gösterecek şekilde gerçekleşmiştir. Ancak bu noktada kritik olan gözlenen ilişkiler değil, kişilik özelliklerinin göreceli önemi ile ilgilidir. Bu noktada ölçümlenen kişilik özelliklerinden hangisi ya da hangilerinin kişisel iyi oluş ve iş performansı ile güçlü şekilde ilişki gösterdiğinin belirlenmesi önceliklidir. Kişisel iyi oluşla ilişkiler bağlamında Model 2'de Sorumluluk ve Duygusal Dengelilik öne çıkarken, iş performansıyla ilişkiler bağlamında da Model 3, 4 ve 5'te Sorumluluk ve Zeka / Hayal Gücü faktörleri belirgindir. Sorumluluk faktörünün önemi ve iş performansının en güçlü yordayıcısı olduğu ise daha önce de belirtilmiştir (Barrick ve Mount, 1991; He ve ark., 2019; Hurtz ve Donovan, 2000; Lado ve Alonso, 2017; Van Aarde ve ark., 2017). Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde ölçümlenen kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluşun birlikte alındığı çalışmalarda en azından Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Duygusal Dengelilik'in birlikte alınması gerektiği önerilirken (Soto, 2015) bu çalışma sonuçları önemsiz olarak kabul edildiği için dışarda tutulan Zeka / Hayal Gücü faktörünün kişisel iyi oluşla ilişkisi bağlamında önemli olduğunu göstermiştir. Tutarsızlık içeren bu durum ise kişisel iyi oluşla birlikte ele alındığında iş performansının yarattığı etki olarak görünmektedir. Kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş birlikte alındığında önemli görünmeyen Zeka / Hayal Gücü faktörünün etkisi ilişkilere iş performansı dahil edildiğinde bütünüyle değişmektedir. Bu çalışmada alındığı haliyle Zeka / Hayal Gücü (diğer Beş Faktör Kişilik ölçümlerinde ele alındığı şekliyle ise "Deneyime Açıklık") ile iş performansı arasında gözlenen korelasyonel ilişkilerde (Hung, 2020; Judge ve ark., 2013; Tatar ve Çelikbaş, 2021; Tatar ve Özdemir, 2019) bu çıkarımı destekler niteliktedir.

Kişilik özellikleri, kişisel iyi oluştaki değişimi 0,24 oranında yordamaktadır (Model 2). Bu çalışmada tersine bir modelle (Model 4) iyi oluşun kişilik özelliklerine etkileri de alınmıştır. Kişisel iyi oluş, Dışadönüklük'teki varyansı 0,07 oranında, Uyumluluk'taki ve Sorumluluk'taki varyansı 0,10 oranlarında, Duygusal Dengelilik'teki varyansı 0,14 oranında ve Zeka / Hayal Gücü'ndeki varyansı 0,02 oranında yordamaktadır. Kişisel iyi oluşun

kişilik faktörleri üzerinden iş performansını yordama oranı ise 0,11'dir. Bu modelle kişisel iyi oluş ile iş performansı arasında kişilik faktörleri aracılık etkisiyle ele alınmıştır. Ancak iyi oluşun dışarıda tutulduğu Model 3'de sadece kişilik faktörleriyle iş performansı 0,12 oranında yordanmıştır. Bu sonuçlar Model 2'ye alternatif olarak oluşturulan ve kişisel iyi oluş ile iş performansı arasında kişilik özellikleri aracılık etkisinin test edilmesinin iş performansındaki varyans açıklama oranını artırmadığını aksine düşürdüğünü göstermiştir. Sonuçlar, kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluşun birbirini etkileyip etkilemediği ve nasıl etkilediği konusu dışarıda tutularak değerlendirilmiştir. İlişkisel yapının değiştirilerek kişisel iyi oluşun kişilik özelliklerini etkilediği ve bu yolla kişilik değişimini ileriye dönük olarak öngördüğü ve başlangıçta yüksek refaha sahip bireylerin bu doğrultuda değişen kişilik özellikleri gösterme eğiliminde oldukları bilinmektedir (Helson ve Soto, 2005; Soto, 2015). Ancak elde edilen sonuçlar bağlamında iş performansının yordanmasında kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişkilerin bu teorik açıklaması önemli görünmemektedir. Çünkü sonuç olarak Model 4, kişilik faktörlerinin kendi aralarındaki ortak varyansları dikkate alınmadığı durumda kişisel iyi oluşla kişilik faktörlerinin, kişilik faktörleriyle de iş performansının yordanmasının, sadece kişilik faktörleriyle iş performansının yordanmasına oranla iş performansının açıklanmasında daha düşük varyans açıklama oranına neden olduğunu göstermiştir. Ancak Model 4, Model 3 yerine Model 2 ile kıyaslandığında ise iş performansının açıklanmasında belirgin artış sağlanmış olmaktadır. Özet olarak Model 2 ya da Model 4 dikkate alındığında iyi oluş ya da kişilik faktörlerinin aracılık etkilerinin, iş performansının sadece kişilik faktörleriyle yordanmasına oranla katkı sağlamadığı anlaşılmaktadır.

Önceki modellerde elde edilen sonuçlar, olgular arası ilişkileri ortaya çıkarmak için Model 5'in yapısını zorunlu olarak oluşturmuştur. Bir anlamda ilk dört model iş performansının ele alınan olgularla yordanmasında önemli olan bağlantıları göstermiştir. Böylece kaçınılmaz olarak kişisel iyi oluş, kişilik özellikleri ile birlikte alınmış ve iş performansının yordanmasında en yüksek varyans açıklama oranına ulaşılmıştır ($R^2 = 0,14$). Dahası model uyumu da uyum iyiliği katsayılarının biri dışında (RMR) iyi düzeydedir. Elde edilen varyans açıklama oranı iş performansının yordanmasında çok daha fazla değişkenin modele dahil edilmesi gerektiğinin kanıtı niteliğindedir. Ancak genel olarak bu çalışmanın sonuçları ve Model 5 için elde edilen uyum iyiliğine işaret eden değerler, sonraki araştırmalarda iş performansının, iyi oluş ve kişilik özellikleriyle nasıl ele alınması gerektiğine yönelik bir kılavuz işlevi görmektedir.

İlk bakışta üzerinde çalışılan modellerde elde edilen katsayılar ve modellerde yer verilen olgular arasında gözlenen ilişkiler küçük ve önemsiz algılanabilir. Ancak kişisel iyi oluş, bir kişinin hayatını sık olumlu duygulanım, seyrek olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu ile tatmin edici olarak deneyimleyip deneyimlemediğini temel bir bileşen olarak temsil etmektedir (Diener ve ark., 2017; Diener ve ark., 2018a; Diener ve ark., 2018b). Belirtilenler doğrultusunda, kişisel iyi oluşun kişilikle (Anglim ve ark., 2020; Friedman ve Kern, 2014; Górník-Durose, 2020), iş performansı (Moscoso ve Salgado, 2021; Parent-Lamarche ve ark., 2021) ve psikolojik ve fiziksel sağlıkla (Friedman ve Kern, 2014; Galderisi ve ark., 2015; Steptoe ve ark., 2015) ilişkileri daha önce gösterilmiştir. Bu nedenle de kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluşun önemli kişisel özellikler olması nedeniyle bu olgulardaki küçük değişiklikler bile yaşamın gidişatı üzerinde önemli sonuçlar doğurabilecek şekilde anlamlı olabilir (Soto, 2015). Dolayısıyla üzerinde çalışılan modellerde elde edilen katsayılar yeterli büyüklükte kabul edilmelidir.

Özetle bu çalışma sonuçlarında kişisel iyi oluşun, iş performansı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olmadığı (ya da kişilik özelliklerinin, kişisel iyi oluşla iş performansı arasında), buna karşın kişilik özellikleriyle birlikte ve kişilik özellikleriyle ilişkili olarak ele alındığında iş performansındaki varyansın açıklanmasına daha fazla katkıda bulunduğu anlaşılmıştır. Çalışma, bu basit yapısına ve bilinen ilişkileri ele almasına karşın önemli bir tasarım gücüne sahiptir. Ele alınan model ve karşılaştırmalar, tek bir ilişkisel yapı önerisiyle elde edilebileceklerden daha fazlasını ortaya koymaktadır. Buna karşın çalışmanın bazı önemli sınırlılıkları vardır. Bunlardan birincisi sektör ayırımı yapılmadan genel bir çalışan grubunun alınmış olması ama buna karşın katılımcı sayısının bu türden ilişkisel yapıları ortaya koyma iddiasındaki çalışmalar için tüm çalışanları temsil etme bağlamında küçük kabul edilebilecek düzeyde kalmasıdır. İkinci bir sınırlılık, çalışmada Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde kişilik ölçümünün yapılmasıdır. Farklı kişilik değerlendirme modellerinin kullanılması ya da daha fazla sayıda kişilik özelliğinin alınması gelecekteki araştırmalar için daha güçlü model tahminleri yapılmasına olanak sağlayabilir. Üçüncüsü, kişisel iyi oluşun ölçümüne yönelik ortaya çıkan sınırlılıktır. Kişisel iyi oluşun farklı yönleriyle değerlendirilmesi bu çalışmada ele alınan olgular arasında, gözlenen farklı ilişkileri ortaya koyabilir veya gözlenen farklı düzeylerde ilişkiler elde edilmesine olanak sağlayabilir. Ancak kişisel iyi oluşun, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu boyutlarıyla (Diener ve ark., 2017) ele alınmaması Türkçe ölçme araçlarının sınırlılığı ile ilgili bir konu olarak durmaktadır. Son bir sınırlılık ise bu türden araştırma çalışmalarında ortaya çıkan genel bir sorun olarak korelasyonel

verilerden kesin nedensel çıkarımların yapılamamasına ilişkindir. Kesitsel tasarım ve deneysel olmayan araştırma modelleri, kişisel iyi oluş için eşzamanlı korelasyonlardan daha güçlü nedensel kanıtı sağlayamamaktadır. Bu nedenle bu sınırlılığın ortadan kaldırılması için iş performansındaki değişimi ortaya koyacak boylamsal çalışmalara ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

1. Adetula, G. A. (2016). Emotional, social, and cognitive intelligence as predictors of job performance among law enforcement agency personnel. *Journal of Applied Security Research*, 11(2), 149-165.
2. Alessandri, G., & Vecchione, M. (2012). The higher-order factors of the Big Five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences*, 53(6), 779-784.
3. Al-Hamdan, Z., Oweidat, I. A., Al-Faouri, I., & Codier, E. (2017). Correlating Emotional intelligence and job performance among jordanian hospitals' registered nurses. In *Nursing Forum*, 52(1), 12-20.
4. Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279-323.
5. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
6. Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
7. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
8. Boyce, C. J., Wood, A. M., & Powdthavee, N. (2013). Is personality fixed? Personality changes as much as "variable" economic factors and more strongly predicts changes to life satisfaction. *Social Indicators Research*, 111, 287-305.
9. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668-678.
10. Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(4), 252-265.
11. Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
12. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
13. Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
14. Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., & Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, 58(2), 87-104.
15. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018a). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), Art.15.
16. Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018b). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
17. Eom, G., Been, S., & Byeon, H. (2022). ICF-Based Job Performance Predictors for South Korean Industrial Accident Workers: Population-Based 3-Year Longitudinal Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7822.
18. Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561-593.
19. Friedman, H. S., & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 719-742.

20. Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., & Sartorius, N. (2015). Toward a new definition of mental health. *World Psychiatry*, 14(2), 231-233.
21. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2018). Personal costs and benefits of employee intrapreneurship: Disentangling the employee intrapreneurship, well-being, and job performance relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 508-519.
22. Górník-Durose, M. E. (2020). Materialism and well-being revisited: The impact of personality. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 305-326.
23. He, Y., Donnellan, M. B., & Mendoza, A. M. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 82, 103848.
24. Helson, R., & Soto, C. J. (2005). Up and down in middle age: Monotonic and nonmonotonic changes in roles, status, and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 194-204.
25. Hung, W. T. (2020). Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart. *Total quality management and Business Excellence*, 31(7-8), 907-927.
26. Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
27. Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273.
28. International Wellbeing Group (2006). *Personal wellbeing index-adult*. Melbourne: Australian Centre on Quality of Life, Deakin University.
29. Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), 45-52.
30. Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857-862.
31. Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of applied psychology*, 98(6), 875-925.
32. 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*, 127(3), 376-407.
33. Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 175-182.
34. Lan, J., Wong, C. S., & Zeng, G. (2021). Personality profiles for hospitality employees: Impact on job performance and satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103018.
35. Lee, Y., Berry, C. M., & Gonzalez-Mulé, E. (2019). The importance of being humble: A meta-analysis and incremental validity analysis of the relationship between honesty-humility and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 104(12), 1535-1546.
36. Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1537-1547.
37. Lindebaum, D. (2013). Does emotional intelligence moderate the relationship between mental health and job performance? An exploratory study. *European Management Journal*, 31(6), 538-548.
38. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855.
39. Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 119-131.
40. Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2021). Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective well-being and job performance relationship. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 119-131.

41. Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2-3), 145-165.
42. Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, Art.475.
43. Parent-Lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2021). How do work organization conditions affect job performance? The mediating role of workers' well-being. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(1), 48-76.
44. Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
45. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
46. Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
47. Schat, A. C., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work and Stress*, 25(1), 23-40.
48. Scullen, S. E., Mount, M. K., & Goff, M. (2000). Understanding the latent structure of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 956-970.
49. Sonnentag, S (2015). Wellbeing and Burnout in the Workplace: Organizational Causes and Consequences In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (2nd. ed, pp. 537-540). Elsevier.
50. Soto, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being. *Journal of Personality*, 83(1), 45-55.
51. Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138-161.
52. Steptoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, 385(9968), 640-648.
53. Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçeye çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61.
54. Tatar, A., & Çelikbaş, B. (2021). Kişilik özellikleri ve sosyo-demografik faktörler ile yöneticilerde iş doyumunu ve iş performansının yordanması. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(11), 53-69.
55. Tatar, A., & Özdemir, H. (2019). Profil analiziyle kişilik, iş performansı ve iş doyumunu arası ilişkilerin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(1), 11-24.
56. Tatar, A., Saltukoğlu, G., Özdemir, H., Bekiroğlu, B., Çelikbaş, B., & Çamkerten, S. (2019). İş performansı ve iş doyumunun yordayıcıları olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) yapıları. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(2), 68-77.
57. Van Aarde, N., Meiring, D., & Wiernik, B. M. (2017). The validity of the Big Five personality traits for job performance: Meta-analyses of South African studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), 223-239.
58. Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531.
59. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: Another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of Management Proceedings*, 1997(1), 364-368.
60. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.

61. Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
62. Yousefi, A. A., Alipour, A., & Sharif, N. (2011). Reliability and validity of the “personal well-being index-adult” in mothers of mentally retarded students in north of Tehran-Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 5(2), 106-113.
63. Zhang, R. P., & Tsingan, L. (2014). Extraversion and neuroticism mediate associations between openness, conscientiousness, and agreeableness and affective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1377-1388.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 46

pp 708-720

Article ID

64275

Arrival

25 August 2022

Published

25 October 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.64275>**How to Cite This Article**

Yiğit, B. & Büyükbeşe, T. (2022). "Örgütsel Dedikodunun Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:46; pp: 708-720



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Örgütsel Dedikodunun Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi¹

The Effect of Organizational Gossip on Nurses' Organizational Commitment

Belgin Yiğit¹ Tuba Büyükbeşe² ¹ Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye² Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Gaziantep, Türkiye

ÖZET

Örgütler için, personellerinin yaptıkları işten memnun olmalarını sağlamak, mal ve hizmet üretmek kadar önemlidir. Personelin, çalıştığı kurumu benimseyerek kurumun ilke ve amaçlarıyla özdeşleşmesi sağlanmalıdır. Böylece firmaların kazançları ve amaçlarına ulaşma kabiliyeti artış gösterir (Kara, 2012: 50).

Son dönemlerde rekabet koşulları daha karmaşık ve zorlu hale gelmiştir. Bu durumda firmalar rekabet koşullarıyla başa edebilmek için tüm çalışanlarla senkronize ve birlikte hareket etmelidir. Ancak girdisi ve çıktısı insan olan sağlık kurumlarında konunun taşıdığı değer çok daha büyüktür (Cengiz, 2001: 13).

Tüm örgütlerde olduğu gibi sağlık kuruluşlarında ve hastanelerde insan kaynakları yönetimi, büyük özen isteyen en önemli konulardan birisidir. Özellikle, hastanelerin bir hizmet örgütü olduğu düşünüldüğünde, hastanede tedavi gören hastaların aldıkları hizmetten duyduğu memnuniyetin hastane personelinin icra ettiği görevden duyduğu tatmin veya tatminsizliğe bağlı olduğu düşünülebilir. Bu nedenle işgörenlerin tatmini ile ilişkili olan örgütsel bağlılığın farklı değişkenlerle ilişkisinin irdelenmesi ayrı bir önem kazanmaktadır (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 169). Örgütsel dedikodu ve örgütsel bağlılık konularının bir arada ele alındığı çalışmalar incelendiğinde alanyazında bir boşluk olduğu görülmektedir. Bu bağlamda etkili yönetilmesi halinde olumlu sonuçlar doğuran dedikodunun bağlılık üzerindeki etkisini incelemek sağlık kurumları açısından önemlidir.

Kurumların başarılı olması çalışanların örgütle olan ilişkilerine bağlıdır. Çalıştığı kurumda huzurlu olan çalışanlar örgüte de bağlanacaktır. Bu çalışmada hemşireler evreninde örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Gaziantep genelinde 401 hemşireye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılık ve boyutlar üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda birer sağlık çalışanı olan hemşireler arasında örgütsel dedikodunun artmasına paralel olarak örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılığın, devam bağlılığının ve normatif bağlılığın da artış gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodunun pozitif tutum ve davranışlara etki ettiği dikkat çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dedikodu, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

For organizations, ensuring that their employees are satisfied with their work is as important as producing goods and services. It should be ensured that the person identifies with the principles and objectives of the institution by adopting the institution they work for. Thus, the earnings of the companies and the ability to reach their goals increase (Kara, 2012: 50).

Competition conditions have become more complex and challenging in recent years. In this case, companies should act in sync and together with all employees in tope with competitive conditions. However, the value of the subject is much greater in health institutions whose input and output are human (Cengiz, 2001: 13).

As in all organizations, human resources management in health institutions and hospitals is one of the most important issues that require great attention. Especially, considering that hospitals are service organizations, it can be thought that the satisfaction of the patients receiving treatment from the service they receive depends on the satisfaction or dissatisfaction of the hospital staff with the task they perform. For this reason, it is of partic ular importance to examine the relationship between organizational commitment, which is related to employee satisfaction, and different variables (Akçadağ and Özdemir, 2005: 169). When the studies in which organizational gossip and organizational commitment are discussed together, it is seen that there is a gap in the literature. In this context, health institutions need to examine the effect of gossip, which has positive results if managed effectively, on commitment. The success of the institutions depends on the relations of the employees with the organization. Employees who are at peace in the institution they work for will also be committed to the organization. This study aimed to investigate the effect of organizational gossip on the variables of organizational commitment in the nurses' universe. In this context, a questionnaire was applied to 401 nurses throughout Gaziantep. As a result of the research, it was seen that organizational gossip had a positive effect on organizational commitment. In this context, it has been determined that organizational commitment, emotional commitment, continuance commitment, and normative commitment also increase in parallel with the increase in organizational gossip among nurses, who are health professionals. It is noteworthy that organizational gossip affects positive attitudes and behaviors.

Keywords: Organizational Gossip, Organizational Commitment, Healthcare Professionals

1. GİRİŞ

Kurumların başarısında en önemli paya sahip olan yetişmiş insan kaynaklarının elde tutulması rekabetin yoğun yaşandığı günümüz şartlarında her zamankinden çok daha önemlidir. Örgütüne bağlı olan çalışanların daha yüksek performans sergiledikleri bilinmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörler (iş tatmini, motivasyon, adanmışlık, vs.) birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmada olumsuz bir davranış olarak kabul edilmesine rağmen insan ilişkilerinde sosyalleşmeyi de sağlayan örgütsel dedikodunun örgütsel

¹ Bu makale, Hasan KALYONCU Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bili Dalı'nda Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE danışmanlığında gerçekleştirilen "Hemşirelerde Örgütsel Dedikodunun, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Gaziantep İli Örneği" adlı yüksek lisans bitirme projesinden üretilmiştir.

bağıllığa etkisi incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel dedikodu ve örgütsel bağıllık kavramları detaylı olarak açıklanmış, ikinci bölümünde sağlık sektörünün vazgeçilmez personeli olan hemşirelerin örgütsel dedikodu ve örgütsel bağıllık düzeyleri incelenerek örgütsel dedikodunun bağıllık üzerindeki etkisine ilişkin yapılan alan çalışmasına yer verilmiştir. Bu bölümde yöntem ve bulgular açıklanmıştır. Üçüncü bölüm ise sonuç ve önerilerden oluşmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel dedikodu ve örgütsel bağıllık kavramları ile aralarındaki ilişkiye yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Dedikodu

Kişilerin kendi görüşlerini rastgele bir kümeye yayma çabası (Leblebici vd., 2009) olarak tanımlanan dedikodu yaşantımızın birçok alanında karşımıza çıkan bir olgu olup gene l olarak olumsuz bir anlam yüklenen en eski iletişim biçimlerinden biridir. Başka bir tanımda ise dedikodu “ortamda bulunmayan bir kişi hakkında yapılan olumlu ve olumsuz konuşmalar”dır (Tekgöz, 2013: 4). Dedikodu; bireyin bulunmadığı bir ortamda onayı olmadan sırlarının ifşa edilmesidir (Danış, 2015). Dedikodu aynı zamanda bireylerin sıkıntılarını paylaşması, rahatlaması, stres atması için kullandıkları resmi olmayan iletişim şeklidir (Altuntaş vd., 2017: 109). Bireylerin çevresinde yaşayan herkes hakkında birtakım verilerle donatılmasının sağlar (Bekteş, 2018: 73). İnfomal iletişim sürecinde dedikodunun oluşabilmesi için gerekli olan roller vardır. Bu roller dedikodu üreticisi, dedikodu alıcısı ve dedikodusu yapılan kişi olarak belirtilmiştir. Bu rollerden herhangi birinin eksik olması dedikodunun oluşumunu da eksik bırakacaktır (Bergman, 1993:51’den aktaran: Polat, 2014: 13).

Terim olarak Noon ve Delbridge tarafından örgütsel dedikodu 1993 kullanılmaya başlanmıştır. Hatta dedikodunun örgütteki etkilerinin daha sistemli bir şekilde incelenmesinin faydalı olacağını belirtmişlerdir. İnsanın olduğu her yerde dedikodu kavramından bahsedilebilir. Dolayısıyla örgütlerde de bu kavramdan söz etmek yanlış olmayacaktır (Şafak, 2021). Dünyanın en eski medyası olarak bilinen dedikodu iletişim sürecinin infomal boyutudur. Organizasyonlarda iletişim, belirlenmiş sınırlar ve ilkeler doğrultusunda oluşturulan resmi (formal, biçimsel) iletişim kanalları ve kişilerarası ilişkilerden doğan, herhangi bir yapılandırmaya dâhil olmayan gayri resmi (kendiliğinden, biçimsel olmayan, infomal) iletişim yolları ile gerçekleşir (Kapferer, 1992: 12).

Örgütsel iletişimde işgörenler arasındaki dedikodunun artması, işgörenler arasındaki iş birliğini güçlendirmektedir. Diğer bir yandan iletişim ağı olarak örgüt içerisinde daha sık dedikodunun kullanılmaya başlanması ise örgütün formal yapısını bozmaktadır. Ayrıca bu durum örgüt içerisindeki formal iletişimin yetersizliğini ve örgütün bilgi paylaşımı konusundaki şeffaflığının yeterli olmadığını göstermektedir. Bilgi paylaşımı konusunda şeffaf davranmayan ve açık olmayan örgütlerde dedikodunun artmasıyla örgüt içerisinde gruplaşmalar ve klikleşmeler meydana gelmektedir. Örgüt içerisinde oluşan bu tür gruplaşmalar ve klikleşmeler zamanla grupların kendi aralarında yaşayacakları çatışmalar sonucunda örgütün yapısı ve amaçları zarar görmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015; Akduru ve Semerciöz, 2017).

Ögesi insan olan örgütlerde gayri resmi kümelerin ve ilişkilerin oluşması ve bu kümelerde biçimsel olmayan iletişimin gerçekleşmesi normaldir. Örgüt yöneticileri normal olan bu iletişimi örgütün faydası için kullanmalıdır (Atak, 2005: 66).

Örgütler, menfaat kavgalarıyla çekişmelerin üst düzeylerde olduğu sosyal yerlerdir. Örgütlerde dedikoduların ortaya çıkış nedenleri kişisel anlaşmazlıklar, ast-üst ilişkisi ve çalışan-patron ilişkilerinden de kaynaklanabilmektedir (Gürbüzöğlü, 2019: 7). Bu nedenlerden kaynaklanan dedikodu, örgütlerde biçimsel iletişim kanallarının tıkanıklığı sonucunda ortaya çıkar. İncelemeler sonucunda, dedikodu sisteminin örgütlerde hala işlediği ve devam ettiği görülmektedir. Bu sistem içinde var olan bilginin resmi iletişim kanallarına göre daha hızlı iletilip yayıldığı görülmektedir (Atak, 2005).

Dedikodunun, infomal bir iletişim biçimi olarak formal iletişimin önüne geçmesi, yöneticilerin de hızlı yayılmasını istedikleri bilgiler için dedikodu kanalını kullanmasına neden olmuştur. Dedikodu, kurumlarda bilgilerin dolaylı olarak üst yöneticilere ulaşmasını sağlamaktadır. Bu şekilde işgörenler, örgüt ile ilgili fikirlerini paylaşmış olmaktadır. Özellikle yöneticilerin geri bildirim beledikleri durumlar ile ilgili bilgilerin, dedikodu yolu ile yayılması dedikodunun önemini arttırmaktadır (Atak, 2005).

Aynı ortamda iş görenler arasındaki sosyal ağların gelişmesine katkı sağlayan dedikodunun uzun bir zaman zarfında hissedilebilecek etkilerinden biri de yöneticilerin dedikodu yoluyla elde ettiği bilgileri değerlendirip değerlendirmedeği ve örgütün yönetim tarzı ve faaliyetlerini değiştirip değiştirmediğidir. Söz konusu etkilerin iş görenlere, dedikodu sonucunda verilecek geri bildirim ile ortaya çıkabilmesinden dolayı dedikodu, organizasyon

kültürünün oluşmasına hizmet edebilmektedir. Örgüt içerisinde bu tür kültürlerin ortaya çıkması ve bunun sonucunda örgütün verimliliğinin artması örgüt içinde ‘yazılı olmayan politikaların’ oluşturulmasını kolaylaştırır (Kniflin ve Wilson, 2005; Thomas ve Rozell, 2007).

Tablo 1. Dedikodunun Sonuçları

DEDİKODUNUN BİREYSEL SONUÇLARI	DEDİKODUNUN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI
Duyguları İfade Etme ve aktarma	Bireyler ve Kuruluşlarla ilgili sıkıntıların dile getirilmesi
Başkalarından Destek ve Güvence almak	Bilgilerin Paylaşımı
Belirsizlik ve Kaygı	Örgütsel Ağların Genişlemesi
Problem Çözme ve Algılama	İş ortamında ilişki kurulması
Katılım ve Kabul	Örgüt değerlerinin Yayılması
Dışlanma ve Mağduriyet	Örgüt değişimine direnç
İtibara ve Özsaygıya Zarar Vermek	Yanlış Anlama ve Yanlış aktarma
	Örgütsel Sorunlarının Çarpıtılması

Kaynak: Waddington ve Michelson (2007).

Waddington ve Michelson (2007)’a göre bireylerin daha çok bilgi aktarmak, bilgi edinmek, etki bırakmak ve reklam yapmak amacıyla başvurduğu dedikodu bazen de kurum içi eğlence amacıyla da kullanılır. Nitekim örgüt yöneticilerinin genel olarak çalışma süreleri içerisinde eğlenceye zaman ayırmaması, işgörenlerin eğlence amacıyla da dedikoduya başvurmalarına neden olabilmektedir. Öte yandan işgörenlerin bireysel menfaatlerini korumak ya da arttırmak amacıyla oluşturdukları gruplar ile işgörenler arasındaki dedikodular artar. Bu şekilde örgüt içerisinde artan dedikodu, işgörenler arasında kaygı ve korkuların artmasına neden olmaktadır.

2.1.1. Örgütsel İletişimde Dedikodunun Olumlu - Olumsuz Etkileri ve Sebepleri

Örgütsel iletişimde geniş bir yer bulan dedikodu, örgüt açısından önemsenmesi gerekli olan bir informal iletişim türüdür. Dedikodunun tamamen engellenme olasılığının olmaması, örgüt yöneticilerinin dedikoduya karşı tutumlarını etkiler niteliktedir. Çünkü dedikodu örgüt çıkarlarının korunmasına ve bu çıkarlara ulaşılmasında vasıta olarak görülebilir (Gluckman, 1963; Nicholson 2001).

Örgütün amaçlarına ulaşması açısından vasıta olarak görülebilecek olan dedikodu, kurum içi dengelerin gözetilmesini ve örgüt performansının gözden geçirilmesini sağlayan bir iletişim türüdür (Glover, 2001; Prietula, 2001). Örgütün resmi iletişim kanallarının işlevsiz ve etkisiz olduğu durumlarda işgörenler, bu etkinin azaltılması amacıyla dedikoduya başvurabilir. Örgütsel iletişimde dedikodu, formal iletişimden kaynaklı bilgi eksikliğin giderilmesini sağlar. Diğer taraftan, örgütlerdeki dikey yönlü iletişimin daha çok yöneticiler tarafından emir vermek amacıyla kullanılması, örgütlerde dedikodunun daha çok artmasına neden olmaktadır (Evans, 2000).

Günümüz örgütlerinde, işgörenlerin yönetime geri bildirimde bulunması hem örgütün hem de yöneticilerin performansının değerlendirilmesinde önemli bir yer tutar. Örgütsel iletişimde, örgüt yöneticilerinin formal iletişim ile elde edemeyecekleri bilgileri dedikodu ile elde etmelerinden dolayı yöneticilerin işgörenlerin örgüte ilişkin düşünceleri hakkında bilgi almasını sağlar. Bu yönü ile dedikodu etkili bir geri bildirim aracı olarak kendisini gösterir. Çünkü işgörenlerden gelen geri bildirimler (dedikodular) bir çeşit erken uyarı sistemi işlevi görmektedir ve bu sayede yöneticilere ne yapmaları gerektiği konusunda fikir vermektedirler (Gillis, 2006; Anderson 1995).

Yukarıda sayılanların dışında örgütsel iletişimde dedikodunun olumlu tarafları şunlardır (Elias ve Scotson, 1965; Gluckman, 1963):

- ✓ Dedikodu örgüt işgörenlerinin moralini güçlendirir.
- ✓ Dedikodu, gruplaşmalara ve klikleşmelere neden olsa da grup içi ayrışmaları engelleyerek gruptaki bütünleşmeyi güçlendirir.
- ✓ Resmi iletişim kanalları ile yöneticilerin edinmeyeceği bilgilerin edinilmesini sağlar.
- ✓ Örgüt işgörenlerinin örgüt hakkındaki düşünceleri ile ilgili yöneticilere bilgi verir.
- ✓ Yöneticilerin ne zaman harekete geçeceğine karar vermesine yardımcı olur. Bu yönüyle dedikodu, bir çeşit denetim mekanizması işlevini görür.
- ✓ İşgörenlerin örgütün durumu, örgütün faaliyetleri hakkında bilgiler içermesinden dolayı, örgütün imajı hakkında yöneticilere bilgi verir.
- ✓ Örgüt işgörenlerinin durumu hakkında örgüt yöneticilerine bilgi sağlayarak, işgörenler ile ilgili kararların

alınmasına neden olur.

Dedikodunun kelime olarak olumsuz bir durumu çağrıştırması, örgütsel iletişimde dedikodunun olumlu etkilerinin dışında olumsuz etkilerinin de olduğunu göstermektedir. Örneğin, dedikodu örgüt içerisinde belirsizlik düşüncesinin artmasına neden olur. Bu durumda dedikodu, örgüt üyelerinin moralini bozarak örgütün sürekliliğine ve birliğine zarar verebilir. Çünkü dedikodu, kurum içerisinde yarattığı belirsizlik ile risk yaratır ve bu risk iş görenler arasındaki sağlıklı ilişkilerin bozulmasına neden olur. Diğer taraftan, örgüt içerisindeki dedikodunun kontrol edilmemesi örgütün amaçlarından sapmasına veya örgüt içerisinde istenmeyen davranış ve söylemlerin artmasına neden olur (Saffery, 2004: 53).

Örgüt içi iletişimde dedikodu, bazen örgüt içerisinde küçümselenen diğer işgörenlere saldırmak veya intikam almak amacıyla kullanılabilir (Levin ve Arluke, 1987: 22).

Örgütlerdeki dedikodu, övme amaçlı olabildiği gibi suçlamalara dayalı dedikodu da olabilmektedir. Örgüt iş görenleri arasında küçümseme, suçlama veya saldırı amacıyla yapılan dedikodular diğer dedikodulara göre daha yıkıcı bir etki bırakır. Çünkü saldırı veya suçlama karşısında birey, öngörülemez davranışlar sergileyebilmektedir (Elias ve Scotson, 1965: 93).

Dedikodunun örgütsel iletişimde artması, iş görenlerin taraf tutması sonucunda örgüt içerisinde gruplaşmalara neden olabilmektedir (Kartch, 2009: 38). Örgüt içerisinde gruplaşmalara veya klikleşmelere neden olabilen dedikodu, iş görenlerin örgütün amaçları için kullanmaları gereken zamanını azaltmakta ve iş yerlerinde anlaşmazlıkları arttırmaktadır (Anderson, 1995). Bu yönüyle dedikodu, kurumlarda oluşan gruplar arasında rekabeti arttırmakla beraber örgüt içerisinde güvensiz bir ortamın oluşmasına ve yanlış anlaşılmaların artmasına neden olmaktadır. İş yerindeki çatışmaların artması, örgüt içerisinde huzursuz bir ortamın oluşmasını ve verimliliğin düşmesini de beraberinde getirmektedir (Noon ve Delbridge, 1993).

Örgütsel iletişimde dedikodunun sürekli olarak artmasının bir diğer olumsuz etkisi ise nitelikli işgörenlere yönelik olarak kasıtlı bir şekilde ortaya çıkan dedikoduları arttırmasıdır. Bu durum, kurumun nitelikli iş gücü olarak kabul ettiği deneyimli personellerin örgütten ayrılmasına neden olabilmektedir. Akabinde kurum içerisinde örgütsel üretkenliğin azalması ve örgütün iç düzen işlemlerinin zarar görmesi söz konusudur (Çalık, 2003: 94).

Örgütsel iletişimde dedikodunun olumsuz etkileri şu şekilde ifade edilebilir (Saffery, 2004; Difonzo ve Bordia, 2000; Kimmel, 2004):

- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodu, işgörenler arasında çatışmalara neden olur.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodu, işgörenlerin motivasyonunu ve performansını düşürür.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodu, işgörenlerden bir kesimin itibarsızlaştırılmasına neden olur.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması işgörenler arasında güven kaybına neden olur.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması, üretkenliği azaltır.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması işgörenlerde iş stresini artırır.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması kurumların itibarsızlaşmasına neden olur.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması işe zamanında gelme ve işten zamanında ayrılma davranışlarının azalmasına neden olur.

Örgüt personelinde rastlanan çeşitli olumsuz davranış ve tutumlar, işgörenlerin gerek duyduğu temel bilgilerin eksikliği ve resmi iletişim yollarındaki tıkanıklıklar dedikodulara yol açan temel nedenlerdir (Stewart ve Strathern, 2004: 29). Çalışanların dedikoduları ortaya çıkarma ve yayma sebepleri: kendini ispatlama, intikam, nefret, kıskançlık gibi duygular olarak sıralanabilir (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Yapılan araştırmalar da bireylerin tutum ve subjektif normlarının dedikodu yapma niyetinin önemli yordayıcılarından olduğu belirlenmiştir (Luna ve Chou, 2013: 115).

2.1.2. Örgütlerde Dedikodularla Baş Etme Yöntemleri

Örgütlerde dedikodunun birçok yönden potansiyel olarak zararlı etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Dedikodunun bu olumsuz yönleriyle mücadele etmek ve zararlarını azaltmak gerekmektedir. Dedikodunun olumsuz yönleriyle mücadele edebilmek için pek çok yöntem bulunmaktadır. Olumsuz dedikoduları azaltmak için uygulanabilecek yöntemlerden biri, rekabetçi bir çalışma ortamı yerine şeffaf ve kişileri destekleyen bir çalışma alanı yaratmaktır (Thomas ve Rozell, 2007: 114).

Örgütlerde dedikodu ile mücadele için öncelikle yöneticilerin çalışanları ile ilgili ön yargılarından kurtulmaları, çalışanlarının olumlu yönlerine odaklanmaları ve buna yönelik bir planlama yapmaları önerilmektedir. Bu sayede örgüt içindeki iletişimi artırmak ve çeşitlendirmek için işgörenlerden geri bildirim alınarak yeni bildirişim kanalları geliştirilebilecektir (Özşarlak, 2016: 95).

Dedikodu konusundaki ihlaller, sözlü ve yazılı ihtarlar kınamaya kadar çeşitli disiplin cezalarına sebep olmalıdır. Böylece bu disiplin cezaları çalışanlar arasında dedikodunun yasak olduğu algısını geliştirerek olumsuz dedikodu davranışını azaltmaktadır (Luna ve Chou, 2013: 124).

Thomas ve Rozell (2007) tarafından yapılan çalışmada, sağlık kuruluşlarında dedikodunun etkin yönetimine yardımcı olacak stratejiler incelenmiştir. Araştırmada, dedikodunun olumlu ve olumsuz yönleri üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda; etkili yönetilmeyen dedikodunun ilişkilere ve itibara zarar vererek işyeri üzerinde olumsuz etkisi olabileceği, etkin bir şekilde yönetilen dedikodunun ise sosyal iletişim ağları kurularak işyeri üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği ortaya çıkmıştır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Çalışanların işe ilişkin davranışlarından olan örgütsel bağlılık kavramının tanımı konusunda herhangi bir düşünce birliğine varılamamıştır. Bu durumun en temel sebebi, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı bilim dallarından araştırmacıların konuları kendi uzmanlık alanları tarafından değerlendirmeleridir. (Kök, 2006: 297). Bu sebeple örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde birçok farklı bağlılık tanımına rastlamak mümkündür. Becker 1960 yılında ilk olarak bağlılığı, “tutarlı faaliyet çizgisinde yer almak için bir eğilim” olarak ifade etmiştir. Kanter (1968) ise “bireyin örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için güç sarf etmesi” olarak belirtmiştir (akt. Koç, 2009: 202). Porter, Steers ve Mowday (1974), “örgütsel bağlılık çalışanların örgütünü benimsediklerinde, örgütün amaç ve değerleri yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkan ve bireylerin örgütüne özdeşleşmesinin gücü” olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve örgüt arasındaki ahengin bir göstergesi olarak, bireylerin örgütün amaçlarına benimsemesi ve başarılı olabilmesi için arzu ve çabalarından oluşan duygusal bir ilişki olarak görülmektedir (Steers, 1977: 46). Örgütsel bağlılık, bireyin kurumla olan ilişkisi olarak tanımlanabilir (Han vd., 2009: 16). Bağlılık, bir kuruluşa pasif sadakatten daha fazlasını temsil eder. Organizasyonla aktif bir ilişki içerir. Örneğin, bireyler örgütün daha iyi durumuna katkıda bulunmak için kendilerine bir şeyler vermeye isteklidirler. Dolayısıyla bağlılık, kişinin yalnızca düşünce ve inançlarını ifade etmesinden değil, eylemlerinden de kaynaklanabilir (Aşan ve Özyer, 2008: 131).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık, Tutumsal ve Davranışsal olarak üzere iki farklı bakış açısıyla incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın iki farklı yönden incelenmesinin nedeni, sosyal psikologların ve örgütsel davranışçıların durumu farklı açılardan ele almalarından kaynaklanmaktadır. Psikologlar bağlılığı davranışsal açıdan, örgütsel davranışçılar ise tutumsal açıdan ele almışlardır (Mowday vd., 1982, akt. Gül, 2003: 77).

Örgütsel davranışçılar, bağlılığın hissi bir tepki olduğu görüşünü savunurken, sosyal psikologlar, bağlılığın kişinin geçmiş davranışlarının, tecrübelerinin devamı niteliğinde olduğunu vurgulamaktadır. Reichers’ın tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını öne sürmüştür (Reichers, 1985: 465). Sınıflandırmada tutumsal yaklaşım ve davranışsal yaklaşım genellikle örgütün tamamına duyulan mantığa dayanmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise, örgüt içinde bulunan farklı öğelerin, farklı seviyelerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini öne sürdüğünden diğer iki bağlılık yaklaşımından ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000).

Davranışsal bağlılıkta belirtilen örgütte kalmaya istekli olma, örgütten çıkmama ve devamlı çalışan olma gibi davranışlardır (Mowday vd., 1982). Örgüt üyeleri örgütün kendisinden çok yaptıkları etkinliklere bağlılık göstermekte ve bu etkinlikteki davranışları sürdürmektedirler (Kardeş, 2009).

Tutumsal bağlılık, kişinin örgütünün hedefleri ile kendi hedeflerinin örtüştüğü ve bu hedefleri gerçekleştirmek için örgütünde kalma isteğini ifade etmektedir. Kişi ile örgüt arasında menfaat doğrultusunda alışverişler yapılabilmektedir. Bu menfaat ile kişi kendini kuruma bağlı hissetmektedir (Mowday vd., 1979; Mayer ve Allen, 1991). Allen ve Meyer 1984’te örgütsel bağlılığı “duygusal” ve “devam” bağlılığı şeklinde iki boyut olarak ele almışlardır. Sonrasında Wiener ve Vardi’nin çalışmalarına dayanarak “normatif” bağlılığı da örgütsel bağlılık boyutlarına 1990 senesinde eklemiştirler (Özcan, 2011).

Literatür incelendiğinde en çok kullanılan ve en çok üzerinde durulan çalışmalara konu olan örgütsel bağlılık

sınıflandırması Allen ve Meyer tarafından yapılan model olduğu görülmektedir. “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık” modelinde her boyut aynı anda ele alınmaktadır. Bu boyutlar üyeler tarafından farklı derecelerde yaşanabilmektedir. Allen ve Meyer bu durumdan dolayı üç boyutun da birlikte ele alınması gerektiğini belirtmektedirler. Diğer yandan bu modelin personelin örgütlerine duydukları bağlılıklarının türünü ve seviyesini anlamada ve çalışanlara istedik davranış kazandırılmasında yöneticileri yönlendirici olduğu söylenebilmektedir (Polat, 2013).

Duygusal Bağlılık, çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, örgüte katılımları ve örgütle duygusal bir bağ hissetmeleridir (Çekmecelioğlu, 2006: 297). Allen ve Meyer'in kapsamlı bir incelemesi, pozitif iş deneyimleri sonucunda duygusal bağlılığın geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden işgörenlerin örgütte verimliliğe katkıda bulduklarını göstermiştir (Wasti, 2000: 401). Duygusal bağlılık, örgütlerin en çok gerçekleştirmek istedikleri bağlılık türüdür.

Devam Bağlılık literatürde sayısal bağlılık ve algılanan maliyet olarak da adlandırılmaktadır. Bireyin örgütten ayrılmanın maliyetinin farkında olması ve bu maliyeti hesaba katarak örgüt üyeliğini sürdürmesidir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Devam bağlılığı, çalışanın işten ayrılma nedenlerinin maddi nedenlere dayandığı bağlılıktır. Başka bir deyişle; Bireyin işten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle üyeliğini sürdürmesi durumudur (Meyer ve Allen, 1990: 3).

Normatif Bağlılık, kişinin örgütte çalışmayı kendisine bir görev olarak görmesi ve örgüte bağlanmayı haklı görmesi nedeniyle duygusal bağlılıktan ve hesaplama olmadan etkilenmediği için devam bağlılığından farklıdır (Yüceler, 2009: 449). Bu bağlılık türünde kişiler de oluşan minnet duygusu sonucunda örgütte kalırlar. Bunun nedeni, işverenlerin, onları gerçekten ihtiyaç duyduklarında işe almanın veya işverenleriyle birlikte kalmanın en iyi seçenek olduğuna dair değer yargılarına sahip olmalarıdır. Bu tür kişiler, örgütün kendilerine olumlu davrandığını ve dolayısıyla örgütte bir süre çalışırlarsa örgüte borçları olduğunu düşünürler (Bayram, 2005: 126). Kısacası normatif bağlılık; işgörenlerin örgüte karşı bazı sorumluluk ve vazifeleri olduğuna dair inancına ve örgütte kalma zorunluluğu hissetmesi ile ortaya çıkan bir bağlılık türüdür (Meyer ve Allen, 1990: 3). Sonuç olarak, duygusal bağlılığın arzuya, devam bağlılığının ihtiyaca ve normatif bağlılığın sorumluluğa dayandığı görülmektedir.

2.2.2. Dedikodu ve Bağlılık İlişkisi

Dedikodu bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli boyutları olan ve genel olarak olumsuz tanımlanan bir kavramdır. Örgütlerde dedikodu ve söylenti yaygın bir şekilde kullanılıyorsa örgütün biçimsel iletişim yapısında bir sorun var demektir. Fakat dedikodunun iyi yönetilmesi bağlılık, kişisel tatmin, aidiyet, duygusal doyum gibi değişkenler üzerinde olumlu etkisi olmaktadır. Ayrıca çalışanlar dedikodu gibi biçimsel olmayan iletişim ile birbirleriyle dayanışma ve çok güçlü iş birliği oluşturabilmektedirler (Erbaş, 2008: 89). Doğru yönetildiğinde dedikodu, bireylerin arasındaki etkileşimi desteklemekte ve güçlendirmektedir. Bu bakımdan dedikodu yönetimi örgütler için büyük bir önem taşımaktadır (Selçuklu, 2005).

Örgütsel dedikodu ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin birlikte kullanıldığı çalışmaların da çok nadir olduğu görülmektedir. Alataşlı ve Tösten (2022), “Örgütsel Dedikodu ile Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi” isimli çalışmada eğitimcilerin örgütsel dedikodunun işlevine ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma kapsamında Siirt ilinde görev yapan 384 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutuna yönelik görüşleri ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve olumsuz yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Öğretmenler arasında örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılığa etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel dedikodunun zararlı işlevleri yükseldikçe öğretmenlerin bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen evren ve örneklem, ölçekler, analizler ve bulgulara yer verilmiştir.

Bu araştırmanın amacı örgütsel dedikodun hemşirelerin örgütsel bağlılığına olan etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini Gaziantep ilindeki sağlık kurumlarında çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın 2019 verilerine göre Gaziantep'te istihdam edilen hemşire sayısı 4.406 olduğu görülmektedir. Cohen, Marrion ve Masson (2000)'e göre %95 güven aralığında evrende 5000 ve altı popülasyon bulunması halinde örneklem sayısı en az 357 olması gerekmektedir. Zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak için evreni temsil kabiliyeti olan örneklem belirlenerek, bu örneklem üzerine anket uygulanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın örnekleme Gaziantep ilinde sağlık sektöründe görev yapan 401 hemşire olarak belirlenmiştir. Bu

katılımcılar gönüllülük esasına göre seçilmiştir. Ankete katılım sağlayacak deneklere ulaşmak için kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma kapsamında daha önce çeşitli bilimsel yayınlarda kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış ölçeklere, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Çalışma, ilişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veri setinde demografik veriler üzerine yüzde-frekans analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Bu ölçeklerden elde edilen boyutlarla araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler oluşturularak bu boyutlar arasında doğrusal ve aracı etkiler ölçülmüştür. Ayrıca doğrulamalı faktör analizi öncesinde normallik dağılımı, basıklık çarpıklık değeri incelenmiştir: kayıp veri analizi yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ilişkin sorular, ikinci bölümde örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin ifadeler ve son bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik ifadeler bulunmaktadır. Örgütsel dedikodu ölçeği; Han vd.(2018) tarafından geliştirilen ölçek üç boyutlu ve 24 maddeden oluşan bir yapıya sahiptir. Örgütsel dedikodu ölçeği 5'li likert sisteme göre değerlendirilmiştir. Ölçekte örgütsel dedikodu ölçeğinin boyutları, "bilgi edinme (BE)", "ilişkileri geliştirme (İG)" ve "organizasyonel zarar (OZ)" şeklindedir.

Örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin DFA yapılmış modelin uyum iyiliği indekslerinin iyi uyum veya mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir. BE, OZ ve İG boyutlarının örgütsel dedikodu olarak adlandırılan bir yapının bileşenleri olduğu ve bunların birlikte bir üst yapıyı oluşturduğu yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır (χ^2/df : 2,760, CFI:0,921, GFI:0,883, AGFI:0,858, RMSEA:0,066). Modelde yer alan maddelerin faktör yükleri istenen düzeyde olduğu için ($<0,50$) ölçekten sadece 23. maddesi çıkarılmıştır ($>0,50$). Ölçek alt boyutlarından BE boyutunun yedi maddeden, OZ boyutunun on maddeden ve İG boyutunun yedi maddeden oluştuğu görülmüştür. Bu bağlamda örgütsel dedikodu ölçeğinin yirmi üç maddeden oluştuğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeği; Meyer vd.(2018) tarafından geliştirilen ölçek üç alt boyutlu ve 18 maddeden oluşan bir yapıya sahiptir. Örgütsel bağlılık ölçeği 5'li likert sisteme göre değerlendirilmiştir. Ölçekte örgütsel bağlılığın boyutları, "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılığı" şeklindedir. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin geçerliliğini test etmek için yapılan DFA sonucunda modele ilişkin iyi uyum değerleri Duygusal Bağlılık (DUBA), Devam Bağlılığı (DEBA) ve Normatif Bağlılık (NOBA) şeklinde adlandırılan boyutların örgütsel bağlılık olarak adlandırılan bir yapının bileşenleri olduğu ve bunların birlikte bir üst yapıyı oluşturduğu yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır (χ^2/df : 4,059, CFI:0,918, GFI:0,920, AGFI:0,876, RMSEA:0,077).

Tablo 2. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Ortalaması, Ss, Cronbach Alpha değerleri

BOYUTLAR	x	Tanımlayıcı istatistik	
		S.s.	Cronbach Alpha
BE	3,2522	1,0737	,825
İG	2,1487	1,0292	,845
OZ	3,7491	0,8746	,922
DEDİKODU	3,0534	0,6584	,852
DUBA	3,4854	1,1552	,856
DEBA	3,2552	1,1703	,804
NOBA	3,3321	1,1541	,810
BAĞLILIK	3,3576	1,1482	,776

5- Kesinlikle Katılıyorum 4- Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2-Katılmıyorum 1- Kesinlikle Katılmıyorum

Dedikodu ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında katılımcıların en yüksek düzeyde organizasyonel zarar boyutunu ($x=3,7491$) algıladıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların bilgi edinme boyutunu da ($x=3,2522$) kısmen yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Öte yandan katılımcıların ilişkileri geliştirme boyutunu ($x=2,1487$) düşük düzeyde algıladıkları görülmüştür. Dedikodu ölçeğinin ortalamasına bakıldığında ise katılımcıların kararsız oldukları anlaşılmaktadır ($x=3,0534$).

Bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında katılımcıların en yüksek düzeyde duygusal bağlılık boyutunu ($x=3,4854$) algıladıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların normatif bağlılık boyutunu da ($x=3,3321$) kısmen yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Öte yandan katılımcıların devam bağlılığı boyutunu ($x=3,2552$) kısmen yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Bağlılık ölçeğinin ortalamasına bakıldığında ise katılımcıların kararsız oldukları anlaşılmaktadır ($x=3,3576$).

Araştırmada kullanılan ölçekler için güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması test güvenilirliği için yeterlidir (Büyüköztürk, 2010: 171). Araştırmada kullanılan ölçekler yeterli güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmada likert tipi ölçekler kullanıldığı için verilerin normal dağılımının test edilmesi için Kurtosis (basıklık) ve Skewness (çarpıklık) değerlerinden faydalanılmıştır (Kılıçlı, 2021:184). Darren (2011)'e göre Kurtosis (basıklık) ve Skewness (çarpıklık) değerlerin +2 ile -2 arasında olması normal dağılım için yeterlidir. Çalışma kapsamında yapılacak olan analizlerde kullanılacak olan değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

4. ANALİZ VE BULGULAR

4.1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında katılımcıların cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu ve iş tecrübesi gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir

Tablo3. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

KATEGORİLER	Sayı	%	Kümülatif %
CİNSİYET			
Erkek	100	24,9	24,9
Kadın	301	75,1	100
Toplam	401	100	
YAŞ			
18-25	82	20,5	20,5
26-35	139	34,7	55,1
36-45	143	35,7	90,8
46-55	34	8,5	99,3
55 veya üstü	3	0,7	100
Toplam	401	100	
MEDENİ DURUM			
Bekar	141	35,2	35,2
Evli	260	64,8	100
Toplam	401	100	
EĞİTİM			
Lise	43	7,7	7,7
Ön Lisans	40	10	17,7
Lisans	256	63,8	81,5
Lisansüstü	61	15,2	100
Toplam	401	100	
İŞ TECRÜBESİ (YIL)			
1-5 yıl	119	29,7	29,7
6-10 yıl	73	18,2	47,9
11-15 yıl	72	18	65,9
16-20 yıl	60	15	79,8
20 yıl üzeri	77	19,2	100
Toplam	401	100	

Tablo 3'te katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında kadınların %75, erkeklerin ise %25 civarı olduğu görülmektedir. Ayrıca bu katılımcıların %65 kadarı evli ve %90'ın 45 yaş altında olduğu göze çarpmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde tüm katılımcıların yaklaşık %64'ünün lisans mezunu olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunu katılımcıların oranı %15, lise mezunu katılımcıların oranı ise %7,7 civarındadır. Katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde ise bu katılımcıların yaklaşık %30'unun en fazla 5 yıllık bir tecrübeye sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon iki ya da daha fazla değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi gösterir. İki değişken arasındaki ilişki miktarı, ikili ya da basit korelasyon denen korelasyon teknikleriyle hesaplanır (Köklü ve diğ., 2006).

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

		BE	OZ	İG	DUBA	DEBA	NOBA
BE	PearsonCorrelation	1	,455**	,469**	0,352	,334**	0,544**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,326	0,006	0,000
OZ	PearsonCorrelation	,455**	1	,544**	,340**	,356**	,417*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,004	0,000	0,019
İG	PearsonCorrelation	,469**	,544**	1	,345**	,343**	,544**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,003	0,000	0,156
DUBA	PearsonCorrelation	0,352	,340**	,345**	1	,362**	,391**
	Sig. (2-tailed)	0,326	0,004	0,003		0,000	0,000
DEBA	PearsonCorrelation	,334**	,356**	,343**	,362**	1	,323**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,000	0,000		0,000
NOBA	PearsonCorrelation	,544**	,317*	,344**	,391**	,323**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,019	0,156	0,000	0,000	

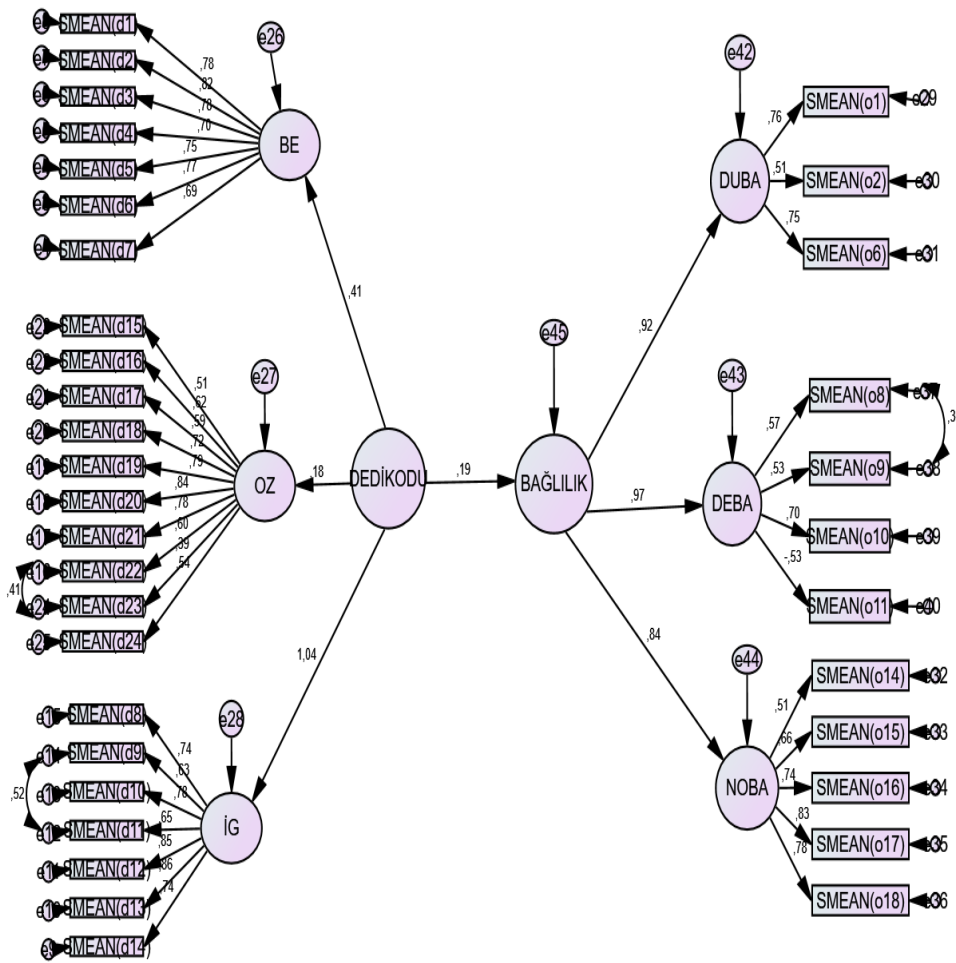
** 0,01 Anlamlılık Düzeyinde

* 0,05 Anlamlılık Düzeyinde

Korelasyon tablosu incelendiğinde; örgütsel dedikodunun bilgi edinme, örgütsel zarar ve ilişkileri geliştirme boyutları ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğu göze çarpmaktadır.

4.3. Yapısal Model Analizi ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu bölümde araştırma kapsamında incelenen örgütsel bağlılık ve örgütsel dedikodu değişkenleri arasındaki ilişkiler Yapısal Eşitlik Modellemesinde yol analizleri vasıtasıyla test edilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan model uyum iyilikleri tabloda verilmiştir.



Şekil 1. Örgütsel Dedikodun Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Şekil 1'de dedikodu ile bağlılık arasında oluşturulan model yer almaktadır. Şekilde verilen model incelendiğinde tüm faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu görülmektedir (>,50).

Tablo 5 incelendiğinde modelin uyum iyiliği değerlerini sağladığı görülmektedir. Tablo 5’de görüldüğü üzere uyum iyiliği değerlerinden GFI endeksinin mükemmel, diğer endekslerin ise iyi uyum değerlerinde olduğunu söylemek mümkündür (χ^2/df : 3,669, CFI:0,925, GFI:0,985, AGFI:0,861, RMSEA:0,077).

Tablo 5. Örgütsel Dedikodu Örgütsel Bağlılığa Etkisi Analizi

Index	Mükemmel Uyum	İyi uyum	Model Değeri	Sonuç
CMIN	≤ 3	$3 \leq \chi^2 / df \leq 5$	3,669	İyi Uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,925	İyi Uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,85$	0,985	Mükemmel Uyum
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,80$	0,861	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,077	İyi Uyum

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel bağlılığın ve tüm alt boyutlarının örgütsel dedikodu tarafından pozitif yönde etkilendiği görülmektedir ($>0,05$). Bu bağlamda örgütsel dedikoduda olan bir birimlik artışın örgütsel bağlılığı 0,261 düzeyinde artırdığı tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu tarafından en yüksek düzeyde etkilenen değişkenin duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir (1,026). Örgütsel dedikodunun etkilediği diğer boyutlar sırasıyla normatif bağlılık (,925) ve devam bağlılığı olarak göze çarpmaktadır (,821).

Tablo 6. Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Bağlılık Hipotezleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P	HİPOTEZ	SONUÇ
BAĞLILIK	<---	DEDİKODU	,261	,057	4,596	***	H1	KABUL
DUBA	<---	DEDİKODU	1,026	,074	13,781	***	H1a	KABUL
NOBA	<---	DEDİKODU	,925	,074	13,781	***	H1b	KABUL
DEBA	<---	DEDİKODU	,821	,068	11,073	***	H1c	KABUL

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırma hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir.

Tablo 7. Hipotez Test Sonuçları

HİPOTEZ	SONUÇ
H ₁ : Sağlık kurumlarında örgütsel dedikodu örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H _{1a} : Örgütsel dedikodu duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H _{1b} : Örgütsel dedikodu devam bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H _{1c} : Örgütsel dedikodu normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmada alanyazında pek çok çalışmada ayrı ayrı ele alınmış olan örgütsel dedikodunun ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin yeni bir örneklem üzerinde doğrulanması ve örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılık değişkenleri üzerinde etkisinin sınanması için bir anket çalışması yapılmıştır. Bu kapsamda sağlık kurumu işletmelerinde görev yapan hemşirelere demografik sorular sorulmuş ve araştırma kapsamında yararlanılan ölçekleri içeren bir anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda her iki ölçeğin de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Araştırmada sağlık kurumlarında örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılık değişkenlerini yordayıp yordamadığını test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre tüm modellerin uyum iyiliği değerleri sağlanmıştır. Bu kapsamda oluşturulan modeller üzerinden hipotezler test edilmiştir.

Hipotez testleri kapsamında ilk olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel dedikodu değişkenleri incelenmiştir. Bu sonuçlara göre; örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda örgütsel dedikoduda olan bir birimlik artışın örgütsel bağlılığı 0,261 düzeyinde artırdığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılığın alt boyutlarını da pozitif yönde yordadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre örgütsel dedikodunun duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Alataşlı ve Tösten (2022)’in çalışmasında öğretmenler arasında örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel dedikodunun zararlı işlevleri arttıkça öğretmenlerin bağlılıklarının azaldığı saptanmıştır. Cruz, vd. (2021) çalışmasında; dedikodunun yeni gelenlerin kuruluşlara entegrasyonunu etkilediğini belirtmiştir. Buna göre yeni çalışanlar gayri resmi dedikoduyla meşgul olduklarında başkalarıyla daha güçlü bir bağ ve daha fazla bağlılık hissedebilir, ancak resmi dedikodu yoluyla daha hızlı öğrenebildikleri belirtilmiştir.

Erbaş (2008) dedikodunun iyi yönetilmesinin bağlılık, kişisel tatmin, aidiyet, duygusal doyum gibi değişkenler üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Erbaş (2008)’e göre çalışanlar dedikodu gibi biçimsel olmayan iletişim ile birbirleriyle dayanışma ve çok güçlü iş birliği oluşturabilmektedirler. Bu durumun da örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Ayrıca örgütsel dedikodunun tüm boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Georganta, Panagopoulou ve Montgomery (2014)'in çalışmasında elde edilen sonuçlara göre olumsuz dedikodunun işe bağlılık ve hasta güvenliği ile olumsuz bir şekilde ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Alataşlı ve Tösten (2022)'in yapmış olduğu “Okullarda Örgütsel Dedikodu ile Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi” isimli araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel dedikodunun haberdar olma fonksiyonuna yönelik görüşleri ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve negatif yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu kapsamda tarafımızca yapılan çalışma Georganta, Panagopoulou ve Montgomery (2014)'in ve Alataşlı ve Tösten (2022)'in sonuçlarından farklılık göstermektedir.

Yapılan araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde hemşirelerin dedikoduyu tüm boyutlarıyla örgüte bağlılıklarına katkı sağlayan bir iletişim aracı olarak benimsedikleri söylenebilir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Bu çalışma Gaziantep ilinde sağlık sektöründe çalışan hemşirelerle sınırlıdır. Uygulamada ise yoğun stres altında çalışan sağlık çalışanları arasında yer alan hemşirelerin oryantasyon, rotasyon vb. gibi çeşitli stratejik ve operasyonel yönetim hamleleri ve etkinliklerle örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması önerilmektedir. Tüm bu yönetim stratejilerini uygularken örgütsel bağlılığın artmasını sağlamak için yöneticilerin sağlık çalışanları arasındaki dedikodu ilişkisini yönetsel anlamda optimum düzeyde kontrol altında tutmaları önerilmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Gelecekte araştırmacılara örgütsel dedikodunun örgütsel çatışma, örgüte güven, örgütsel kaytarma, örgütsel performans gibi farklı kavramlarla birlikte çalışmalar yapmaları önerilebilir. Ayrıca bu konuların farklı sektörlerde de yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Alakaşlı, H. & Tösten, R. (2022). Okullarda Örgütsel Dedikodu İle Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi* , 7 (1) , 44-58 . DOI: 10.53506/egitim.hh1068467
2. Altuntaş, S., Altun, Ö.Ş. ve Akyıl, R.Ç. (2017). “Gossip” in Organizational Communication Between Nurse, Doctor and Dentist Academicians. *Journal of Health and Nursing Management*. 4(3), 107-116.
3. Akçadağ, S. ve Özdemir, V. (2005) İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,10(2), 167-193
4. Akduru, H. E. & Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu Ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma . *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , ICMEB17 Özel Sayısı , 106-119 .
5. Anderson, B. (1995). LessGossip, Better Schools. *The Education Digest*, 61(4), 19-22.
6. Aşan, Ö. ve Özyer, K. (2008) Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 129-151.
7. Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. 2(2), 59-67.
8. Balay, R. (2000). Özel ve resmi liselerde yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
9. Bayram L (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*.; 59 , 125-139
10. Becker, H, S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*. 66, 32-
11. Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015), Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
12. Bekteş, E. (2018).Dikizleme Kültürü Perspektifinden Sanal Dedikodu. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
13. Cengiz, A. A. (2001) *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

14. Çalık, T. (2003). Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler. Ankara: Gündüz Eğitim Ve Yayıncılık.
15. Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20 (2), 295-310.
16. Danış. M.S. (2015). Dedikodunun Sosyolojisi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
17. Difonzo, N., ve Bordia, P. (2000). "How Top Pr Professionals Handle Hear Say: Corporate Rumors, Their Effects, and Strategiesto Manage Them". Public Relations Review, 26(2), 173-190.
18. Elias, N., ve Scotson, J. L. (1965). The Established And The Outsiders. London: Frank cass.
19. Evans, T. (2000). Understanding Gossip İn The workplace: A Case Study Doctoral Dissertation, California StateUniversity, Dominguez Hills.
20. Gillis, T. L. (2006). The Iabc Handbook of Organizational Communication: A Guide to İnternal Communication, Public Relations, Marketing, And Leadership. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
21. Glover, L. (2001). "Communication and Consultation in a Greenfield Site Company", Personnel Review, 30(3), 297-317
22. Gluckman, M.(1963). Gossip and Scandal. Current Anthropology, 4(3), 307-316. Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G. J. ve Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. Organizational Dynamics, 41, 52-61.
23. Gül H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10(1), s. 73-83.
24. Gürbüzöğlü, E. (2019). Örgütlerde Dedikodunun Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
25. Han, S., RN, Phd., SookJa Moon, RN, MA, Eun Kyong Yun, RN, (2009). Empowerment, Job Satisfaction, And Organizational Commitment: Comparison Of Permanent And Temporary Nurses İn Korea. *Applied Nursing Research* 22, 15-20
26. Kara, D. (2012) İş Görenlerin Organizasyonda Çalışma Süresi Ve İş Değiştirme Sıklığının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2, 49-60
27. Kanter, R. M. (1968) Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, 4.
28. Kardeş G.G. (2009) Örgütsel Bağlılığın Dinamikleri, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
29. Kartch, F. (2009). An Ethnographic Examination of Gossip in a Small Organization: Coalitions and Conflict Escalation, YayınlanmıŞ Yüksek Lisans Tezi, Northern Illinois University, Illinois.
30. Kapferer, J.-N. (1992). Dünya'nın en eski medyası dedikodu&söylenti (I. Gürbüz, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
31. Kimmel, A. J. (2004). Rumors and rumor control: A manager's guide to understanding and combatting rumors. Routledge.
32. Kniffin, K. V. ve Wilson, D. S. (2005). Utilities of Gossip Across Organizational Levels. *Human Nature*, 16(3): 278-292.
33. Kök, S. (2006) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1, 291-310
34. Leblebici, N. D., Yıldız, H. H. ve Karasoy, A. (2009). Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Araçsallığı ve Algılanışı, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(18), 561- 574.
35. Levin, J., ve Arluke, A. (1987). Gossip: The Inside Scoop. New York: Plenum press.
36. Luna, A. ve Chou, S. Y. (2013). Drivers for work place gossip: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 115.

37. Meyer, J. P., Allen N. J. & Gellatly I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of 124 Concurrent and time- Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6),710- 720.
38. Meyer JP ve Allen NJ (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1991; 1(1): 61-89.
39. Mowday R.T, Porter L.W. ve Steers R. M. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology Of Commitment Absenteeism And Turnover*. Academic Press., New York,
40. Noon, M., ve Delbridge, R. (1993). “News From Behind My Hand: Gossipin Organizations”. *Organization Studies*, 14(1), 23-36.
41. Özcan B (2011). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2011.
42. Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
43. Polat, E. (2014). *Kurtuluş Savaşı Dönemi Öykülerinde “Dedikodu” nun İşlevi ve “Öteki”nin Anlatısı*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
44. Reichers, A.E (1986). *Conflictand Organizational Commitments*, *Journal of Applied Psychology*. 71 (3), 508-514.
45. Saffery, M. (2004). *CorporateRumors: Causes, Formation, And Refutation (UnpublishedMaster’sThesis)*. University Of Southern California, Los Angeles.
46. Sağlık Bakanlığı (2019). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı*, [Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019](http://saglik.gov.tr) [Yayınlanmıştır \(saglik.gov.tr\)](http://saglik.gov.tr)
47. Selçuklu, S. (2005). *Ergen şirketler*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
48. Şafak, C, F. (2021) *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
49. Steers, R. (1977) *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*, *Administrati ve Science Quarterly*, 22, 46-56.
50. Stewart, P. J. ve Strathern, A. (2004). *Witchcraft, Sorcery, Rumorsand Gossip*. Cambridge University Press.
51. Tekgöz, A. (2013). *Dedikodunun Cinsiyeti: Kadın Kimliğinin Yeniden İnşasında Dedikodunun Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
52. Thomas, S. A. ve Rozell, E. J. (2007). *Gossip and nurses: Maladyorremedy Health Care Management*, 26(2), 111-115.
53. Waddington K ve Michelson G (2007) *Analysing Gossip to Reveal and Understand Power Relationships, Political Action and Reaction to Change Inside Organizations*, “Talk, Power and Organisational Change” at CMS conference, Manchester, 1-16.
54. Wasti, S. A. (2002). *Affective and Continuance Commitment To The Organization: test of an Integrated model In The Turkish Context*, *International Journal Of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.
55. Yüceler, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , (22) , 445-458.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 46

pp 721-730

Article ID

64501

Arrival

08 September 2022

Published

25 October 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.64501>

9228/ideas.64501

How to Cite This**Article**

Bulan, S. & Söyük, S.

(2022). "Presenteizm

Konusunda Yapılan

Tezlerin

Değerlendirilmesi",

International Journal of

Disciplines Economics

& Administrative

Sciences Studies, (e-

ISSN:2587-2168), Vol:8,

Issue:46; pp: 721-730



International Journal of

Disciplines Economics &

Administrative Sciences

Studies is licensed under

a Creative Commons

Attribution-

NonCommercial 4.0

International License.

Presenteizm Konusunda Yapılan Tezlerin Değerlendirilmesi

Evaluation of Theses on Presenteism

Seyhan Bulan ¹ Selma Söyük ² ¹ Doktora Öğrencisi., İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi, İstanbul, Türkiye² Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye**ÖZET**

Amaç: Presenteizm konusunda Türkiye’de yapılmış çalışmaların bibliyometrik değerlendirilmesinin yapılarak; holistik bakış açısıyla sonuçların ortaya konmasıdır.

Yöntem: Presenteizm konusunda yapılan tezlere; <https://tez.yok.gov.tr> adresinden ulaşılmıştır. Taramada kullanılan kelimeler; presenteizm, presenteeism, presenteism, işte var olamama olarak belirlenmiştir. Bu şekilde yapılan aramada 50 teze ulaşılmış olup; 4 tez presenteizmle ilgili olmadığı için, 2 tezde nicel çalışma olmadığı için araştırmaya dahil edilmemiştir. Analizde kullanılan ölçütlerin başlıkları; tezin kabul edildiği yıl, tezin konusu, tezin türü, hangi üniversitede ve enstitüde çalışıldığı, teze danışmanlık eden öğretim üyesinin unvanı, kaç sayfadan oluştuğu, çalışmada kullanılan yöntem, evren özellikleri örneklem sayısı kullanılan ölçekler ve uygulanan istatistikler ve sonuç olarak sıralanmıştır.

Bulgular: Presenteizm konusunun incelendiği tezler incelenmiş ve 2007 Ocak -2022 Haziran ayları arasında 46 çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmaların bir tanesinde derinlemesine görüşme tekniği, bir tanesinde ise literatür taraması uygulanmış olup diğer çalışmalarda anket yöntemi kullanılmıştır. Presenteizm konusunun etkilediği farklı konu başlıkları olmakla birlikte çalışmalar insan kaynakları yönetimine ışık tutacak nitelikleri ile ön plana çıkmaktadır.

Sonuç: İncelenen tezlerde kullanılan ölçeklerin sonuçlarında paralelliklerin söz konusu olması bu konuda çalışmaların değerini ortaya koymaktadır. Presenteizm konusunun çözümüne odaklanan işletmelerde, verimliliğin artacağı gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Presenteizm, İçerik Analizi, İşte Var Olamama

ABSTRACT

Aim: To evaluate the studies about presenteism in Turkey bibliometricly and present them in holistic perspective.

Method:The Theses on presenteism are Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr>. The words used in the search; presenteeism, presenteeism, presenteism and absenteeism at work. In the search, made in this way, 50 theses were reached; 4 theses were not included in the research because they were not related to presenteeism, and 2 theses were not quantitative studies. The titles of the criteria used in the analysis; The year when the thesis was accepted, the subject of the thesis, the type of the thesis, the university and institute it was studied in, the title of the faculty member who advised the thesis, how many pages it consisted of, the method used in the study, the universe characteristics, the sample number, the scales used and the statistics applied, and the results were listed.

Finding: Theses on presenteism were examined and 46 studies were found between January 2007 and June 2022. In-depth interview technique was used in one of the studies and a literature review was used in the other studies, while the survey method was used in the other studies. Although there are different topics affected by presenteism, the studies come to the fore with their qualities that will be helpful on human resources management.

Result : The fact that there are parallels in the results of the scales used in the theses examined reveals the value of the studies on this subject. The productivity will increase in businesses that focus on the solution of presenteism.

Keywords: Presenteizm, Content Analysis, Absenteeism

1. GİRİŞ

Presenteizm kavramı 1800’lü yıllarda kullanılmaya başlanmış ve günümüzde daha çok kullanılır hale gelmiştir. Kişinin bedenlen işte olması fakat üretime katkı sunmada sorun yaşaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Presenteizm nedeni sağlık sorunları olabileceği gibi örgütten kaynaklı sorunlar da olabilmektedir. Presenteizm; tıbbi hata; insan kaynakları yönetimi, örgütsel bağlılık, verimlilik, örgütsel sessizlik, korku iklimi, örgütsel destek, çalışmaya tutkunluk, örgütsel sinizm, absenteeizm, iş güvencesi, ödüllendirme, iş performansı, iş sağlığı ve güvenliği, duygusal bağlılık, örgütsel sessizlik, iş tatmini, liderlik davranışları, tükenmişlik düzeyi, iş doyumu, işe yabancılaşma gibi pek çok kavramla ilişkilidir. Çalışmalarda genelde presenteizm kavramının nedenleri ortaya konarak çözüm önerileri sunulduğu görülmüştür. İşte var olmamanın maliyetleri gizlidir ve verimliliğe etkisi önemli düzeydedir. Teknolojik gelişmelerin artması, internetin her daim ulaşılabilir olması, sosyal medya kullanım sıklığındaki artış gibi nedenlerle presenteizm konusu üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin bu konuda yeni stratejiler üretmeye ihtiyacı vardır.

2. PRESENTEİZM

2.1. Presenteizm (İşte Var Olmama) Tanımı

Presenteizm kavramının çıkış noktası İngilizce presence kelimesine dayanmaktadır. Presence kelime anlamı olarak bakıldığında var olma, hazır bulunma anlamı taşımaktadır. Presenteizm kavramının çıkış noktası da bu kelime olduğundan fiziksel olarak var olma ya da görünüşte var olma anlamını ifade etmektedir (Çiftçi, 2010, s. 155). Cooper (1998) işte var olamamayı ilk olarak ele aldığı çalışmasında kavramı, çalışanların işyerinde çok uzun süre ile çalışmak zorunda kalmaları veya en azından işyerinde uzun süre bulunmaları şeklinde tanımlamıştır (Dalkılıç & Seren, 2018, s. 124). Presenteizm çalışanın hastalığının yasal dayanağı olduğu halde işe gitmesi olarak tanımlanabilir (Hansen & Andersen, 2008, s. 957). İşte var olamama; çalışanın işten çıkarılma kaygısı ya da farklı kaygılar neticesinde tıbbi olarak çalışmaya elverişli olmadığı dönemde işyerinde olması olarak tanımlanmaktadır (Dalkılıç & Seren, 2018, s. 123). Presenteizm kavramı 1970'lerde devamsızlığın zıt anlamı olarak değerlendirilmiştir. Bugünkü anlamıyla kavramın oluşması 1980'lerde olmuştur (Johns, 2010, s. 520). Presenteizm işletmeler için ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Çözüm sadece işletme ile sınırlı değildir. Çözüm noktasında; devletin, işçilerin, sendikaların da sorumluluk alması gerekmektedir (Çiftçi, 2010, s. 154). Presenteizm kavramı şu şekilde özetlenebilir. İşte fiilen var olmamakla birlikte fiziksel olarak var olma durumu (Çiftçi, 2010, s. 155). Kişilerin fiziksel ve ruhsal olarak çalışmaya elverişli olmadıkları dönemde fiziksel olarak işte olmaları üretime katkı sağlamaması nedeniyle verimlilik kaybına yol açmaktadır (Çiftçi, 2010, s. 156). Presenteizmi incelemek için; örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, örgütsel psikoloji, psikoloji dalında çalışmalar yapılarak teorik ve metodolojik olarak açıklanmaya çalışılmaktadır (Johns, 2010, s. 519). Presenteizm kavramına farklı toplumlarda farklı bakış açıları geliştirilmiştir. İngilizler ve Avrupalılar eylemin frekansı ile ilgilenmişler ve iş güvencesizliği kavramı üzerinde durmuşlardır. Amerikalılar ise presenteizm davranışının nedenleri ile ilgilenmek yerine verimliliğe etkisi üzerinde durmuşlardır (Johns, 2010, s. 520).

Presenteizm davranışı kişilerin tıbbi durumları ile ilgili olabilmektedir. Fakat aynı tıbbi tanısı olan çalışanların iş ile ilgili tutumları farklı olabilmektedir. Bu durum verimlilik açısından bakıldığında kişilerin sağlık sorunları ile presenteizm davranışı göstermeleri arasında farkın; çalışanların kişilikleri ile ilgili olduğu söylenebilmektedir (Johns, 2010, s. 521).

Presenteizm nedenlerinin ve sonuçlarının belirlenmesi ampirik verilerle ortaya konmalıdır. Çalışan perspektifinden değerlendirildiğinde mevcut durumun kötüleşmesine neden olacağı için presenteizm konusu oldukça önemlidir. Verimlilik kaybı nedeniyle sağlık sorunları önem arz eder. Çalışma yaşamının kalitesi bozulur ve kişilerin performanslarının düşmesine neden olur. Örgütlerde oluşturulan kurumsal politikalar devamsızlığı azaltmaya yönelik olduğunda; bu durum presenteizmi artıran bir etki yaratır. Devamsızlık kavramı yerine; verimlilik kavramına odaklanmak örgütler açısından daha faydalı olacaktır (Johns, 2010, s. 521).

2.2. Presenteizmin Önemi

Presenteizm oluşmasını önlemek; işletmeler açısından verimliliğe olumlu katkı sağlarken, çalışanlar açısından zihinsel ve bedensel rahatsızlıkların önüne geçme konusunda faydalı olmaktadır. İşletmeler presenteizm konusunda farkındalık sahibi olmalı ve devamsızlığın yönetimi, mesleki hastalıklar, sağlığın geliştirilmesi, çalışan yardımı, akılcı ilaç kullanımı, davranışsal sağlık gibi konularda yeterli donanıma sahip olmalıdır. Çalışanların tıbbi sağlık kayıtlarının tutulması ve devamsızlık durumlarının takip edilmesi insan kaynakları birimine geleceği tahmin etmek için destek oluşturmaktadır. Anket çalışması yapılarak çalışanlardan veri paylaşımı yapılmalı ve presenteizm maliyetlerini hesaplayarak finans birimine katkı sağlanmalıdır (Goetzel, Long, Ozminkowsk, & Hawkins, 2004, s. 399). Presenteizmin, işletme açısından olumsuz olduğu son yıllarda daha da anlaşılır olmuştur. Presenteizm ile verimliliğin düşmesi; işletmeden hizmet alan kişiler, yöneticiler, işverenler açısından sorun teşkil etmektedir. Bu durum presenteizm konusunda daha fazla çalışma yapılması gerektiğinin göstergesidir (Dalkılıç & Seren, 2018, s. 125).

2.3. Presenteizm Nedenleri

Presenteizmin neden oluştuğunu teorik olarak açıklayabilmek; gelecekteki davranışları tahmin etmek açısından önem arz etmektedir (McGregor, 2017, s. 4). Cooper presenteizm nedeni olarak gelişen güvensizlik ve iş kaybetme korkusu olarak dile getirmiştir (Oktay, 2021, s. 6). Cooper presenteizm tanımında çalışanların uzun süre iş yerinde vakit geçirmesinden söz etmektedir. İşyerinde uzun vakit geçirmenin nedeni olarak da çalışanların kişisel başarılarının önemli olması, örgütlerin küçülmeye gitmesi ile insan işgücüne olan ihtiyacın azalması, özelleştirmelerin artması, kurumlarda süreç yenilemelerine gidiliyor olması, işletmelerin stratejik ortaklıklar geliştirmesi gösterilmiştir. İş kaybetme kaygısı presenteizm davranışını tetiklemektedir (Dalkılıç & Seren, 2018, s. 124). Presenteizm çalışanların sağlık durumları ile ilgili olduğu kadar iş yükü ve çevresel

faktörler ile de ilgilidir. Çalışma ortamı ile ilgili olarak kişinin zayıf liderlik nedeniyle kaygı oluşturması ya da kişinin stres altında kalarak sağlığının olumsuz etkilenmesi şeklinde karşımıza çıkabilir. Bu durum işgören açısından göz önünde bulundurulmalıdır (McGregor, 2017, s. 70).

Presenteizm nedenleri kişisel ve işle ilgili faktörler olarak ikiye ayrılır. İşle ilgili faktörler; iş güvencesi ile ilgili sorunlar, zaman baskısı nedeniyle yaşanan stres, vardiyalı çalışma, çalışanlarla olan iletişim sorunları, yöneticilerin presenteizme karşı tutumları, uzun çalışma saatleri, performans ödemesinden mahrum olmaktan korkma durumu, işe devamlılığın örgüt kültürü açısından olumlu bir tutum olarak algılanması, esnek çalışma saatlerinin olmaması olarak sıralanabilir. Kişisel faktörler ise; kişilerin psikolojik durumları, tutumları, aile hayatlarının durumu, ekonomik durumları, kişisel motivasyon, işini yetiştirmede sıkıntı yaşamak, örgütle kişi arasında çatışma olması, hastalığın hastalığından olumsuz etkilenmesinden korkması, başka çalışma etiğine yaklaşımı ve hastalandığında işe gitmeme ile gitme arasında seçim yapma yatkınlığı sayılabilir (Hansen & Andersen, 2008; Baker-McClearn, Greasley, Dale, & Griffith, 2010; Arslaner & Boylu, 2015)

2.4. Presenteizm Sonuçları

Presenteizmin hasta çalışan ve diğer çalışanlar ve örgüt açısından bazı sonuçları vardır. Hasta olan çalışan açısından bakıldığında; müşteriler ve diğer çalışanlar da durumdan olumsuz etkilenmektedir. Hastalıkların bulaşma ihtimali de düşünülmelidir. Psikolojik rahatsızlıkların olması durumu da müşteri memnuniyetsizliği ve çalışanların iletişimini olumsuz etkilemektedir (Arslaner & Boylu, 2015, s. 124).

Diğer çalışanlar açısından bakıldığında işe gelmeyen bir kişinin görevlerini yerine getirmek sorun oluşturur. Devamsızlık davranışı gösteren çalışanın yerine sürekli iş yapmak ve iş yüklerinin artırması ve bu durumun uzun sürmesi örgüt içi sorunlara yol açmaktadır. Çalışan, örgüt içi iletişimin bozulmaması için hasta iken iş gelme eğilimi gösterebilmektedir (Arslaner & Boylu, 2015, s. 128). Hasta olduğu için dinlenemeyen çalışanın işe odaklanmada yaşadığı sorunlar nedeniyle zaman ve verimlilik kaybına neden olmaktadır (Arslaner & Boylu, 2015, s. 129). Ayrıca çalışanlar yöneticileri ile sorun yaşamamak adına da hasta iken iş yerine gitmektedirler.

Presenteizmin en önemli sonuçlarından biri verimlilik kaybıdır. Düşen performans nedeniyle çalışanın motivasyonu bozulur, sonrasında devamsızlık başlar, iş tatminsizliği gelişir ve işgücü devri artar bu da tüm çalışanları etkiler (Atilla, 2017, s. 42). Presenteizm davranışında bulunan çalışanın hastalığı enfeksiyon hastalığı ise diğer çalışanlara da bulaşabilir ve örgütsel verimliliğe yine olumsuz sonuçlar yaratabilir. Maliyet perspektifinden presenteizme baktığımızda ise presenteizmin çalışana, iş arkadaşlarını, işletmeyi, ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

3. YÖNTEM

İçerik analizi yöntemi ile ilk tezin yapıldığı yıl olan 2007 Ocak ile son tezin yapıldığı 2022 Haziran arasında yükseköğretim kurumunun tez sayfasında presenteizm konusunun işlendiği tezler ele alınmıştır. Tezlerin seçimi ana sayfada bulunan tarama bölümüne girilen anahtar kelimeler ile yapılmıştır. Aranılan anahtar kelimeler; presenteizm, presenteeism, presenteism, işte var olamama olarak belirlenmiştir. Tarama yapılırken arama tipi "içinde geçsin" olarak işaretlenmiş olup; yıl, tez türü ve izin durumu seçenekleri boş bırakılmıştır. Erişimi kısıtlı teze rastlanmamıştır. Tarama sonucunda 50 adet teze rastlanmış yapılan incelemede 4 tezin konu olarak presenteizmi ele almadığı görülmüştür. Presenteizm ile ilgili olan tezlerden sadece araştırma yöntemi nicel olan tezler araştırmaya dahil edilerek 44 tez ile çalışma yapılmıştır. Presenteizm konusunda ilk tez 2007 yılında yapılmıştır. Ancak bu tezin nicel araştırma olmadığı görülmüştür. Analizde kullanılan ölçütlerin başlıkları; tezin kabul edildiği yıl, tezin konusu, tezin türü, hangi üniversitede ve enstitüde çalışıldığı, teze danışmanlık eden öğretim üyesinin unvanı, kaç sayfadan oluştuğu, kullanılan kaynak sayıları, çalışmada kullanılan yöntem, evren özellikleri ve örneklem sayısı kullanılan ölçekler ve uygulanan istatistikler ve sonuç olarak sıralanmıştır. Veriler Excel 10 programına girilmiş ve analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Yapılan incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 1. Presenteizm Konusunda Türkiye’ de Hazırlanmış Tezler

Konu	Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Presenteizm	32	72,7	12	27,3

Tablo 1’de görüldüğü gibi, presenteizm konulu 32 yüksek lisans tezi, 12 doktora tezi yapılmıştır.

Tablo 2. Presenteizm Konulu Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Hazırlanan Tez Sayısı	Yüzde (%)
2011	1	2
2012	2	5
2014	2	5
2015	3	7
2016	3	7
2017	7	16
2018	10	23
2019	9	20
2020	2	5
2021	3	7
2022(Haziran)	2	5
Toplam	44	100

Tablo 2’ de; hazırlanan tezlerin yıllara göre dağılımı görülmektedir. Ülkemizde ilk kez 2007 yılında presenteizm konusu çalışılmış ancak bu tezin nicel çalışma olmadığı görülmüştür. İlk nicel çalışma 2011 yılında yapılmıştır. Presenteizm konusunda en çok 2018’de 10 çalışma, 2019 da ise 9 çalışma literatüre kazandırılmıştır. Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tez tarama sayfasında belirlenen konu başlıkları; sağlık kurumları yönetimi, eğitim ve öğretim, işletme, spor, turizm, hastaneler, ekonomi, sivil havacılık, bankacılık, psikoloji, hemşirelik, halk sağlığı şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 3. Presenteizm Konulu Tezlerin Enstitülere Göre Dağılımı

Çalışılan Enstitü	Hazırlanan Tez Sayısı	Yüzde (%)
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	5	11
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1	2
Sosyal Bilimler Enstitüsü	36	82
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2	5
Toplam	44	100

Tezlerin yapıldığı enstitülere baktığımızda; 5 tezin Sağlık Bilimleri Enstitüsünde, 1 tezin Eğitim Bilimleri Enstitüsünde, 36 tezin Sosyal Bilimler Enstitüsünde, 2 tezin ise Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde çalışıldığı görülmüştür (Tablo 3).

Ayrıca presenteizm konusunda yapılan çalışmaların; 34 tanesi devlet üniversitesinde, 10 tanesi vakıf üniversitesinde yapılmıştır. Tezler danışman öğretim üyeleri açısından incelendiğinde; 15 tezin profesör, 13 tezin doçent, 7 tezin yardımcı doçent 9 tezin ise doktor öğretim üyeleri tarafından yönetildiği görülmüştür.

Tablo 4. Presenteizm Konulu Tezlerin Evrenlerinin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör	Hazırlanan Tez Sayısı	Yüzde (%)
Sağlık Sektörü	9	20%
Otelcilik Sektörü	6	14%
Eğitim Sektörü	6	14%
Üniversite	7	16%
Tekstil Sektörü	2	5%
Mobilya sektörü	1	2%
Lojistik sektörü	2	5%
Perakende	2	5%
Havacılık	1	2%
Bankacılık	1	2%
Random	6	14%
Lisansüstü eğitim alan çalışan öğrenciler	1	2%
Toplam	44	100%

Sektörel bazda bakıldığında presenteizm konusunda sağlık sektöründe 9, otelcilik sektöründe 6, eğitim sektöründe 6, üniversitelerde 7, tekstil sektöründe 2, lojistik sektöründe 2, perakende sektöründe 2, mobilya-havacılık ve çalışan öğrencilerde ise birer tez çalışmasının yapıldığı görülmüştür (Tablo 4). Hastanelerde görev yapan hemşire ve hekimler, üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel, okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticiler, plastik sektöründe çalışan işçiler, seyahat acentasında görevli kişiler, perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren mağazalar zincirinde çalışanlar, tekstil işletmesinin mavi yakalı personeli, beş yıldızlı otellerde

çalışan Y kuşağı, hava yolu şirketinde çalışan kabin memurları, tekstil işletmesinde çalışan beyaz yakalılar, Alışveriş Merkezlerinde (AVM) çalışan satış temsilcileri, bankaların şube çalışanları, üniversite öğrencileri, otel işletmelerinde çalışanlar ve lojistik işletme çalışanları, lisansüstü eğitim alan çalışanlar araştırmaların evrenlerini oluşturmuştur.

Tablo 5. Presenteizm Konulu Tezlerin Örneklem Sayısına Göre Dağılımı

Örneklem sayısı	Hazırlanan Tez Sayısı	Yüzde (%)
100-199kişi	8	18
200-299	11	25
300-399	9	20
400 -499	7	16
500-599	2	5
600-699	3	7
700-799	1	2
800-899	2	5
900-1000	1	2
Toplam	44	100

Tablo 5'e göre; 100-199 kişi arası örneklem sayısı olan 8 çalışma, 200-299 kişi örneklem sayısı olan 11 çalışma, 300-399 arası örneklem sayısı olan 9 çalışma vardır. Örneklem sayılarına bakıldığında; sağlık kuruluşunda yapılan bir çalışmada 951 kişiye ulaşılmıştır.

Tablo 6. Presenteizm Konulu Tezlerde Kullanılan İstatistiksel Yöntemlerin Dağılımı

İstatistiksel Yöntem	Kullanılan Tez Sayısı	Yüzde(%)	İstatistiksel Yöntem	Kullanılan Tez Sayısı	Yüzde (%)
Kolmogorov-Smirnov	6	14	Ki-Kare	4	9
Shapiro-Wilk	3	7	Anova Testi	20	45
Mann Whitney U Testi	9	20	Açıklayıcı Faktör Analizi	3	7
Kruskal Wallis H Testi	10	23	Doğrulayıcı Faktör Analizi	6	14
Tamhane's T2 Testi	2	5	Çoklu Doğrusal Regresyon	3	7
Spearman Korelasyon	4	9	KMO ve Bartlett's Test	2	5
Frekans Analizi	9	20	Madde-Toplam Korelasyon	3	7
Aritmetik Ortalama	4	9	Çoklu Regresyon Analizi	3	7
Standart Sapma	5	11	Betimleyici Analiz	14	32
Tek Yönlü Anova	13	30	Levene Testi	2	5
Tukey- Hsd Testi	1	2	Games-Howell Post Hoc	1	2
Cronbach Alfa	3	7	Yapısal Eşitlik Modeli	5	11
Korelasyon Analizi	39	89	Test-Tekrar-Test	2	5
Regresyon Analizi	28	64	Geçerlilik analizi	1	2

Yapılan istatistiksel analizlere bakıldığında; Kolmogorov-Smirnov 6, Shapiro-Wilk 3, Mann Whitney U Testi 9, Kruskal Wallis H Testi 10, Tamhane's T2 testi2, Spearman korelasyon analizi 4, frekans analizi 9, aritmetik ortalama 4, standart sapma 5, tek yönlü ANOVA 13, Tukey- HSD testi 1, Cronbach Alfa 3, korelasyon analizi 39, regresyon analizi 28, ki-kare 4, T testi, Anova Testi 20, Açıklayıcı Faktör Analizi 3, Doğrulayıcı Faktör Analizi 6 Çoklu Doğrusal Regresyon (KFA) 3, KMO ve Bartlett's Test 2, madde-toplam korelasyon 3, Çoklu Regresyon Analizi 3, betimleyici analiz 14, levne testi 2, Games-Howell Post Hoc1, yapısal eşitlik modeli 5,Test-tekrar-test yönteminin 2, geçerlilik analizinin ise 1 kez kullanıldığı görülmektedir (Tablo 6).

Tezlerde kullanılan ölçeklere bakıldığında en çok Standford Presenteizm Ölçeğinin (37) kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçekle beraber, Tıbbi Hata Yapma Eğilimi Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş Performansı Ölçeği, Liderlik Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Duygusal Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, Sosyal Kaytarma Algısı Ölçeği, Duygusal Zekâ Ölçeği, Psikolojik Sözleşme Ölçeği, Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Duygusal Emek Ölçeği, İşgören Performansı Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, Presenteizmin Nedenleri Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, İşe Bağlılık Ölçeği, İş Güvensizliği Ölçeği, Örgütsel Stres Ölçeği, Çalışan Performansı Ölçeği, İş Tatminsizliği Ölçeği, İşe Devamsızlık Ölçeği, İşyerinde Yalnızlık Ölçeği, İşyerinde Dışlanma Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, Öğrenciler İçin Presenteizm Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Fiziki İyilik Hali Ruhi/Duygusal İyilik Hali Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği, Korku İklimi Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği, İşveren Çekicilik Ölçeği, Çeşitlilik Algıları Ölçeği, İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği, İşe Yabancılaşma Ölçeği, Hizmetkar Liderlik Ölçeği, İş Güvencesi Endeksi, Sürekli Kaygı Ölçeği, Sağlık ve İşte Başarı Ölçeği, YS Absenteizm Ölçeği, YS Presenteizm Ölçeği, Yeni İş Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır.

Tezlerin toplam sayfa sayılarına bakıldığında; en az sayfa sayısının 53, en fazla sayfa sayısının ise 342 olduğu görülmüştür. 5 tez 200 sayfadan fazla, 15 tez 100 sayfadan az, 24 tez ise 102 ile 187 sayfa aralığında tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Presenteizm Konulu Tezlerde Kullanılan Ölçeklerin Dağılımı

Kullanılan Ölçekler	Kullanılan Tez Sayısı	Yüzde (%)	Kullanılan Ölçekler	Kullanılan Tez Sayısı	Yüzde (%)
Standford Presenteizm Ölçeği	37	84	İş Güvencesizliği Ölçeği	3	6,8
Tıbbi Hata yapma Eğilimi Ölçeği	1	2,2	Örgütsel Stress Ölçeği	2	4,5
Algılanan Örgütsel Destek Envanteri	4	9	Hizmetkar Liderlik Ölçeği	1	2,2
İşperformansı” Ölçeği	3	6,8	İş Tatminsizliği Ölçeği,	1	2,2
Liderlik Ölçeği	1	2,2	İşe Yabancılaşma Ölçeği	1	2,2
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	7	15,9	İşe Devamsızlık Ölçeği	1	2,2
Duygusal Bağlılık Ölçeği,	1	2,2	İşyerinde Yalnızlık Ölçeği (İYÖ),	1	2,2
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	3	6,8	İşyerinde Dışlanma Ölçeği (İDÖ)	1	2,2
Örgütsel Sinizm Ölçeği	1	2,2	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	1	2,2
Sosyal Kaytarma Ölçeği	1	2,2	Öğrenciler İçin Presenteizm Ölçeği	1	2,2
Duygusal Zeka Ölçeği	1	2,2	Minnesota İş Tatmini Ölçeği	2	4,5
Psikolojik Sözleşme Ölçeği	1	2,2	İş Güvencesi Endeksi’	1	2,2
Duygusal Emek Ölçeği	1	2,2	İşe Yabancılaşma Ölçeği	1	2,2
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	1	2,2	İş Yaşam Dengesi Ölçeği	1	2,2
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	1	2,2	İş-Aile Çatışması Ölçeği	1	2,2
Presenteizmin Nedenleri Ölçeği	1	2,2	Korku İklimi Ölçeği	1	2,2
Tükenmişlik Ölçeği	4	9	Yaşam Doyumu Fiziki İyilik Hali	1	2,2
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1	2,2	Ruhi/Duygusal İyilik Hali	1	2,2
Sağlık ve İşte Başarı Anketi	2	4,5	İşveren Çekicilik Ölçeği	1	2,2
Sürekli Kaygı Ölçeği	1	2,2	Çeşitlilik Algıları Ölçeği	1	2,2
YS Presenteizm Ölçeği	1	2,2	YS Absenteizm Ölçeği	1	2,2
			Yeni İş Yaşam Dengesi Ölçeği	1	2,2

5. SONUÇ

Tez çalışmaları incelendiğinde; presenteizm ile birlikte ele alınan konu başlıkları; tıbbi hata yapma eğilimi, örgütsel destek algısı, iş performansı, liderlik davranışı, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, duygusal bağlılık, örgütsel destek, örgütsel sinizm, sosyal kaytarma, duygusal zekâ, insan kaynakları yönetimi, duygusal emek, örgütsel vatandaşlık, örgütsel iletişim, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, işe adanmışlık, işini kaybetme korkusu, iş stresi, kişilik özellikleri, korku iklimi, çalışmaya tutkunluk, iş-aile çatışması, çalışan sesi, karmaşık devamlılık, işveren markası, farklılık algısı, iş-yaşam dengesi, iş doyumunu, örgütsel adalet algısı, işe yabancılaşma, hizmetkâr liderlik, iş güvencesizliği, ödüllendirme ve maliyet olarak sıralanmaktadır. Kullanılan araştırma yöntemlerine bakıldığında anket uygulaması yapılan 44 tez, derinlemesine mülakat yapılan bir tez ve literatür taraması yapılan bir teze rastlanmıştır.

Presenteizm konulu tezlere bakıldığında nicel çalışma yapılmış yüksek lisans tez sayısı 32, doktora tez sayısı 12 olarak görülmektedir. Konu ile ilgili tezler 2007 yılında yazılmaya başlamış ve 2018 yılında 10 tez, 2019 yılında ise 9 tez yayımlanmıştır. Tezlerin bir tanesi İngilizce yazılmış olup diğerleri Türkçe olarak yazılmıştır. Bu konuda en çok çalışma, sosyal bilimler enstitüsünde yapılmış olup 38 tanedir. Sektörel olarak bakıldığında sağlık sektörü 9 çalışma ile başı çekmektedir.

Araştırmaların evrenini; hemşire, doktor, akademik ve idari personel, öğretmen ve yöneticiler, işçiler, kabin memurları, satış temsilcileri, bankaların şube çalışanları, üniversite öğrencileri, otel işletmelerinde çalışanlar ve lojistik işletme çalışanları oluşturmuştur. Bu yönüyle bakıldığında presenteizm konusunda tüm sektörlerde çalışmaların yapılması bütüncül bakış açısı geliştirmek açısından önemlidir.

Örneklem sayısının 951 kişi olduğu çalışma sağlık sektöründe yapılmış bir çalışmadır. Çalışmaların %25’i 200-300 kişi arasındaki örneklem grubuna ulaşılarak yapılmıştır. Nitel yapılmış bir çalışma ise eğitim sektöründe yapılmış olup 14 kişi ile derinlemesine mülakat yöntemi ile yapılmıştır. Nitel araştırmaların artırılması konuya yeni bakış açıları geliştirmek açısından değerli bilgilere ulaşılmasına zemin hazırlayabilir.

Çalışmalarda 27 farklı istatistik yöntemi kullanılmıştır. %89 oranında korelasyon %64 oranında ise regresyon analizi yapılmıştır.

Tezlerin 44 tanesi nicel çalışma olup 42 farklı ölçek kullanılmıştır. Standford Presenteizm Ölçeği 37 tezde kullanılmıştır. Çalışmalarda genel olarak iki ya da üç ölçek birlikte kullanılarak çalışmalar tamamlanmıştır. Standford Presenteizm ölçeği ile birlikte 7 tezde örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Taranan tezlerde yapılan çalışma sonuçlarına bakıldığında demografik veriler ile yapılan değerlendirmelerde farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bir çok tezde kadınların erkeklere göre presenteizm düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum kadın çalışanın iş kaybetme korkusu ve çocuk bakımı nedeniyle yaşadığı olumsuz durumlar olarak açıklanabilir. Eğitim düzeyi ile ilgili duruma göre yapılan değerlendirmelerde ise; eğitim düzeyi ile presenteizm arasında ters yönlü bir ilişkiler saptanmıştır. İş kaybetme korkusu bu duruma neden olabilmektedir. Evli olanların bekâr olanlara göre presenteizm davranışı daha yüksek bulunmuştur. Yaş ile presenteizm davranışı arasında bazı çalışmalarda doğru orantılı bir ilişkiden söz edilirken; bazı çalışmalarda ters yönlü bir ilişkiden söz edilmiştir. Bu çalışmaların farklı sektörlerde yapılmış olması ile ilişkilendirilebilir. Sağlık durumundaki olumsuz durumun artması ile presenteizm davranışı artış göstermektedir.

Presenteizm hakkında yapılan çalışmalar gözönüne alındığında; konunun multidisipliner olarak ele alınması gerektiği daha net anlaşılmaktadır. Presenteizm nedenlerinin genel olarak kişilik özellikleri ve örgüt içi iletişim sorunları ve iş kaybetme korkusu nedeniyle oluştuğu söylenebilir. Sonuçlar açısından değerlendirildiğinde ise; ciddi ekonomik sonuçlarının olduğu çalışmalarda ifade edilmektedir.

Presenteizm konusu insan kaynakları, sağlık bilimleri, ekonomi, psikoloji, finans konularıyla birlikte ele alınmalı ve teknoloji çağının getirdikleri ve pandeminin getirdikleri ile birlikte yeniden değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

1. Ağırbaş, İ. S. (2018). "*Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Presenteizm ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkileri*", Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.
2. Arslaner, E. (2015). "*Otel İşletmelerinde Presenteizm Sorunu:Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısındanbir İnceleme*", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
3. Arslaner, E., & Boylu, Y. (2015). "İş Hayatında Presenteizm: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 123-136.
4. Atilla, E. (2017). "*Örgütsel Sessizlik, Presenteizm ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi: Yalova Devlet Hastanesi Örneği*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
5. Avcı, M. (2019). "*Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algularına Etkisi*", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
6. Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). "Absence Management And Presenteism: The Pressures On Employees To Attend Work and The Impact Of Attendance On Performance" *,Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
7. Bal, F. (2014). "*Presenteizm ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zekâ İle İlişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
8. Balcı, O. (2016). "*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerinörgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) Ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği)*", Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
9. Bayar, A. (2016). "*Eğitim Kurumlarında Presenteizm'in Azaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü*", Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
10. Baysal, İ. A. (2012). "*Presenteizm (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
11. Benk, O. (2021). "*Çalışan Sesi, Karmaşık Devamlılık, İşveren Markası Ve Farklılık Algısı İlişkisi*", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
12. Bölür, S. (2018). "*Algılanan Liderlik Davranışının Örgütsel Sinizm ve Presenteizm Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

13. Cankül, I. (2017). "Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışanların Presenteeism (İşte Varolamama) Düzeylerinin Karşılaştırılması: İzmir Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
14. Coşkun, Ö. (2012). "İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
15. Çelebioğlu, H. Ç. (2019). "Kabin Memurlarında Görülen Presenteeism İle İşe Adanmışlık ve İşini Kaybetme Korkusu Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
16. Çelik, H. (2018). "Presenteeizm'in İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
17. Çiçeklioğlu, H. (2019). "Presenteeism (İşte Var Olamama), Duygusal Emek ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performans Üzerine Etkileri: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
18. Çiftçi, B. (2010). "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 153-174.
19. Dalkılıç, E. (2017). "Stanford İşte Varolamama Ölçeğinin Türkçe'de Geçerlik ve Güvenirliği: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
20. Dalkılıç, E., & Seren, A. K. (2018). "İşte Var Olamama: Nedenleri ve Sonuçları". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(2), 123-131.
21. Erbaş, K. (2017). "Presenteeizm İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
22. Erkal, E. A. (2020). "İşte Var Olamama Bağlamında Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Atatürk Üniversitesi Helitam Örneği", Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
23. Etyemez, S. (2016). "İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma", Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
24. Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowsk, R. J., & Hawkins, K. (2004). "Health, Absence, Disability, And Presenteeism Cost Estimates Of Certain Physical And Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers", *Health And Productivity Cost Estimates*, 398-412.
25. Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). "Going İll To Work – What Personal Circumstances, Attitudes And Work-Related Factors Are Associated With Sickness Presenteeism?", *Social Science & Medicine*, 956-964.
26. Johns, G. (2010). "Presenteeism İn The Workplace:A Review And Research Agenda", *Journal Of Organizational Behavior*, 519-542.
27. Kalaycı, N. (2022). "Yönetim Tarzı ve Örgütsel Bağlılığın Presenteeizme Etkisi", Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
28. Kandemir, A. (2014). "Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı İle Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
29. Kaplanseren, S. (2019). "Örgütlerde Presenteeism Sorunu İle Örgütsel İletişim ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkinin Y Kuşağı Bağlamında Araştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
30. Karaduman, A. (2019). "Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
31. Karagöz, Ş. (2018). "Presenteeism'in Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisini İrdelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Burdur.

32. Kılıç, B. (2018). "*İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
33. Koçoğlu, M. (2007). "*İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri* ", Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
34. Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Et Al. (2002, January). "Stanford Presenteeism Scale: Health Status And Employee Productivity", *Journal Of Occupational Environmental Medicine*, 1(44), 14-20.
35. Köprülü, M. N. (2020). "*X ve Y Kuşağı Bağlamında Örgütsel Sessizlik ve Presenteeism İlişkisinin İncelenmesi*", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne .
36. Köse, Ö. (2019). "*Presenteeism (İşte Var Olamama) İle Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
37. Kütük, H. (2018). "*Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Presenteeism Davranışları Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi* ", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
38. Mcgregor, A. (2017). "*An Investigation Into The Phenomenon Of Presenteeism: Examining Antecedents And The Operationalisation Of Presenteeism*", Doctor Of Philosophy, University Of Wollongong, Faculty Of Social Sciences, Australia.
39. Moç, T. (2018). "*Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteeizmin Rolü*", Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
40. Mürtezoğlu, S. (2021). "*Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşte İstemedi Var Olmalarına (Presenteeism) Etkisi*", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
41. Okcu, E. B. (2017). "*Çalışanların İş Tatminsizlikleri İle Presenteeizmleri Arasındaki İlişki: Bir Uygulama Çalışması*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
42. Oktay, S. (2021). "*Presenteeizm İle Tıbbi Hata Yapma Eğilimi Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
43. Oruç, Ş. (2015). "*Presenteeizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
44. Özdemir, N. (2017). "*Algılanan Hizmetkar Liderliğin Presenteeizm Üzerindeki Etkisi: Frigya Bölgesi Örneği*", Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
45. Özmen, G. (2011). "*Presenteeizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
46. Özyurt, G. (2018). "*İşte Var Olamama Davranışlarını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Etkenler: Özel Hastanelerde Çalışan Doktorlar Üzerinde Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
47. Şahin, D. (2015). "*Presenteeism (İşte Var Olamama) İle Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*", Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
48. Şahin, E. T. (2018). "*Presenteeizm (İşte Varolamama) İle İş Performansı (Görev Performansı Ve Bağlamsal Performans) Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
49. Şahin, S. (2016). "*İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Presenteeismdeki Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama* ", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
50. Şahin, S. (2019). "*The Effects Of Perceived Job Insecurity On Job Stress And Presenteeism*", Master's Thesis, Bahcesehir University, Graduate School Of Social Sciences, İstanbul.

51. Şanlımeşhur, Ö. (2018). *"Presenteeism (İşte İstemeyerek Var Olma) Kavramını Etkileyen ve Bu Kavramdan Etkilenen Faktörler: Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma"*, Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
52. Uçar, E. P. (2019). *"Araştırma Görevlilerinin Presenteeism Tutumları ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki"*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
53. Uğur, K. (2017). *"İşgörenlerde Presenteeism Algısı Üzerine Bir Araştırma"*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
54. Ülkü, G. (2019). *"Demografik vee Çalışma Hayatı İle İlgili Özelliklerin Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Davranışı İle İlişkisi: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İdari Personel Uygulaması"*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
55. Yalçın, B. (2019). *"İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma"*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
56. Yılmaz, G. (2019). *"Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Bir Uygulama Örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
57. Yılmaz, S. (2022). *"Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Dengesinin Absenteeism'e ve Presenteeism'e Etkisi: Ölçek Uyarlama ve Geliştirme Çalışması"*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 46

pp 731-741

Article ID

65021

Arrival

12 September 2022

Published

25 October 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.65021>**How to Cite This Article**




Bahçe, A. B., Okumuşoğlu, B. & İpek, H. (2022). "Elektronik Ödeme Sistemlerinde Kredi ve Banka Kartının Kullanımı ile Vergi Gelirleri Arasındaki İlişki: Var Granger Nedensellik Testi ile Analizi (2014-2022)", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:46; pp: 731-741



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Elektronik Ödeme Sistemlerinde Kredi ve Banka Kartının Kullanımı ile Vergi Gelirleri Arasındaki İlişki: Var Granger Nedensellik Testi ile Analizi (2014-2022)

The Relationship Between the Use of Credit and Bank Card and Tax Income in Electronic Payment Systems: An Analysis of the Granger Causality Test (2014-2022)

Abdullah Burhan Bahçe¹  Beril Okumuşoğlu²  Hüseyin İpek³ 

¹ Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Kütahya, Türkiye

² Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye

³ Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye

ÖZET

Günümüzde teknolojik gelişmeler gündelik yaşantımıza yön veren ve biçimini değiştiren önemli bir olgu haline gelmiştir. Teknolojik gelişmelerin hız kazanması ile ödeme sistemlerinde de önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Özellikle geçtiğimiz iki yıl içerisinde yaşanan ve hem tüm dünyayı hem de Türkiye'yi etkisi altına alan Covid-19 salgınının da meydana getirdiği izolasyon zorunluluğu nedeniyle elektronik ödeme sistemlerinin de geçtiğimiz iki yıl öncesinde ve sonrasında olmak üzere oldukça yaygın bir hale geldiği vurgulanabilmektedir. Elektronik ödeme sistemlerinde meydana gelen değişimin etkileri yalnızca birey boyutunda değil aynı zamanda ülke ekonomilerini ve dünyayı da şekillendirmektedir. Literatüre ilişkin yapılan çalışmalara bakıldığında, elektronik ödeme sistemlerinin gelişmesinin vergi gelirleri ve kayıt dışı ekonomi ile ilişkili olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmada elektronik ödeme sistemleri araştırılmış, dünyada ve Türkiye'de elektronik ödeme sistemlerinin teşvik nedenleri ve yöntemleri açıklanmıştır. Elektronik ödeme sistemlerinden yaygınlığı en yoğun olan kredi ve banka kartlarının kullanımı ile vergi gelirleri arasındaki ilişki incelenmiş, ve 2014-2022 dönemi için Türkiye'de kredi kartı ve banka kartı verileri ile vergi geliri arasında nedensellik ilişkisi Var-Granger Nedensellik analizi ile test edilmiştir. Sonuç olarak, elde alınan elektronik ödeme sistemleri vasıtasıyla vergi gelirlerinin doğrudan etkilendiği görülmektedir. Bu nedenle sahip olunan büyük genç nüfusun teknolojik gelişmelere açık olduğu varsayıldığında; elektronik ödeme sistemlerinin kullanımının yaygınlaşması nakit para dolaşımını azaltabilmekte ve kayıt dışı ekonomiyi küçülebilmekte ve dolayısıyla vergi gelirlerini artırabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Vergi Gelirleri, Elektronik Ödeme Sistemleri, Kredi Kartı ve Banka Kartları, Granger Nedensellik Testi, Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF)

ABSTRACT

Today, technological developments have become an important phenomenon that shapes and changes our daily life. With the acceleration of technological developments, important changes have occurred in payment systems. It can be emphasized that electronic payment systems have become quite common in the past two years, especially before and after the last two years, due to the necessity of isolation caused by the Covid-19 pandemic, which has taken place in the past two years and has affected both the world and Turkey. The effects of the change in electronic payment systems not only shape the individual but also shape the country's economy and the world. When the studies on the literature are examined, it is seen that the development of electronic payment systems is associated with tax revenues and the informal economy. In the study, electronic payment systems in Turkey and in the world were researched, the reasons and methods of incentives for electronic payment systems were explained. The relationship between the use of credit and debit cards, which are the most common among electronic payment systems, and tax revenues has been examined and the causality relationship between credit and debit card data and tax revenues in Turkey for the period 2014-2022 was tested with the Var-Granger Causality analysis. As a result, it is seen that tax revenues are directly affected by the electronic payment systems discussed. For this reason, assuming that the large young population is open to technological developments; the widespread use of electronic payment systems can reduce cash circulation and shrink the informal economy, thus increasing tax revenues.

Keywords: Tax Revenues, Electronic Payment Systems, Credit and Debit Cards, Granger Causality Test, Augmented Dickey-Fuller

1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler hayatımızın yönünü ve şeklini değiştiren en önemli olgulardan biridir. Teknolojik gelişmelerin başında ise ödeme sistemleri gelmiştir. Özellikle Covid-19 salgını, ödeme sistemlerinin çeşitlendirilmesine ve kullanımının genele yayılmasına neden olmuştur. 20/6/2013 tarihli ve 6493 sayılı Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun'un 3/j maddesinde ödeme sistemi tanımı şu şekilde yapılmıştır: "Üç veya daha fazla katılımcı arasındaki transfer emirlerinden kaynaklanan fon aktarımlarının gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla yapılan takas ve mutabakat işlemleri için gerekli altyapıyı sunan ve ortak kuralları olan yapıyı" ifade eder. (Resmi Gazete, 2013)

1.1. Elektronik Ödeme Sistemleri

Elektronik ödeme sistemleri, para ve sayısal değerinin elektronik ortama aktarılmasını esası üzerine kuruludur. Düzenleyici ve aracı kuruluşlar vasıtasıyla paranın güvenli bir şekilde transferine imkan sağlayan sistemlerdir.

Elektronik ödeme sistemleri ise kartlı ve kartsız ödeme sistemleri ve diğer ödeme sistemleri olmak üzere üç farklı sınıfta değerlendirilecektir. Kartlı elektronik ödeme sistemleri, kredi kartı, debit kart, banka kartıdır. Kartsız elektronik ödeme sistemleri ise sanal kart, havale, elektronik fon transferi, SEPA, swift, Western Union, MoneyGram, UPT, PayPal vb. uygulamalardır. Diğer ödeme sistemleri ise akıllı kart sistemleri, yemek ve alışveriş kartları, Kripto para transfer ve ödeme yöntemleri, NFC, kare kod ve temassız ödeme yöntemleridir.

1.1.1. Karth Ödeme Sistemleri

Alışverişlerde daha önceleri madeni para, banknot, çekler kullanılırken, daha sonra kişiye özel düzenlenen ödeme kartları geliştirilmiştir. Diner's Club, 1950'lerde seyahat ve eğlence kartı olarak piyasaya sürülmüş ilk ödeme kartı olarak ortaya çıkmıştır. Daha sonraki yıllarda farklı seyahat kartları çıkmıştır. İlerleyen dönemlerde bu başarı American Express'in dikkatini çekmiş ve bu yarışa katılmıştır. (Ritzer, 1995:36) 1958 yılında American Express Visa kart programını kurmuş ve diğer bankaların buna katılmasını sağlamıştır. Diğer bankalar 1966 yılında bugün ki adı ile Mastercard programını kurmuştur. Bu kart programının ise diğer kartların aksine kapalı devre (kullanım alanı kısıtlı) olarak tasarlanmadığı ve bugün kullanılan kart formuna yaklaştığı vurgulanmaktadır. (Çay, 2015:22-23)

1.1.1.1. Kredi Kartları

Kullanılan kartla gerçekleştirilen harcamalarda paranın kişinin mevduat hesaplarından değil de, banka ya da kart sağlayıcı kuruluş tarafından temin edilen bir kredi hesabından karşılanması durumudur. Bu tür kartlarda kişi kendisine belirlenen limit miktarı kadar harcama yapabilmekte ve belirli bir zaman periyodu sonrasında kullanıcının toplam harcamasını ifa etmesi veya vadelenmesi istenmektedir. (Aytekin & Yücel, 2017:97) Kredi kartları ve pos cihazları teknolojik gelişmelerle evrilmiştir. Daha ilkel ve basit bir teknoloji iken RFID, NFC teknolojileri, karekod uygulaması ve diğer gelişmeler ile bugünkü şeklini almıştır.

Harcama kartları, kredi kartlarının bir türevidir. Kredi kartlarında borcun ifası veya vadelenme seçeneği mevcut iken harcama kartlarında son ödeme tarihinde borcun tamamının ifa edilmesi gerekmektedir. (Vergi Konseyi, 2011:16)

1.1.1.2. Banka Kartı (Debit Kartlar)

Banka kartı denildiği zaman aklımıza tek bir kart gelmektedir. Günümüzdeki gelişmiş banka kartları düşünülmektedir. Gerek kart kullanımının yaygınlaştırılması gerekse teknolojik yetersizlikler dolayısıyla bir çeşit banka kartı kullanıma sunulmuştur. Hesap kartları, mevduat kartları, ATM kartları, ön ödemeli kartlar banka kartlarıdır. Hesap kartları, mevduat kartları ve ATM kartlarının yerini modern banka kartları almıştır. Bunun nedeni tüm özellikleri ve daha tek bir kartta toplanmış olmasıdır. Ön ödemeli kartlar ise halen kullanılmaktadır. Banka kartlarından farkı ise bir hesap olmaksızın Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarasının ve telefon numarasının yeterli olduğu ve genellikle internet alışverişlerinde veya ebeveynlerin çocuklarının harçlıklarını nakit gezdirmemeleri için kullanılmakta veyahut kişilerin limitlerini aşmaları açısından yükte kullanıma tercih edilebilmektedir. Bu kart türü hediye niteliğinde de kullanılabilir ve dolun yapıp tekrar kullanma imkânının yanı sıra kullan-at biçiminde kullanma şansı da sunmaktadır. (Ünalın, 2016)

1.1.1.3. ATM ve ATM kartları

İlk ATM (Automated Teller Machine) Türkiye'de doğan Ermeni-Amerikan Luther George Simjian tarafından tasarlanmıştır. New York City Bank 1939 yılında New York'ta ilk ATM'yi kullanıma sunmuş, ancak müşteri yetersizliği nedeniyle altı ay sonra kaldırılmıştır. Bundan 25 yıl sonra De La Rue isimli şirket tarafından ATM geliştirilmiş ve 1967 yılında Barclays Bank tarafından Kuzey Londra'da bulunan Enfield Town'da kullanıma sunulmuştur. (Karamala & Anchula, 2011:90) Türkiye'de ilk ATM'nin ise Türkiye İş Bankası tarafından 1987 yılında kullanıma sunulduğu ve elektronik bankacılığın gelişiminin Türkiye'de başladığı ifade edilebilmektedir. (Koca, 2018:175)

ATM'nin ilk olarak kullanılmaya başladığı dönemlerde banka kartı veya ATM kartı tanımının şu an kullanılmakta olan tanımdan çok daha kısıtlı bir işlev için kullanıldığı ve daha çok banka kartlarının bankaların müşterilerine ATM'leri kullanabilmesi amacıyla verildiği bilinmektedir. İzleyen yıllarda bu kartların Visa ve Mastercard programlarına alınarak banka kart formunu aldığı söylenebilir.

1.1.2. Kartsız Ödeme Sistemleri

Kartsız ödeme sistemlerinde sanal kart, havale, EFT, SEPA, Swift, Western Union, MoneyGram, UPT ve Paypal sistemleri açıklanmıştır.

1.1.2.1. Sanal Kart

Sanal kartlar internet üzerinden yapılan alışverişlerde ortaya çıkan siber suçların önlenmesi amacıyla bankalar tarafından üretilmiştir. Siber saldırılarla daha önceleri birçok kişinin kart bilgileri çalınmakta olduğu için bankaların bu önlem sayesinde kişilerin gerçek kart bilgilerini ve hesaplarındaki varlıklarını korumayı amaçladıkları ifade edilebilmektedir. (Savaş, 2011: 162) Banka müşterisi çevrimiçi bankacılık özelliğini etkin hale getirerek bu hizmeti kullanabilmektedir. Banka müşterisi çevrimiçi bankacılık sistemi üzerinden istediği limite dayalı bir sanal kart oluşturabilmekte ve alışverişini bankanın kendisine vermiş olduğunu sanal kart numaraları ile gerçekleştirebilmektedir. Ayrıca banka müşterisi istediği zaman bu kartı kapatabilmekte ve yenisini açabilmektedir.

1.1.2.2. Havale

Havale, gerçek bir kişinin ya da tüzel bir kişinin, diğer gerçek veya tüzel bir kişiye, para, kıymetli evrak veya misli şeyler vermeye üçüncü bir kişiyi yetkili kılması durumudur. Bankacılık terimi olarak ise; bir gerçek ya da tüzel kişinin, kendisine ait mevduat hesaplarından, başka bir gerçek ya da tüzel bir kişi hesabına para gönderme işlemidir. Gönderen hesap ve gönderilen hesap aynı bankaya ait olması gerekmektedir. (Çeker, 2008:64)

1.1.2.3. Elektronik Fon Transferi(EFT)

Elektronik Fon Transferi, fonların banka elektronik ortamda el değiştirmesine imkan veren bir sistemdir. Bankaların kendi aralarında ve müşterileri arasındaki fon transfer işlemlerinde bu yöntemi kullanmaktadır. Türkiye’de işlemler EFT merkezi aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. EFT işlemleri iş günü içerisinde gerçekleşir. Hafta sonları ve resmi tatillerde işlem yapılmaz. (Özcan, 2007:56-57)

FAST işlemi, belli bir işlem adeti ve limiti doğrultusunda, mesai saatleri dışında ve tatil günlerinde de EFT işlemi yapmamıza olanak veren sistemdir. (Topal & Arık, 2021:20)

1.1.2.4. Single Euro Payments Area (SEPA)

Euro 1999 yılında piyasaya sürülmüştür. Bu doğrultuda Avrupa Birliği bölgesinde Euro entegrasyonu sağlanması ve ödemelerin tek bir ödeme sistemi aracı ile yapılması amacıyla SEPA (Single Euro Payments Area) projesi geliştirilmiştir. SEPA, müşterilerin tek bir banka hesabı ve tek bir ödeme aracı kullanarak Euro bölgesindeki herhangi yere transfer yapabilmesine imkân sağlamaktadır. Avrupa Birliği üyeleri dışında İzlanda, Lihtenştayn, Norveç ve İsviçre gibi diğer ülkeler de dahil edilmiştir. (European Central Bank, 2006:6)

1.1.2.5. Swift

Dünya genelinde Bankalar arası Finansal Telekomünikasyon Derneği adı altında 1973 yılında Belçika’da 15 ülkeden 239 banka ile bir kooperatif şeklinde oluşturulan ve kâr amacı gütmeyen bu kuruluşun Telex teknolojinin yerini aldığı ve günümüzde 11.000’den fazla kuruma hizmet verdiği ifade edilebilmektedir. Temel swift hizmetlerinin ana bileşenleri; bir mesajlaşma platformu, mesajları doğrulamak ve yönlendirmek için bir bilgisayar sistemi ve bir dizi mesaj standartları şeklinde belirtilebilmektedir. Bu standartlar, dil ve sistem sınırları içinde verilerin ortak bir şekilde anlaşılmasına olanak sağlamak ve kullanıcılar arasında karşılıklı iletişimin sorunsuz, otomatik olarak iletilmesi, alınması ve işlenmesine olanak sağlamak için geliştirilmiştir. (Swift, 2022)

1.1.2.6. Western Union, MoneyGram, UPT

Günümüzde 200’den fazla ülkede hizmet veren Western Union, bir banka hesabı olmaksızın isme para transferi yapmaya olanak sağlamaktadır. Parayı gönderen kişi transfer ücretini karşılamakta ve MTCN (Money Transfer Control Number) aracılığıyla takibi sağlanmaktadır. Transfer yapılan kişi bir kimlik belgesi ve MTCN numarası ile parayı tahsil edebilmektedir. (Aktimur, 2015:111)

MoneyGram ilk kez Dallas Minneapolis’de, 1940 yılında kurulmuş ve finansal hizmetler veren bir şirkettir. İsmine para transferi endüstrisinin Western Union’dan sonra en büyük ikinci şirketi olarak karşımıza çıkmaktadır. (Moneygram, 2022).

UPT (Ucuz Para Transferi) adı ile 2010 yılında kurulan ve 2013 yılından bu yana 200’den fazla ülkede hizmet veren 400.000 hizmet noktasına ulaşan şirket, yerli isme para transferi şirkettir. (UPT, 2022).

1.1.2.7. PayPal

PayPal bir e-posta üzerinde para transfer yöntemidir. Bu yöntem banka müşterilerinin kredi kartları ve banka hesapları üzerine kurulmuştur. Kişiler ad, soyad, adres, ülke, eyalet, şehir, posta kodu ve ev telefonu, PayPal hesap girişi (E-posta adresi), ödeme bilgileri (kredi kartı türü, kartta ad, kart numarası ve son kullanma tarihi) ile PayPal hesabını oluşturabilmekte, bu hesaptan para transferi yapabilmekte ve banka hesaplarına aktarımını gerçekleştirebilmektedir. (Martínez-Peláez & Rico-Novella, 2006:47)

1.1.3. Sınıflandırma Dışı Ödeme Sistemleri

Sınıflandırma dışı ödeme sistemlerinde akıllı kart sistemleri, yemek-alışveriş kartları, kripto paralar, NFC, kare kod ve temassız ödeme trendleri açıklanmıştır.

1.1.3.1. Akıllı Kart Sistemleri

Akıllı kart sistemleri son on yılda kullanımının yaygınlaştığı ödeme sistemlerinden biridir. Bu sistem özellikle ulaşım ve öğrenci kimliklerinde kullanılabilir. Bu sistemlerde iki ana teknolojiye dayanılmaktadır. Bunlar RFID (Radio Frequency Identification) ve validatör teknolojileridir. RFID teknolojisi; nesneleri, o nesnelerin üzerindeki kodlanmış mikroşemsiye sahip etiketlerden bir okuyucu vasıtasıyla tanımlama için kullanılabilen yakın alan iletişim teknolojisi olarak tanımlanmaktadır. Akıllı kart ve ödeme sistemlerinin toplu ulaşım araçlarında gereksinim duyduğu ücret toplama ve geçiş kontrolü vb. birçok fonksiyonu validatörler yerine getirmektedir. (Göl & Ediz, 2019:25)

Bu sistemlerin nasıl çalıştığını özetlemek gerekirse kartlara istasyonlardan bakiye yüklenmekte ve bu kullanılan bakiye validatörlere okutulurak kartın içindeki bakiye bilgisi validatöre aktarılmaktadır. Daha sonra ise işlem ücretinin düşülmesinin ardından karta bakiye tekrar yüklenmekte ve kart ile validatör arasındaki işlem veri merkezlerine aktarılmaktadır.

1.1.3.2. Yemek ve Alışveriş Kartları

Sodexo, Multinet, Ticket en yaygın kullanılan yemek ve alışveriş kartlarıdır. Bu kartları işverenler çalışanlarının yemek ücretlerini yatırmak için kullanabilirken, kişiler de bu kartlara kendileri yüklemeye yaparak yararlanabilmekte ve bu kartlar ile anlaşmalı işyerlerinden alışveriş gerçekleştirebilmektedir. Bankaların pos cihazına benzer bir pos cihazı aracılığıyla bu işlem sağlanabilmektedir. Yemek çeki olarak ortaya çıkan ve bugün en yaygın kullanım şekli kart iken, pos cihazları ve çevrimiçi uygulamaları geliştirilerek temassız ya da kare kod gibi hızlı ödeme seçenekleri sunulabilmektedir.

1.1.3.3. Kripto Paralar, Kripto Para Almak veya Göndermek

2008 yılına kadar tüm paralar resmi merciler tarafından çıkarılmakta ve kontrol edilmekteydi. 2008 yılında Satoshi Nakamoto tarafından ilk kripto para olan Bitcoin tasarlanmış ve hardware madenciliği yöntemiyle meydana getirilen ve ekonomi, bilgisayar işletim sistemi ve kripto grafik kombinasyonuna dayandırılan sanal para sistemi hayata geçirilmiştir. Yüksek işlemcili bilgisayarlar sayesinde üretilebilen kripto paraya kripto para madenciliği (hardware mining) adı verilmektedir. (Alpago, 2018:412-413) Bitcoin'den sonra Ripple ve Litecoin gibi birçok kripto para tasarlanmış ve kullanım alanı bulmuş dijital para birimleri ortaya çıkmış ve her geçen gün yaygınlaşmıştır. (Aytekin & Yücel, 2017: 99). Bu türden paraların transferi ise oluşturulan elektronik kripto para cüzdanlarına bir kod ile transfer edilebilmesi vasıtasıyla sağlanabilmektedir.

1.1.3.4. NFC, Kare-kod ve Temassız Ödeme Trendleri

Yakın alan iletişimi (NFC), temassız akıllı kartlar, kimlik kartları ve FeliCa standartlarına dayalı olarak, iki elektronik cihazın basit, güvenli ve kolay haberleşmesini temin eden kısa mesafeli kablosuz iletişim teknolojisidir. Radyo frekansı aracılığıyla tanımlama tabanlı olan NFC teknolojisi, yüksek frekansta ve düşük bant genişliğinde güvenli bir ara yüz üzerinden veri haberleşmesi imkânı sunmaktadır. (Özdenizci, Ok, Coşkun & Aydın, 2011:1) Bu teknoloji vasıtasıyla meydana getirilen mobil cüzdanlardan veya temassız akıllı kartlar suretiyle ödeme işlemi yapmak mümkün olmaktadır.

Kare kod ise NFC tabanlı bir teknoloji olarak yakın alanda, yüksek hızda veri aktarımını sağlamak amacıyla tasarlandığı ve bu teknolojinin birçok fonksiyona sahip olduğu açıklanmaktadır. (Örücü, 2013:261) Kare kod okutulurken cep telefonlarında oluşturulan mobil cüzdanlardan hızlı ödeme yapılabilmesi mümkündür. Kare kod teknolojisinin bu özelliği yaygın şekilde kullanılmaktadır.

1.2. Türkiye’de Elektronik Ödeme Sistemleri

Özellikle Covid-19 salgını ile elektronik ödeme sistemlerine olan talep artmıştır. Kartlı ödeme sistemlerinde ise önemli bir artış gerçekleşmiştir. Bankalar Arası Kart Merkezi’nin 2021 yılı için yayınlamış olduğu faaliyet raporundaki rakamlarına göre veriler aşağıdaki gibidir.

Kredi kartları ile 2021 yılında yapılan işlem sayısı 5.4 milyar adettir. Toplam tutar ise 1.406 milyar TL’dir. 142 milyon adet nakit çekim işlem gerçekleşmiştir. Nakit çekim tutarı ise 151 milyon TL’dir. Banka kartları yapılan adeti bir önceki yıla oranla %4 artış gerçekleşmiştir. 150.1 milyon adete ulaşmıştır. Banka kartları ile yapılan işlemlerin sayısı bir önceki yıla göre %31 artış göstermiştir. Banka kartları ile 3 milyar adet işlem yapılmıştır. Her 3 kartlı ödemeden 1 banka kartı ile yapıldığı görülmüştür. 2021 yılında banka kartı ile yapılan işlemlerin tutarı 280 milyar TL ile bir önceki yıla oranla %55 ile artış göstermiştir. 2021 yılında önödeme kartı adedi bir önceki yıla göre %32’lik artış gerçekleşmiştir. Önödeme kartı adedi 57.1 milyon TL’ye ulaşmıştır. Ödeme işlem tutarı %211 adet artmıştır. 26.5 milyar TL işlem tutarı olmuştur. (Bankalararası Kart Merkezi, 2021:49)

1.3. Elektronik Ödeme Sistemlerinin Faydaları

Elektronik ödeme sistemlerinin bir tüketiciler için kolay ve güvenli ödeme imkanı sağlamaktadır. Elektronik ödeme sistemlerinin yaygınlaşması yüksek kamu faydası sağlamaktadır. Kamu maliyetleri azalır. Çalışanlara yönelik ödemelerde etkin ve hızlı bir şekilde yapılır. Takibi kolaylaşır. Sosyal yardımların dağıtılmasında tasarruf sağlar. KOBİ’ler ve işletme sahiplerinin gelişimine destek sağlar. Ekonomik büyümeyi desteklemektedir. Turizm ve e-ticaret sayesinde döviz getirilmesine yardımcı olur. (Vergi Konseyi, 2011:13-15).

Elektronik ödeme sistemlerinin nakit kullanımını azaltması ile paranın izi sürebilir hale gelmektedir. (Zengin & Güngördü, 2013: 134) Böylelikle kayıt dışılık azalırken bir yandan ise vergi gelirlerinde artış olacağı çalışmada öngörülmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde bu hipotez ekonometrik analiz ile test edilmektedir.

1.4. Elektronik Ödeme Sistemlerinin Türkiye’de Yaygınlaştırılması

Türkiye’de özellikle Covid-19 salgını ile beraber elektronik ödeme sistemlerinin kullanımının genelleşmesinin hızlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bunun nedeni alışkanlıklarımız köklü değişikliklere uğramış olmasıdır. Salgın öncesi yapılan yatırımlar ve hazırlıklar salgın ile meyvesini vermiştir. Bankaların Fintech yatırımlarına önem vermesi, kamu kurum ve kuruluşlarının dijitalleşmesine yönelik yapılan yatırımlar, ücret ve ödemeler konusunda yapılan yasal düzenlemeler ve elektronik ödeme sistemlerine kullanımının arttırılmasına yönelik vergi teşvikleri olarak sayılabilir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

(Ekşioğlu, 2017); Türkiye’de 2011-2015 dönemi için elektronik ödeme araçlarından; internet üzerinden yapılan kredi kartıyla yapılan ödemeler ile kredi kartıyla POS makinesi aracılığıyla yapılan ödemelerin makroekonomik değişkenler üzerine etkisini analize tabi tutmaktadır. Makro ekonomik değişkenler TÜFE, GSYİH, perakende cari satış hacmi, banknotların toplamı, para arzı (M1), TL üzerinden faiz oranı, toplam çek adedi ve tutarı ve vergi gelirleri makroekonomik değişkenler olarak belirlenmiştir. Seçilen elektronik ödeme sistemleriyle 9 makroekonomik değişkenle eş-bütünleşik olduğu tespit edilmektedir. Türkiye’de elektronik ödemelerdeki hızlı artış, bilgi toplumu olma yolunda ilerlemenin bir göstergesi olarak görülmektedir. Elektronik ödemelerdeki bu artışlar çarpan etkisi yaratarak üretimi, istihdamı ve milli geliri olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

(Çöğürçü, 2015); Türkiyede 2007-2015 yılı arasındaki verileri kullanarak, vergi gelirleri ve kredi kartı harcamaları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Granger nedensellik analizi ve Var analizi test edilmiştir. VAR analizi sonucuna göre analizin tönü ve derecesi test edilmiştir. 100 TL tutarındaki vergi gelirinde ikinci periyotta 15 kuruşluk kısmı kredi kartı harcamaları kaynaklıdır. Onuncu periyotta ise 100 TL tutarındaki vergi gelirinin 29 kuruşluk kısmı kredi kartı harcamalarından kaynaklanmaktadır. 100 TL tutarındaki kredi kartı harcamasının birinci periyot içinde %9’u (9 TL) vergi gelirlerinden meydana gelmektedir. Onuncu periyotta ise 100 TL’lik kredi kartı harcamasının %8’i (8 TL) vergi gelirlerinden oluşmaktadır. Buna bilgilere göre vergi gelirleri üzerinde birinci periyotta etkinin tamamı kendisinden kaynaklanmaktadır. İkinci periyotta ise vergi gelirlerinin %0.15’ ini oluştururken, üçüncü periyotta %0.20’sini oluşturur. Onuncu periyotta ise %0.29’u kredi kartı harcamalarından kaynaklanmaktadır. Granger nedensellik analizi sonucunda tek yönlü bir ilişki bulunmuştur. Vergi gelirlerinin kredi kartı harcamalarının nedenidir. Kartlı ödeme sistemleri, işyeri ve alışverişlerde kullanıldığında satış belgesi, fiş ve fatura gibi evrakları düzenlemek vermek zorundadır. Bu nedenle vergi kaçakçılığı azalacaktır. Vergi gelirlerinde ise artış meydana gelecektir.

(Göksu, 2012); kredi kartı harcamaları ile gayri safi yurtiçi hasıla, özel tüketim harcamaları, enflasyon, paranın dolaşım hızı ve vergi gelirleri arasındaki ilişkiyi teste tabi tutmuştur. Aylık veriler kapsamında gerçekleştirilen Granger nedensellik analizine göre kredi kartı harcamaları, vergi gelirlerinin Granger nedeni iken vergi gelirleri kredi kartı harcamalarının Granger nedenidir sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, kredi kartıyla gerçekleştirilen bir harcama banka kanalıyla yapıldığı için kayıt altına alınmakta ve vergi gelirlerindeki meydana gelebilecek olası kayıp minimum seviyede tutulmaktadır. Bu durum da kamu gelirlerinin artması ve kayıt dışı ekonominin önlenmesi anlamına gelmektedir.

3. KREDİ KARTI VE BANKA KARTLARININ KULLANIMIN VERGİ GELİRLERİ ÜZERİNDE ETKİSİ:ADF BİRİM KÖK TESTLERİ VE GRANGER NEDENSELLİK TESTİ

2014M3-2022M3 yılları arasında kredi kartı ve banka kartı (harcama ve nakit çekim verilerinin toplamı) verileri ile vergi geliri arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır.Granger Nedensellik Analizi kullanılarak test edilmiştir. Söz konusu dönemin analizi için aylık veriler kullanılmıştır. Veriler Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Bankalar Arası Kart Merkezi'nden temin edilmiştir.

3.1. ADF Birim Kök Testleri

Dickey ve Fuller'in (1979) genişletilmiş Dickey-Fuller testi ve Phillips ve Perron'un(1998) Phillips-Perron(PP) birim kök testleri zaman serilerinde,serinin durağanlığının ölçümünde sıkça kullanılan testlerdendir. Serilerin durağan olup olmadığını bu yöntemler sayesinde bulunabilmektedir.Literatürde en çok kabul gören durağanlık tespiti yöntemi Dickey-Fuller birim kök testidir.Durağanlığın tespitinde zaman serilerinde en etkili test kabul edilmektedir. Durağan olmayan zaman serilerinin varyansı, gözlem sayısı sonsuza giderken sonsuza yaklaşması sebebiyle, ekonomik ilişkilerin değerlendirilmesinde klasik test yöntemleri kullanılamamaktadır. Nihayetinde, elde edilecek regresyon geçerli olmamakta ve katsayılar, t testleri ve R kare, gerçeği yansıtmamaktadır. Bu sebeple durağan olmayan değişkenlere sahip denge teorileri, bir araya gelen değişkenlerin bileşiminin durağanlığına gereksinim duymaktadır.

Bu doğrultuda çalışmada incelenen değişkenler birim kök testine tabi tutulmuştur. Vergi geliri, kredi kartı ve banka kartı değişkenleri için Eviews ekonometrik modelleme programından yardım alınarak analiz edilmiştir. Değişkenler kredi kartı ve banka kartı harcamaları, vergi gelirleri aylık olarak TCMB ewds sisteminden çekilmiştir ve serilerin logaritmik değerleri alınmıştır. Kullanılan değişkenlerin isimleri Tablo 1'de aktarılmıştır.

Tablo 1: Analizde Kullanılan Değişkenler

Değişkenler	Eviews aktarılan isimler	Verilerin çekildiği yer
Kredi kartı ve banka kartı harcamaları	Kkbb /lnkkbb	TCMB EWDS
Vergi gelirleri	Vrg/lnvrg	TCMB EWDS

Not: 2014M3-2022M3 dönemleri arası aylık veriler kullanılmıştır.

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

1. Seriler mevsimsellik etkisinden ayrıştırılmıştır, TRAMO/SEARTS yöntemi ile 2. Seriler ADF, PP birim kök testleri uygulanmıştır ve testin sonucunda her iki serinin de düzey değerlerinde birim kök içerdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak serilerin birinci farkı alındığında prob değerlerinin 0,05' den küçük olduğu ve birim kök içermediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar Tablo 2 ve 3'te aktarılmıştır.

Tablo 2: Philips-Perron Birim Kök Testi Sonuçları

PP birim kök testi			
	Düzeyinde		
		LNKKBB	LNVRG
Sabitli	t-Statistic	0.4531	2.2462
	Prob.	0.9842	0.9999
		n0	n0
Sabitli ve trendli	t-Statistic	-30.327	-15.328
	Prob.	0.1289	0.8115
		n0	n0
Sabitsiz ve trendsiz	t-Statistic	3.3417	3.6053
	Prob.	0.9998	0.9999
		n0	n0
Birinci fark alındığında			
		d(LNKKBB)	d(LNVRG)
Sabiti	t-Statistic	-169.622	-147.572
	Prob.	0.0001	0.0001
		***	***
Sabitli ve trendli	t-Statistic	-186.448	-160.549
	Prob.	0.0000	0.0000
		***	***
Sabitsiz ve trendsiz	t-Statistic	-141.378	-130.605
	Prob.	0.0000	0.0000
		***	***

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3: ADF Birim Kök Testi Sonuçları

ADF Birim kök testi			
	At Level		
		LNKKBB	LNVRG
Sabitli	t-Statistic	0.3031	1.6046
	Prob.	0.9774	0.9995
		n0	n0
Sabitli ve trendli	t-Statistic	-19.689	-0.3786
	Prob.	0.6104	0.9871
		n0	n0
Sabitsiz ve trendsiz	t-Statistic	2.3959	3.2271
	Prob.	0.9959	0.9996
		n0	n0
At First Difference			
		d(LNKKBB)	d(LNVRG)
Sabitli	t-Statistic	-146.320	-141.174
	Prob.	0.0001	0.0001
		***	***
Sabitli ve trendli	t-Statistic	-146.582	-143.905
	Prob.	0.0000	0.0000
		***	***
Sabitsiz ve trendsiz	t-Statistic	-140.871	-131.272
	Prob.	0.0000	0.0000
		***	***

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

3.2. Granger Nedensellik Analizi ve Var Analizi

Granger Nedensellik Analizi, Granger değişkenler arası nedensellik testi zaman serisi verilerine dayanmaktadır. Granger anlamında nedensellik şöyle tanımlanabilmektedir: Bir (X) değişkeni bir başka (Y) değişkenine hem (X) hem de (Y)'deki bilgi veriyken, eğer (Y) değişkeni sadece (X)'e ait geçmiş değerler kullanılarak, ortalama kare hatası (MSE) anlamında daha iyi tahmin edilebildiği durumda Granger anlamında neden olabilmektedir. Bir diğer deyişle, (X) değişkeninin geçmiş değerlerine ilişkin bilgi sahibi olmak, (Y)'nin daha net biçimde öngörülebilmesine sebep oluyorsa, (X) değişkeni (Y) değişkenine Granger anlamında neden olmaktadır. Nedenselliğin tanımı granger nedensellik testinde dikkat edilmesi gereken en önemli noktadır. Buna göre bir değişkenin geçmişteki değerleri bir diğer değişkenin bugünkü veyahut gelecekteki değerlerini etkileyebilmektedir. Başka bir deyişle, Granger nedensellik testi aynı periyotta gerçekleşen neden-sonuç ilişkisini tespit edememektedir. Düşük frekanslı veriler kullanıldığında bu durum daha önemli bir hale gelmektedir. Örnek olarak aralarında aylık şekilde bir nedensellik ilişkisi bulunan iki değişken arasındaki

nedensellik ilişkisi üç aylık veriler kullanıldığında Granger nedensellik testi ile tespit edilememekte ve bu sebepten dolayı muhtemel bir eşanlı ilişkisi tespit etmek için farklı ekonometrik teknikler kullanılması gerekmektedir.

Vergi gelirleri, kamu gelirlerinin en önemli kısmını oluşturmaktadır. Elektronik ödeme sistemleri ise kayıt dışılığın azalmasına katkı sağlayan önemli bir araçtır. Bu çalışmada Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) durağanlık testi ile beraber serilerin durağanlığı test edilmiştir. Sonrasında ise kredi kartı ile vergi gelirleri arasındaki ilişki Granger nedensellik testi yapılarak bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi ise Vektör Otoregresif Model (VAR) analizi ile test edilmiştir. 2014M3-2022M3 dönemi için aylık verilerden faydalanılmıştır.

3.2.1. Vektör Otoregresif Model (Var) Analizi

VAR modeli kurularak maksimum gecikme test edilmiştir. Serilerde otokorelasyon sorunu olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 4'te VAR analizi sonuçları gösterilmektedir.

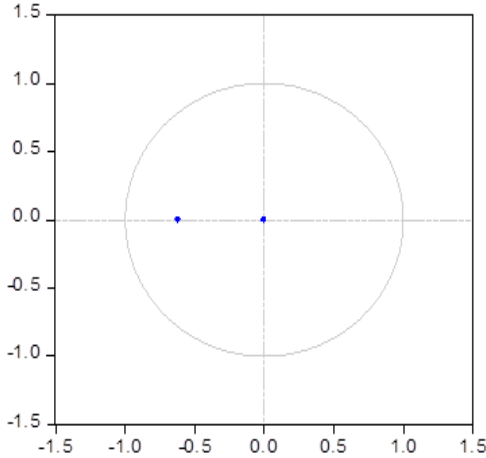
Tablo 4: VAR Analizi Sonuçları

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	171.6188	NA	7.26e-05	-3.854.972	-3.798.669	-3.832.289
1	195.2288	45.61035*	4.65e-05*	-4.300655*	-4.131746*	-4.232606*
2	199.1872	7.466982	4.65e-05	-4.299.709	-4.018.194	-4.186.294
3	202.1997	5.545770	4.76e-05	-4.277.267	-3.883.145	-4.118.485
4	204.8340	4.729687	4.92e-05	-4.246.227	-3.739.499	-4.042.079
5	206.1627	2.325201	5.23e-05	-4.185.515	-3.566.181	-3.936.001
6	208.4771	3.945068	5.44e-05	-4.147.207	-3.415.267	-3.852.327
7	213.4605	8.267931	5.34e-05	-4.169.557	-3.325.011	-3.829.311
8	216.5585	4.999075	5.46e-05	-4.149.058	-3.191.905	-3.763.445

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

En uygun gecikme 1 olarak belirtilmiş ve Tabloda 1 gecikmeye bakıldığında prob. değeri 0,05 büyük olduğu için otokorelasyon sorunu olmadığını kabul edilmiştir.

Inverse Roots of AR Characteristic Polynomial



Şekil 1: AR Karakteristik Polinomunun Ters Köklerinin Birim Çember İçerisindeki Konumu

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tahmin edilen modele ait AR karakteristik polinomunun ters köklerinin birim çember içerisindeki konumu, modelin durağanlık bakımından herhangi bir sorun teşkil etmediğini göstermektedir. VAR analizi testi sonuçları gerekli varsayımları taşımaktadır. Granger Nedensellik Analizi ile hipotezlerin test edilmesi aşamasına geçilmiştir.

3.2.2. Granger Nedensellik Analizi

Kredi kartı ve banka kartlarının kullanımının vergi gelirleri üzerinde etkisini test etmek amacıyla birim kök testleri ve VAR analizi yapıldıktan sonra, verilerin anlamlı olduğu görülmüştür ve Granger Nedensellik analizi test edilmiştir. Hipotez kurulumu aşağıdaki gibidir;

H0: Kredi kartı ve banka kartı harcama verileri vergi gelirinin nedeni değildir.

H1: Kredi kartı ve banka kartı harcama verileri vergi gelirinin nedenidir.

Granger Nedensellik analizine ait test sonuçları Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Granger Nedensellik Analizi Test Sonuçları

Bağımlı değişken: D(LNVRG)			
Excluded	Chi-sq	df	Prob.
D(LNKKBB)	5.794595	1	0.0161
All	5.794595	1	0.0161
Bağımlı değişken D(LNKKBB)			
Excluded	Chi-sq	df	Prob.
D(LNVRG)	21.39521	1	0.0000
All	21.39521	1	0.0000

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Test sonuçlarına göre prob değerleri %5’ten küçüktür. H0 reddedilip, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Kredi ve banka kartı harcamalarından vergi gelirlerine doğru ve vergi gelirlerinden banka ve kredi kartı harcamalarına doğru çift yönlü bir Granger nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bu durumda iki değişkende yaşanan artış ve azalışlar aynı yönde diğer değişkeni de etkileyecektir.

4. SONUÇ

Elektronik ödeme yöntemlerinin kullanımı yaygınlaştıkça nakit para ile temas azalmaktadır. Yapılan araştırma sonucu nakit paranın izinin sürülmesinin zorluğu ve elektronik ödeme sistemlerinin kullanımının paranın izinin sürülmesinde önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra elektronik ödeme sistemlerinin mükellefler açısından nakit para kullanımından daha pratik ve güvenli olması önemli bir tercih nedenidir. 2014M3-2022M3 yılları arasında, yurt içinde kullanılan yerli ve yabancı kredi kartlarının, nakit çekme ve alışveriş işlem tutarı toplamı ile vergi gelirleri arasındaki nedensellik test edilmiştir. ADF birim kök ile Granger nedensellik analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda çift taraflı nedensellik bulunmuştur. Kredi ve banka kartı kullanımı, vergi gelirin granger nedenidir. Kredi ve banka kartı kullanımında herhangi bir artış ya da azalış vergi gelirini etkilemektedir. Vergi gelirindeki artış ve azalışta aynı şekilde kredi kartı ve banka kartı harcamalarını etkilemektedir.

Vergi gelirleri ve elektronik ödeme sistemleri arasındaki ilişki nedeniyle devletler elektronik ödeme sistemlerinin yaygınlaştırılmasına yönünde teşvikler uygulamaktadır. Bunun nedeni nakit para kullanımının takip zorluğu nedeni ile kayıt dışının ekonominin büyümesinde önemli bir sebeptir. Elektronik ödeme sistemlerinde ise gelirin ve harcamaların takibi ve tespiti daha kolaydır. Özellikle harcamalar üzerinden toplanan vergiler, vergi gelirleri içindeki payı önemli bir miktardadır. Elektronik ödeme sistemlerinin yaygınlaştırılması yönünde uygulanacak teşvik ve yaptırımların vergi gelirlerinde önemli bir artışa neden olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı elektronik ödeme sistemlerini tanımak ve vergi gelirleri ile arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmanın sonucu göstermiştir ki; ele alınan elektronik ödeme sistemleri vergi gelirlerini doğrudan etkilemektedir. Özellikle sahip olduğumuz büyük genç nüfusun teknolojik gelişmelere açık olduğu düşünüldüğünde elektronik ödeme sistemlerinin kullanımının yaygınlaşması nakit para dolaşımını azaltabilmekte ve kayıt dışı ekonomiyi küçültebilmekte ve dolayısıyla vergi gelirlerini artırabilmektedir. Yapılan her harcamanın ve gelirin kayıt altında olduğu bir ekonomi ütopya olarak görülebilir fakat teknolojik gelişmeler bunun olmasına imkân sağlayabilmektedir. Bu bir teori olsa bile, olması muhtemel gelişmelere hazırlıklı olunması gerekmektedir. Günümüzdeki durum değerlendirildiğinde, bunu sağlamak amacıyla teknoloji ve demografik dağılım dikkate alınarak ülke ekonomileri bu yönde politikalar geliştirmelidir. Çünkü ödeme alışkanlıklarının değiştirilmesi, vergi uyumunu artırmaktan daha sağlıklı ve kolay bir süreç olarak görülmüştür.

KAYNAKÇA

1. Aktimur, Ö. A. (2015). Ödeme ve Elektronik Para Kuruluşlarında Yaşanan Gelişmeler ve Bu Kuruluşların 5549 Sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi. Bankacılar Dergisi, 26(93), 106-122.
2. Alpage, H. (2018). Bitcoin’den Selfcoin’e Kripto Para. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 3(2), 411-428.

3. Aytekin, A., & Yücel, Y. B. (2017). Yeni Ödeme Teknolojilerinin İş Hayatına Etkileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 93-115.
4. Bankalararası Kart Merkezi. (2021). 2021 Yılı Faaliyet Raporu. İstanbul: Bankalararası Kart Merkezi
5. Çay, Ş. (2015). Elektronik Ödeme Sistemlerinin Finansal Piyasalara Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
6. Çeker, M. (2008). Banka Hukuku Açısından Havale İşlemi ve Karşılaşılan Sorunlar. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 63-76.
7. Çöğür, İ. (2015). Türkiye’de Kredi Kartı Harcamaları ve Vergi Gelirleri İlişkisi: Vektör Otoregresif Model İle Analizi (2007-2015), *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 241-260.
8. Ekşioğlu, E. (2017). Elektronik Para Kullanımının Ekonomik Etkileri (Türkiye Üzerinde Bir Uygulama). Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
9. European Central Bank. (2006). The Single Euro Payments Area (SEPA): An Integrated Retail Payment Market. Frankfurt: European Central Bank. 11.09.2022 tarihinde https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/sepa_brochure_2009en.pdf adresinden alındı.
10. Göksu, S. (2012). Türkiye’de Kredi Kartı Kullanımının Temel Makro Ekonomik Değişkenler Üzerindeki Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
11. Göl, B., & Ediz, Ç. (2019). Toplu Ulaşımında Akıllı Kart Kullanımının Değerlendirilmesi ve Seul Örneği. *Akıllı Ulaşım Sistemleri ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 22-31.
12. Karamala, P., & Anchula, B. D. (2011). Does an ATM surrogate a branch of a Bank in India? *Journal of Business and Retail Management Research*, 6(1), 90-101.
13. Koca, Z. (2018). Atm (Otomatik Vezne Makinesi) Güvenilirliği ve Yapılması Gerekenler. 2. Uluslararası Mesleki Bilimler Sempozyumu, IVSS 2018 Konferans Bildirisi. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD) & Ankara Üniversitesi*, 7(2), 174-180.
14. Moneygram. (2022). 03. 02. 2022 tarihinde Moneygram İnternet Sitesi: [moneygram/history](https://www.moneygram.com/history) adresinden alındı
15. Örucü, A. İ. (2013). Bir Vergi Ödeme Aracı Olarak Karekod Teknolojisi. *Maliye Dergisi*, 164, 259-267.
16. Özcan, Z. Ö. (2007). Türkiye’de Elektronik Bankacılık: İnternet Bankacılığı Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
17. Özdenizci, B., Ok, K., Aydın, M. N., & Coşkun, V. (2011). Yakın Alan İletişimi Teknolojisi İncelemesi. *Türkiye Bilişim Vakfı Bilgisayar Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi*, 4(1), 1-8.
18. Martínez-Peláez, R., & Rico-Novella, F. J. (2006). Application of Electronic Currency on the Online Payment System like PayPal”. Conference Paper. (Ed. Reima Suomi, Arto Heikkilä, Jonna Järveläinen, Eija Koskivaara, Regis Cabral & J. Felix Hampe). *Project E-Society: Building Bricks* (ss. 44-56). Boston: Springer.
19. Resmi Gazete. (2013). Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun. Ankara: Resmi Gazete.
20. Ritzer, G. (1995). *Expressing America: A Critique of the Global Credit Card Society*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
21. Swift. (2022). 05. 05. 2022 tarihinde Swift İnternet Sitesi: <https://www.swift.com/about-us/history> adresinden alındı
22. Savaş, A. (2011). İnternet Bankacılığı ve Tarafların Yükümlülükleri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2), 137-166.
23. Topal, Ş., & Arık, Ö. (2021). Elektronik Transfer Sistemleri Aracılığıyla Yapılan Altın Alım Satım İşlemleri (İslam Hukuku Açısından Müşteri Temelinde Bir İnceleme). *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 20, 15-36.

24. UPT. (2022). 03. 02. 2022 tarihinde UPT İnternet Sitesi: <https://www.upt.com.tr/tr/hakkimizda.html> adresinden alındı
25. Ünalın, N. (2016, 06 29). 05. 02. 2022 tarihinde Paratic İnternet Sitesi: <https://paratic.com/on-odeme-kart-nedir-nasil-kullanilir/> adresinden alındı
26. Vergi Konseyi. (2011). Kayıtlı Ekonominin Geliştirilmesi Sürecinde Kartlı Ödeme Sistemleri İle Yeni Yöntem ve Teknolojiler. İstanbul: Paragraf Basım San. A.Ş.
27. Zengin, B., & Güngördü, A. (2013). Elektronik Ödeme Sistemlerinin Olası Etkileri Üzerine Bir İnceleme. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 129-150.