

TÜRK SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

JOURNAL OF TURKISH SOCIAL SCIENCES RESEARCH

Cilt:7 Sayı:2 (E-ISSN-2548-0103) (ISSN-2548-009X)

Sahibi

Fakülte adına Dekan Prof. Dr. Mazlum Çelik

Baş Editör

Prof. Dr. Mazlum Çelik

Editörler Kurulu

Doç. Dr. İbrahim Çütücü

Prof. Dr. İbrahim Sani Mert

Doç. Dr. Yunus Kılıç

Doç. Dr. Ahmet Keser

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Akben

Prof. Dr. Osman Tolga Arıcak

Arş. Gör. M. İhsan Kuyumcu

Yayın İşleri Sorumlusu

Arş. Gör. Bilal Çayır

Arş. Gör. Can Özcan

Hakem Kurulu

Bu Sayının Hakemleri Nisan 2022; 7(2)

Prof. Dr. Ömer İskenderoğlu (NOHÜ)

Prof. Dr. Ömer Turunç (ABÜ)

Prof. Dr. Emel Bahar (Tarsus Üniversitesi)

Prof. Dr. İbrahim Mert (ABÜ)

Prof. Dr. Abdullah Çalışkan (TOROS)

Doç. Dr. Seçkin Arslan (KAYÜ)

Doç. Dr. Ali Fuat Gökçe (GAÜN)

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Dinç (HKÜ)

Dr. Öğr. Üyesi Murat Aslan (HKÜ)

Dr. Akif Avcu (MÜ)

İletişim Adresi: Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havaalanı yolu üzeri 8.km, 27010, Şahinbey, Gaziantep

Email: tjssr@hku.edu.tr

URL: <http://tursbad.hku.edu.tr/tr/>

Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, İşletme, İktisat, Psikoloji, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler ve Uluslararası Ticaret ve Lojistik alanları ve ilgili ana bilim ve bilim dallarında yapılmış olan teorik ve uygulamalı çalışmaları kapsayan hakemli bir dergidir.

Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazar veya yazarlarına aittir. Yazılardaki görüşler dergiye mal edilemez.

JOURNAL OF TURKISH SOCIAL SCIENCES RESEARCH

TÜRK SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Volume:7 Issue:2 (E-ISSN-2548-0103) (ISSN-2548-009X)

Owner

Prof. Dr. Mazlum Çelik

Editor-in-Chief

Prof. Dr. Mazlum Çelik

Editorial Board

Assoc. Prof. İbrahim Çütücü

Assoc. Prof. Yunus Kılıç

Asst. Prof. İbrahim Akben

Res. Asst. M. İhsan Kuyumcu

Prof. Dr. İbrahim Sani Mert

Assoc. Prof. Ahmet Keser

Prof. Dr. Osman Tolga Arıcak

Editorial Office

Res. Asst. Bilal Çayır

Res. Asst. Can Özcan

Referee Board

The Referee Board in This Issue, April 2022; 7(2)

Prof. Dr. Ömer İskenderoğlu (NOHU)

Prof. Dr. Emel Bahar (Tarsus University)

Prof. Dr. Abdullah Çalışkan (TOROS)

Assoc. Prof. Dr. Ali Fuat Gökçe (GAUN)

Asst. Prof. Üyesi Murat Aslan (HKU)

Prof. Dr. Ömer Turunç (ABU)

Prof. Dr. İbrahim Mert (ABU)

Assoc. Prof. Dr. Seçkin Arslan (KAYU)

Asst. Prof. Üyesi Mehmet Dinç (HKU)

Dr. Akif Avcu (MU)

Contact: Hasan Kalyoncu University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Havaalanı yolu üzeri 8.km, 27010, Şahinbey, Gaziantep

Email: tjssr@hku.edu.tr

URL: <http://tursbad.hku.edu.tr/tr/>

Journal of Turkish Social Sciences Research covers theoretical and applied studies in the fields of Business, Economics, Psychology, Political Science and International Relations, International Trade and Logistics and related departments and sciences.

The responsibility of the published articles belongs to the author(s) of articles. The opinions in the articles cannot be attributed to the Journal of Turkish Social Sciences Research.



İÇİNDEKİLER / CONTENTS

The Impact Of Geopolitical Risk Index On The Profitability Performance Of The Banking Sector ...89-100 Jeopolitik Risk Endeksinin Bankacılık Sektörünün Karlılık Performansına Etkisi <i>Furkan Yıldırım</i> <i>Ayberk Nuri Berkman</i>	
The Effect Of Development Culture And Rational Sub-Cultures On Work Performance, The Mediating Role Of Openness Toward Organizational Change.....101-117 Gelişim Kültürü Ve Rasyonel Alt Kültürlerin İş Performansına Etkisi, Örgütsel Değişime Açıklığın Aracılık Rolü <i>Özlem Köroğlu</i> <i>Abdullah Çalışkan</i>	
Aşırı İş Yükü Tükenmişlik İlişkisinde, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Rolü: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama.....118-128 The Role Of Job Satisfaction And Organizational Citizenship In The Relationship Between Work Overload And Burnout: A Study In Healthcare Professionals <i>Ömer Turunç</i> <i>Ali Rıza Öğen</i>	
The Relationship Between Hearing And Attention In Hearing Impaired Individuals With ADHD Comorbidity And The Effect Of Hearing Aids On The Development Of Attention: A Compilation Of Research.....129-136 DEHB Komorbiditesi Olan İşitme Engellilerde İşitme Ve Dikkat İlişkisi Ve İşitme Cihazlarının Dikkat Gelişimine Etkisi: Bir Araştırma Derlemesi <i>Merve Gülçin Tutlu</i> <i>Mehmet Ertan Başgöl</i> <i>Canahmet Boz</i> <i>Kübra Çinkılıç</i>	
Çin Devlet Başkanları Hu Jintao Ve Xi Jinping'in Konuşmalarının Stratejik Kültür Üzerinden Analizi Ve Değerlendirmesi137-153 Strategic Cultural Analysis And Evaluation Of The Speeches Of Chinese Presidents Hu Jintao And Xi Jinping <i>Zeynep Elçin Kamalak</i> <i>Ahmet Keser</i>	
Yazım Kuralları / Author Guidelines154-156	



THE IMPACT OF GEOPOLITICAL RISK INDEX ON THE PROFITABILITY PERFORMANCE OF THE BANKING SECTOR

Furkan YILDIRIM

furkanyildirim@akdeniz.edu.tr

ORCID: 0000-0002-0646-8638

Ayberk Nuri BERKMAN

aberkman@nigde.edu.tr

ORCID: 0000-0003-1650-381X

ABSTRACT: This study aimed to investigate the impacts of the geopolitical risks of the countries on the profitability performance of the banking sector using the quarterly data of the G-7 countries over the period 2012: Q2- 2021: Q4. For this purpose, two panel models were established, namely, bank-specific variables and macroeconomic variables. Panel models were analyzed with the Driscoll-Kraay fixed effects estimator. According to the analysis results, the increase in the geopolitical risk index negatively affects the profitability performance of banks. Besides, it was concluded that the increase in the inflation rate had a negative impact on the profitability of the banking sector. Nonetheless, it was concluded that the capital adequacy ratio of the banks, the credit growth rate in the sector, and the increases in the interest rate had positive impacts on the profitability performance of the banks. The obtained estimation results indicated that risk management and the establishment of a strong economic system that could help stabilize the market are quite important in order to combat the increasing risk perception in countries.

Keywords: Geopolitical Risks, Banking Sector, Profitability, Driscoll-Kraay Estimator

Jel Codes: G21, G32, G33.

JEOPOLİTİK RİSK ENDEKSİNİN BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN KARLILIK PERFORMANSINA ETKİSİ

ÖZ: Bu çalışma, G-7 ülkelerinin 2012: Q2- 2021: Q4 dönemine ait çeyreklik veriler ile ülkelerin jeopolitik risklerinin bankacılık sektörü karlılık performansına olan etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda bankalara özgü değişkenler ve makro ekonomik değişkenler olmak üzere iki panel model oluşturulmuştur. Panel modeller Driscoll-Kraay sabit etkiler tahmincisi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, jeopolitik risk endeksindeki artış bankaların karlılık performansını negatif yönde etkilemektedir. Ayrıca enflasyon oranındaki artışların da bankacılık sektörünün karlılığı üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bankaların sermaye yeterlilik oranı, sektördeki kredi büyüme oranı ve faiz oranındaki artışlar bankaların karlılık performansı üzerinde pozitif etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen tahmin sonuçları, ülkelerde artan risk algısıyla mücadele edebilmek için risk yönetiminin ve piyasayı istikrarlı hale getirmeye yardımcı olabilecek güçlü bir ekonomik sistemin oluşturulmasının oldukça önemli olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Jeopolitik Risk, Bankacılık Sektörü, Karlılık, Driscoll-Kraay Tahmincisi

JEL Kodu: G21, G32, G33.

Submission Date: 22.08.2022

Acceptance Date: 17.10.2022

Citation Information: Yıldırım, F. and Berkman, A.N. (2022). The impact of geopolitical risk index on the profitability performance of the banking sector. *Journal of Turkish Social Sciences Research*, 7(2), 89-100.

1. INTRODUCTION

Since the 1990s, while investigating the sources of development differences between developed and developing countries, attention has been increasingly focused on political and institutional factors. In the studies to investigate the impacts of political variables on the development differences among countries, the first variable to be considered was the type of political regime. In a sense, the most important reason why democracy is used as a variable or criterion in explaining the development gap is that strong institutions are effective in economic development and that strong institutions are seen as identical with democracy. Generally, the presence of democratic regimes in developed countries, the presence of non-democratic regimes in developing countries or the lack of institutionalization of democracy have brought along the fact that political regime type differences are seen as the most important variable explaining developmental differences. However, upon examining the literature, a definite judgment has not been reached on the relationship between the type of political regime and economic performance. This situation has revealed the pursuit of other political variables that may be effective on economic variables. As a result, the variable of political instability has begun to be used in the literature. Therefore, the stability of the said regime type has come to the forefront rather than the current political regime type. Because political stability can be achieved in democratic administrations as well as in autocratic administrations. Therefore, political instability can occur in both regime types. Economic units do not only take their economic decisions according to the current situation, but also take into account future conditions and expectations. Therefore, the continuity of the economic development process depends on the long-term horizons of the entrepreneurs to see the future and the high probability of realization of their predictions. One of the main factors determining this is the stability in the political variables that determine the economic activity and form the institutional framework. The existence of political stability in an economy enables entrepreneurs to enhance their capabilities of predicting the future. So, the continuity of economic stability emerges depending on political stability. From this point of view, political instability is closely related to the whole economy and therefore the banking sector. Before moving on to the relationship between them, it would be appropriate to touch on the concept of political instability. There is no agreed definition of the concept of political instability. Perhaps the most important reason for this is that political instability is fed from different sources in different countries. However, two important points draw attention to the phenomenon of political instability.

In the former, forcing to change the existing constitutional system, in the latter, political polarization, coalition governments, and the high rate of change in governments come to the fore despite being within the constitutional order. One of the main studies on political instability belongs to Alesina and Perotti (1996). Political instability: - Government changes (constitutional or not), - Social unrest, and political violence. Researchers referred to the second item rather than political instability. In the study, the cause of political violence and social unrest, thus political instability, was seen as income inequality. In democratic regime types, the indicators of political instability are mostly collected under the following headings (Bildirici, 2004): - Polarization of the parliament, - Coalition governments, - Indecisiveness of the voters, - Administration and timing of elections, - Frequency of government changes. Political instability increases the political uncertainty in the country, which increases the political risk. This situation affects the country's economies by being effective on both financial and real economic variables. In this context, the banking sector is also exposed to effects from the supply side and the demand side. Because the rise in the risk increases the interest rates, which increases the costs of the banks, however, the rise in the interest rates increases the credit costs and decreases the credit demands of the economic units. On the other hand, in countries such as Turkey, where the equity capital of the private sector is not very strong, companies use loans to finance their investments in normal periods, while they prefer to use loans in order to maintain or provide their cash flow balances during crisis periods.

By creating political instability, political uncertainty, and risk, it has an impact on the economies of countries by limiting the future horizons of economic units. Therefore, the relationship between political stability or instability and economic variables manifests itself in macro-, meso-, and microeconomic fields. In this context, in this study, the impacts of political instability, which is frequently experienced in Turkey, on the banking system along with other internal and external variables are tried to be revealed. Thus, the impacts of the variables discussed on the banking system are examined and the conditions for the banking

system to operate more effectively would be determined. Nonetheless, as well-known, the main purpose of the financial sector is to provide the funds needed by the real sector. Therefore, the financial sector, which will operate more effectively, will provide the funds needed by the real sector under more favorable conditions. The study ends with conclusions and suggestions.

2. LITERATURE REVIEW

The literature review consisting of previous research studies conducted on the research subject is presented in Table 1.

Table 1. Related Research Studies in the Literature

Author(s)	Country & Period	Variables & Methodology	Results
Yalçınkaya et al. (2016)	Turkey (2002- 2015)	ROA, capital adequacy ratio, growth rate, interest rate, exchange rate volatility, and political risk index. Panel Data Analysis	Banks are adversely affected by political risk
Ghosh (2016)	12 MENA Countries (2000–2012)	ROA, NIM, Loan Rate, Funding Cost, Size, Equity, Liquidity, Political Conflict. Regression Analysis	The adverse impact of political uncertainty on bank performance
Şanlısoy et al. (2017)	Turkey (2002–2015)	ROA, Political Risk Index, Exchange Rate Volatility, GDP Growth Rate Panel ARDL	The negative impact of the political risk on the bank profitability
Bouri et al. (2019)	The Gulf Arab countries (2005–2017)	GRP Index, Islamic stock, and Islamic bond price indexes. Non-parametric causality-in-quantiles test	The impact of GPR on return volatility in Islamic equities, in compliance with the findings for other stock markets.
Lee & Lee (2020)	BRICS Countries (1985 –2017)	Insurance Premiums, Real Output, and GPR Granger-Causality in Quantile Analysis	Causality runs from the economic condition of the markets and risk exposure to GPRs to insurance activities at different quantiles in Brazil and South Africa. However, insurance activities and geopolitical events or uncertainty provide insufficient incentives to affect economic activities.
Alsagr et al. (2020)	19 Emerging Countries (1998 – 2017)	ROA, GPR index, Oil Rents, GDP, inflation, exchange rate, non-performing loans, and bank deposits.	An adverse impact of GPR on banking sector profitability

		Panel Data Regression Analysis	
Demir & Danişman (2021)	19 Emerging Countries (2010–2019)	GPR Index, WUI, Index, Credit Growth, Consumer Loan Growth, Corporate Loan Growth, ROA	Economic uncertainty leads to a significant decline in overall bank credit growth, whereas no significant impact of GPR is found.

3. DATASET AND METHODOLOGY

3.1. Dataset

In the study, the impacts of the geopolitical risk of the G-7 countries on the profitability of the banking sector are investigated. For this purpose, the quarterly data of seven variables for the G-7 countries covering the period 2012: Q2 – 2021: Q4 are utilized. Variables used in the study are return on assets (ROA) ratio, geopolitical risk (GPR) index, capital adequacy ratio (CAR), asset quality ratio (ASQ), credit growth rate (CGDP), inflation rate (INF), and interest rate (INT). The GPR index is obtained from the Matteo Iacoviello database. Other variables are obtained from the IMF's database. Brief explanations of the variables and their expected relationships with the dependent variables are presented in Table 2.

Table 2. Abbreviations and Explanations of the Variables

Variables	Abbreviation	Explanation	Expected Relationship
Return on Assets	ROA	Net Profit/ Total Assets	
Geopolitical Risk	GPR	Geopolitical Risk Index	–
Capital Adequacy	CAR	Eligible Capital / Risk-Weighted Assets	+
Asset Quality	ASQ	Non-Performing Credits / Total Credits	–
Credit Growth	CGDP	Total Credits / GDP	+/-
Inflation	INF	Consumer Price Index	+/-
Interest Rate	INT	Overnight Interest Rate	+/-

3.2. Methodology and Model

A panel regression model is established to detect the impacts of GPR on the profitability of the banking sector. Panel data models can be categorized into two main groups, namely, static and dynamic models. Although the past values of the variables are not included in the model upon conducting a static panel data analysis, they may be included in the model upon conducting a dynamic panel data analysis. A static panel data analysis is conducted.

In panel data analysis, the variables should be stationary. The regression model established with a non-stationary dataset leads to the problem of spurious regression (Sevüktekin and Nargeleçekenler, 2010). Therefore, in panel data analysis, firstly, it should be determined whether or not the series is stationary by performing the panel unit root tests. Panel unit root tests can be categorized into two main groups such as

the 1st-generation and 2nd-generation tests. The 1st-generation tests assume that no cross-sectional dependence exists among the units (Korkmaz and Karacan, 2013). The 2nd-generation tests, however, take the cross-sectional dependence between the series of units into account (Tatoğlu, 2012). Therefore, diagnostic tests are required to select the appropriate estimator for both stationarity and regression analyses.

Among these tests, the Lagrange Multiplier-LM test developed by Breusch Pagan (1980) and CD test developed by Pesaran (2004) do not have cross-section dependence, the Modified Wald (Green, 2000) test does not contain heteroscedasticity problem, and Wooldrige (2002) test does not contain autocorrelation problem. These are diagnostic tests that are frequently used in the literature to test the hypotheses. They are also performed in this study to test these assumptions.

Following the stationarity analysis, regression analysis is conducted using the panel data. Fixed effect models (FEM) and random effect models (REM) are used in model estimation to predict unobservable effects in the panel data models. The Hausman Test, which is the most widely employed method in the literature, is performed to determine which of the FEM and REM would be selected. In the Hausman Test, H_0 hypothesis implies that the REM is effective, whereas H_1 hypothesis suggests that the FEM is more efficient. Accordingly, if the test result is significant, H_0 hypothesis is rejected and the FEM is chosen.

Regression model 1 is established to investigate the impacts of GPR on the profitability of the banking sector.

$$ROA_{jt} = \alpha_{jt} + \beta_1 GPR_{jt} + \sum_{k=1}^K \delta_k Y_{jt}^k + \sum_{l=1}^L \theta_l Y_{jt}^l + \epsilon_{jt} \quad (1)$$

In the model, ROA_{jt} denotes the profitability of the banking sector of country j at the end of year t ; α_{jt} stands for the constant term; GPR_{jt} represents the GPR index of country j at the end of year t ; Y_{jt}^k denotes K control variables related to the banking sector in country j at the end of year t ; Y_{jt}^l represents L control variables related to macroeconomic variables in country j at the end of year t ; and ϵ_{jt} denotes the error term. Panel data consider cross-sections and time dimensions simultaneously. In this model, the sub-index “ j ” represents the cross-sections (banking sector of the countries), whereas the sub-index “ t ” represents time. The detailed explanations of the variables used are as follows;

ROA, which is used as a dependent variable in the model of the study, was calculated as the ratio of net profit/total assets. A bank that has applied a high margin in the past is expected to continue to do so in the next period. The GPR index, which is used as an independent variable in the model, was first coined by Caldara and Iacoviello (2018). The index is formed from the number of words related to GPR published in 11 leading international newspapers of the USA, UK and Canada.

The GPR index reflects the text search results of electronic archives of newspapers. In periods, during which countries’ GPR increase, it is expected that the profit margin of the banking sectors would decline. The capital adequacy ratio indicates a bank’s degree of risk aversion. The higher the ratio, the more prudently a bank follows a financing policy. The ASQ of the banks is measured by the ratio of non-performing loans/total loans. The high level of non-performing loans, which cannot be collected at maturity, may be due to cyclical reasons as well as the fact that the bank follows a relatively flexible loan policy. Regardless of the reason, these non-performing loans would cause loss of income for the bank. In order to compensate for this loss, it is expected that banks would wish to operate at higher margins. Credit growth is measured by the ratio of total loans/GDP. It is expected that the increase in the credit volumes of the banks would generate higher profit margins in the sector. The consumer price index, which is used to represent the inflation variable, is a measure that indicates the average changes in the prices of a certain product and service group purchased by the consumer. The interest rate is the average of the Central Bank’s

overnight borrowing and lending rates. Although banks are free to determine the interest rates to be applied to credits and deposits, the Central Bank interest rates constitute a reference for bank interest rates. During the periods of high interest rates, high profit margins may occur in the sector.

4. FINDINGS

4.1. Testing the Assumptions of the Model

Within the scope of the analysis, firstly, the descriptive statistics of the series presented in Table 3 are examined.

Table 3. Descriptive Statistics of the Variables

Variables	Mean	Median	Std.Dev.	Skewness	Kurtosis
ROA	0.352850	0.469238	0.612736	-2.940720	3.163161
GPR	4.605338	4.679923	0.402575	-0.824826	3.752637
CAR	2.783865	2.798190	0.167492	0.202030	2.604729
ASQ	1.046074	1.065601	0.778055	-0.489801	3.034295
CGDP	4.303223	4.320805	0.533714	0.222451	2.360795
INF	4.929275	4.906521	0.193698	0.878051	3.880325
INT	1.604395	1.871802	0.868554	-1.457905	4.690069

According to the descriptive statistics in Table 3, the mean and median values of the variables are, in general, likely to converge. Upon considering the standard deviation values, it is seen that the highest value belongs to INT variable. This indicates that INT variable has the ratio of the furthest distribution. The kurtosis of the distribution ranges between 2.36 and 4.69, indicating that the distribution has an asymmetrical feature. It is observed that the skewness values of the variables are generally negative, meaning, skewness to the right.

Correlation analysis is performed to comprehend whether a multicollinearity exists among the variables. Gujarati (2004) stated that multicollinearity was not a significant problem in multivariate regression analysis as long as the correlation coefficients among independent variables did not exceed 0.80. Another method employed to detect multicollinearity is the variance inflation factor (VIF). VIF is calculated to determine the degree at which an independent variable is associated with other independent variables. Curto and Pinto (2011) stated that a multicollinearity problem exists among the variables when the VIF value exceeds or is equal to 10. The correlation matrix and VIF values are presented in Table 4.

Table 4. Correlation Matrix and VIF Values

	ROA	GPR	CAR	ASQ	CGDP	INF	INT
ROA	1.0000						
GPR	-0.1093	1.0000					
CAR	0.3291	-0.2196	1.0000				
ASQ	-0.1072	-0.0383	-0.5870	1.0000			
CGDP	0.4950	0.2235	-0.2779	0.0805	1.0000		
INF	-0.1805	0.1163	-0.1005	0.5169	0.2769	1.0000	
INT	0.1453	-0.0400	-0.2934	0.5486	-0.1033	0.2527	1.0000
VIF		1.0752	1.2579	1.5499	1.5497	2.2274	1.1335

According to Table 4, the highest value observed in the correlation matrix is -0.5870 and it is between the values of ASQ and CAR variables. The absence of high correlation coefficients indicates that no possibility of multicollinearity exists. Moreover, the low VIF values support this view. In this context, all selected variables are included in the analysis.

Hausman test and diagnostic tests are performed to select the appropriate estimator in the regression analysis. There are three basic assumptions required for validity of the analysis results. These assumptions involve cross-section dependence, heteroscedasticity problem, and autocorrelation problem. Breusch Pagan (1980) LM and Pesaran (2004) CD tests are performed to determine whether cross-section dependence exists in the model. Modified Wald (2000) test is performed to determine whether a heteroscedasticity problem occurs. Wooldrige's (2002) autocorrelation test is performed to determine whether an autocorrelation problem exists. Hausman test and diagnostic test results are shown in Table 5.

Table 5. Testing the Assumptions

Fixed and Random Effects Model Preference			
Tests	Hypotheses	Chi-Square/Statistic Value	Prob.
Hausman Test Statistic	H ₀ : The REM is appropriate. H ₁ : The FEM is appropriate.	196.47	0.000*
Diagnostic Tests			
Breusch Pagan (1980) LM Test	H ₀ : No cross-sectional dependence exists. H ₁ : Cross-sectional dependence exists.	2418.542	0.000*
Pesaran (2004) CD Test	H ₀ : No cross-sectional dependence. H ₁ : Cross-sectional dependence exists.	20.402	0.000*
Wooldrige (2002) Autocorrelation Test	H ₀ : No autocorrelation exists.	62.108	0.000*

	H ₁ : Autocorrelation exists.		
Modified Wald Test	H ₀ : No heteroscedasticity exists. H ₁ : Heteroscedasticity exists.	38.96	0.000*

Note: * indicates that the hypotheses are rejected at 1% significance level.

Upon examining Table 5, it is seen that the Hausman test statistics probability values are (0.000). In this case, for all significance levels, H₀ implying that the REM being appropriate is rejected at the 1% significance level, and it is decided that the FEM is appropriate as suggested by H₁. Moreover, the existence of both auto-correlation and heteroscedasticity problems are detected by the test results based on the FEM.

According to the cross-sectional dependence results, H₀ implying that no cross-sectional dependency occurs is rejected since the probability values are lower than 0.05, and it is determined that a cross-section dependence exists across countries. In this case, a shock toward one of the countries may also affect the others. Therefore, these countries should closely monitor the developments in other countries included in the analysis upon developing policies. Besides, in the following stages of the study, it is decided that the 2nd-generation panel data analysis methods, which takes into consideration the cross-sectional dependence, such as Pesaran's Cross-Sectionally Augmented Dickey-Fuller (CADF), should be employed.

4.2. Panel Unit Root Test

Since the analyses with panel data are performed under the stationarity assumption, unit root testing is performed for all variables. Nevertheless, the stationarity testing by performing conventional unit root tests (ADF, PP, KPSS) may yield erroneous results in case of cross-sectional dependence in the panel data. Since cross-sectional dependence is detected in the dataset, the CADF-CIPS test developed by Pesaran (2007), one of the 2nd-generation unit root tests that consider cross-sectional dependence, is performed instead of conventional tests in the stationarity testing. The H₀ hypothesis of the CADF-CIPS test implies that "the series contains a unit root", and if the probability values are lower than 0.05, H₀ would be rejected and no unit root would be detected in the series. Statistical values and probabilities obtained from unit root tests are presented in Table 6.

Table 6. Panel Unit Root Test Results

Variables	Level Values Zt-bar (Prob.)	1 st Differences Zt-bar (Prob.)
ROA	-12.104 (0.000) *	-9.082 (0.000) *
GPR	-9.150 (0.000) *	-5.971 (0.000) *
CAR	-4.908 (0.000) *	-3.457 (0.000) *
ASQ	-4.446 (0.000) *	-3.878 (0.000) *
CGDP	-6.780 (0.000) *	-4.648 (0.000) *
INF	-4.196 (0.000) *	-3.228 (0.001) *
INT	-11.506 (0.000) *	-4.705 (0.000) *

Note: * indicates the significance of the variables at a 1% level.

The CADF test is performed for models with and without a trend, taking into account the lag lengths of "0" and "1". The high levels of statistical values (Z t-bar) seen in Table 6 necessitate the rejection of H₀ implying nonstationarity of the series. In other words, the level values of the variables are determined as stationary.

4.3. Fixed Effects Panel Analysis Results

In the study, the FEM is decided to be the most appropriate model for the G-7 country group. Besides, the heteroscedasticity, autocorrelation and cross-sectional dependence problems are detected in the models established for the country group. In this case, the FEM estimator of Driscoll-Kraay (1998), which makes efficient and consistent estimations with resistant standard errors even in the presence of heteroscedasticity, autocorrelation, and cross-sectional dependence problems, is employed for model estimations investigating the relationships among the variables (Tatoğlu, 2012). To test the consistency of the regression analysis results, two different panels are established. Panel A involves the models in which only bank-scale variables are taken into account in determining the impact of GPR on the profitability of the banking sector. Panel B is established by including macroeconomic variables in this model. The estimation results of the models established to investigate the impacts of the GPR of the G-7 countries on the profitability of the banking sector are shown in Table 7.

Table 7. Driscoll-Kraay Standard Errors Model with Fixed Effects

Dependent Variable	ROA	Panel A		
Independent Variables	Coefficients	Std. Error	t-Statistic Value	Prob.
GPR	-0.0481	0.3745	-4.76	0.0032*
CAR	0.0674	0.1405	4.61	0.0087*
ASQ	-0.1814	0.1872	-3.99	0.0198**
CGDP	0.0343	0.2279	4.85	0.0012*
Constant	-1.4277	0.4225	-6.82	0.0000*
F-Statistic	104.78			
Prob>F	0.000			
Within R ²	0.6208			
Durbin-Watson	1.3204			
Modified Wald	3264.16 [0.000]			
Dependent Variable	ROA	Panel B		
Independent Variables	Coefficient	Std. Error	t-Statistic Value	Prob.
GPR	-0.0463	0.2302	-4.81	0.0014*
CAR	0.0912	0.1890	4.12	0.0098*
ASQ	-0.2237	0.2024	-3.78	0.0232**
CGDP	0.0516	0.2288	4.72	0.0046*
INF	-0.0862	0.1920	-4.25	0.0092*
INT	0.1229	0.2008	4.09	0.0168**
Constant	-1.6402	0.4317	6.82	0.0000*
F-Statistic	102.64			
Prob>F	0.000			
Within R ²	0.6248			
Durbin-Watson	1.3227			
Modified Wald	3156.16 [0.000]			

Note: * and ** indicate significance at 1% and 5% levels, respectively.

Upon considering the Driscoll-Kraay (DK) estimation results in Table 7, it is concluded that the GPR index variable in Panel A and Panel B has a negative relationship with the ROA of banks at a

significance level of 1%. This indicates that the increase in the GPR of the countries negatively affects the profitability performance of the banking sector of the countries. In Panel A and Panel B, it is concluded that the CAR variable is positively related to the ROA of the banks at the 1% significance level. In other words, the increase in the CAR of banks positively affects the profitability performance. It is concluded that the non-performing loans/total loans ratio, which expresses the ASQ of the banks, is negatively associated with the ROA of the banks at a 5% significance level. When the ratio of non-performing loans increases in the banking sector, profitability performances are adversely affected. It is concluded that the CGDP variable has a positive relationship with the ROA of the banks at the 1% significance level. Profitability performance increases as credit diversification increases in the banking sector. In Panel B, a negative relationship at the 1% significance level between the inflation variable, which expresses macroeconomic variables, and the ROA of the banks; and a positive relationship at the 5% significance level between the interest rate variable and the ROA of the banks are determined. In other words, the rise in the inflation rate negatively affects the profitability performance of the banking sector; whereas the rise in the interest rate positively affects the profitability performance.

It is seen that the F statistics of all established models are significant. Durbin Watson (DW) statistics (Bhargava et al., 1982) tests the hypothesis implying that autocorrelation is equal to zero, and indicates the existence of autocorrelation when the statistical value is below 2 (Tatoğlu, 2016). In this case, it is seen that the models have autocorrelation problems according to the Durbin Watson test and heteroscedasticity problems according to the Modified Wald test. The Driscoll-Kraay estimator, along with its cross-sectional dependence, also takes into account such diagnostic problems.

CONCLUSION AND DISCUSSIONS

The existence of a strong banking system for countries is one of the basic pillars of sustainable economic growth and development. Tensions and terrorist incidents across countries increase the GPR of countries and this situation elevates the concerns about inflation and economic growth. With the increasing risk perception, banks are reviewing their credit policies not only abroad, but also at home, and this situation manifests itself mostly in the form of credit slowdown. Increasing GPR are reducing the willingness of international commercial banks to provide cross-border financing for large-scale projects. Also, the increase in GPR reduces the potential of countries and banks to attract international direct investments. Therefore, the economic power of the countries is extremely crucial in terms of being a deterrent to the threat to the security of the countries and reacting when necessary. In the light of this information, this study seeks to respond to the question of whether GPR have an impact on the profitability performances of banks. Upon considering the relevant literature, variables that may affect the profitability performances of banks over the period 2012: Q2 - 2021: Q4 are determined. Panel models established in this regard are analyzed by using the Driscoll-Kraay's (DK) FEM estimator. In both models established according to the obtained estimation results, it is concluded that GPR negatively affect the profitability performance of the banking sector. This situation can be interpreted as the credit slowdown in credit policies with the enhanced risk perception of banks. In other words, increases in GPR lead to credit shrinkage of banks, which reduces the profitability performance of banks. Another obtained result suggests that the increase in non-performing loans negatively affects the profitability of the banking sector. Nevertheless, increases in banks' capital adequacy and credit growth positively affect the profitability performance of banks. In other words, banks' strong equity structures and credit diversification enhance their profitability performances. According to the findings obtained from the model established by using macroeconomic variables, it is concluded that the profitability performances of banks are negatively affected by inflation; whereas positively affected by the interest rate. Inflation leads to a rise in banks' resource costs and operating costs. This has a negative impact on banks.

The results obtained from the study are compared with that of previous studies that have developed models regarding GPR and banking sector profitability; the findings of some studies such as Ghosh (2016),

Şanlısoy et al. (2017), Bouri et al. (2019), and Lee et al. (2020) are found to be consistent with the findings of this study. Studies, in general, indicate that GPR have a detrimental impact on the profitability performance of the banking sector. Furthermore, studies state that banks with bad credit risk have low profitability levels. The policy recommendations, the close relationship of global capital markets with each other, and the news of GPR such as terrorist incidents, wars, and nuclear threats increase the concerns of countries regarding inflation and economic growth. For this reason, it is quite essential for countries to establish a strong financial structure that may provide market stabilization and an economic system that would diversify country-specific risks. Limitations of the study involve the fact that the data starts out in the second quarter of 2012. Therefore, it can be claimed that a time constraint on the variables exists. Since the variables are used merely for G-7 countries, it can be claimed that a country-specific limitation exists. In future studies, it may be recommended to make comparisons by conducting studies on the risk factors that may affect the banking sector profitability performance in different country groups.

Ethics Statement: None

Author Contributions: The 1st author contributed to the study in sections 3, 4. The second author contributed to the study in sections 1, 2. 1st author's contribution rate: 50%, 2nd author's contribution rate: 50%

Conflict of Interest: The authors declare no conflict of interest.

Acknowledgment: None

REFERENCES

- Bhargava, A., Franzini, L., and Narendranathan, W. (1982). Serial correlation and the fixed effects model. *The Review of Economic Studies*, 49(4), 533–549.
- Bildirici, M. (2004). Political instability and growth: An econometric analysis of Turkey, Mexico, Argentina and Brazil, 1985-2004. *Applied Econometrics and International Development*, 4(4), 5-26.
- Bouri, E., Demirer, R., Gupta, R., and Marfatia, H. A. (2019). Geopolitical risks and movements in islamic bond and equity markets: A Note. *Defence and Peace Economics*, 30(3), 367–379.
- Breusch, T. S., and Pagan, A. R. (1980). The Lagrange Multiplier Test and its applications to model specification in econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), 239–253.
- Caldara, D., and Iacoviello, M. (2018). Measuring geopolitical risk. Board of Governors of the Federal Reserve Board Working Paper, Version: January 10, 2018.
- Curto, J. D., & Pinto, J. C. (2011). The corrected VIF (CVIF). *Journal of Applied Statistics*, 38(7), 1499–1507.
- Demir, E., and Danışman, G. O. (2021). The impact of economic uncertainty and geopolitical risks on bank credit. *The North American Journal of Economics and Finance*, 57, 101444.
- Driscoll, J. C., and Kraay, A. C. (1998). Consistent Covariance Matrix Estimation with Spatially Dependent Panel Data. *Review of Economics and Statistics*, 80(4), 549–560.
- Ghosh, S. (2016). Political transition and bank performance: How important was the Arab Spring? *Journal of Comparative Economics*, 44(2), 372–382.
- Greene, W. H. (2000). 000. Econometric Analysis.
- Gujarati, D. (2004). Basic Econometric (Trans. S. Zain). *Jakarta: Erlangga Publishers. Search in.*
- Korkmaz, Ö., and Karaca, S.S. (2013). Firma performansını etkileyen faktörler ve Türkiye örneği/The factors affecting firm performance: The case of Turkey. *Ege Akademik Bakış*, 13(2), 169-179
- Lee, C.C., and Lee, C.C. (2020). Insurance activity, real output, and geopolitical risk: Fresh evidence from BRICS. *Economic Modelling*, 92, 207–215.
- Pesaran, M.H. (2004). General diagnostic tests for cross section dependence in panels. *CESifo Working Paper Series No. 1229; IZA Discussion Paper No. 1240.*
- Pesaran, M.H. (2007). A simple panel unit Root test in the presence of cross-section dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265–312.

- Sevüktekin, M., Nargeleçekenler, M., and Giray, F. (2010). A cross-country comparison of corruption and public expenditures: A panel data Approach. *International Journal of Public Administration*, 33(3), 140–150.
- Şanlısoy, S., Aydın, Ü., Yalçınkaya, A., and Elif, A. (2017). Effect of political risk on bank profitability. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 8(5), 998–1007.
- Tatoğlu, F. Y. (2012). Panel Veri Ekonometrisi. *Beta Yayınevi*.
- Tatoğlu, F. Y. (2016). Various approaches for the estimation of the three-dimensional fixed and random effect models. Breusch Pagan 1980) *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Econometrics Journal*, 5, 60–70.
- Wooldridge, J. M. (2002). Econometric analysis of cross section and panel data. MIT Press. *Cambridge, MA*, 108(2), 245–254.



THE EFFECT OF DEVELOPMENT CULTURE AND RATIONAL SUB-CULTURES ON WORK PERFORMANCE, THE MEDIATING ROLE OF OPENNESS TOWARD ORGANIZATIONAL CHANGE

Assoc. Dr. Özlem KÖROĞLU
ozlem.koroglu@toros.edu.tr
ORCID: 0000-0001-6710-3790

Prof. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN
abdullah.caliskan@toros.edu.tr
ORCID: 0000-0001-5746-8550

ABSTRACT: Organizational culture affects many organizational variables, especially performance. In recent years, the role and importance of organizational culture in increasing job performance, which has an important place in organizational outputs, has been increasing. However, it is thought that various variables may have different contributions to this effect. With this research, the effect of organizational culture on the job performance of employees and the mediating role of openness toward organizational change in this effect were tried to be determined. In research conducted in the defense sector, explanatory findings were obtained by measuring the attitudes of 424 employees. As a result of the research, it was determined that development and rational culture, which are types of outward organizational culture, positively affect the work performance of employees and that openness toward organizational change has a mediating role in this effect.

Keywords: Development Culture, Rational Culture, Job Performance, Openness Toward Organizational Change, Mediating Effect,

GELİŞİM KÜLTÜRÜ VE RASYONEL ALT KÜLTÜRLERİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ, ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME AÇIKLIĞIN ARACILIK ROLÜ

ÖZ: Örgüt kültürü, başta performans olmak üzere birçok örgütsel deĐiŐkeni etkiler. Son yıllarda örgütsel çıktılarda önemli bir yere sahip olan örgüt kültürünün, iş performansının artırılmasındaki rolü ve önemi giderek artmaktadır. Ancak çeşitli değişkenlerin bu etkiye farklı katkıları olabileceği düşünölmektedir. Bu araştırma ile örgüt kültürünün çalışanların iş performansı üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel değişime açıklığın aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıŐtır. Savunma sektöründe yapılan araştırmada 424 çalışanın tutumları ölçölerek açıklayıcı bulgular elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, dıŐa dönük örgüt kültürü altboyutları olan, gelişim ve rasyonel kültürün çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilediği ve bu etkide örgütsel değişime açıklığın aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gelişim Kültürü, Rasyonel Kültür, İŞ Performansı, Örgütsel Değişime Açıklık, Aracılık Etkisi

Submission Date: 22.09.2022

Acceptance Date: 20.10.2022

Citation Information: Köroğlu, Ö. and Çalışkan, A. (2022). The effect of development culture and rational sub-cultures on work performance, the mediating role of openness toward organizational change. *Journal of Turkish Social Sciences Research*, 7(2), 101-117.

1. INTRODUCTION

As a result of the crises that are frequently experienced today, changes in the environment are also accelerating. These changes, which cause an increase in competition, also bring some risks for businesses. In this changing competitive environment, the issue of improving performance is becoming more and more important day by day in order for organizations to survive. Human resource, which is the most valuable resource for businesses, can cause performance decline and therefore failure for organizations when it is not properly motivated and managed effectively.

For this reason, directing all talents and powers of human resources toward organizational goals is an important critical success factor to increase organizational performance. Organizational culture is a variable that plays an essential role in achieving this success. Controlling the organizational culture in line with the realization of organizational goals and using it effectively, increasing the performance of the employees, and maximizing the organizational performance are among the essential duties of the managers (Andanut et al., 2015; Kim and Chang, 2019). Organizational culture affects many organizational variables, as well as the attitudes and behaviors of employees towards organizational change. The fact that employees are open to change and have desires and beliefs about the necessity of change causes their performance to increase (Wanger and Bannas, 2000; Schyns, 2004).

This study aims to examine the effect of development and rational culture on the job performance of the employees in the enterprises in the defense industry sector, and the mediating role of openness toward organizational change in this effect. In this context, in light of the data obtained from the variables discussed in the research, suggestions were made to managers and researchers by establishing a model compatible with the variables of development culture, rational culture, and openness toward organizational change in increasing work performance.

2. RESEARCH BACKGROUND AND HYPOTHESIS

In this empirical research, which was designed to determine the effect of development culture and rational culture on work performance in organizations and the mediating role of openness toward organizational change in this effect, the theoretical framework was first put forward and hypotheses were formed based on the literature. In this context, the relations between developmental culture, rational culture, and job performance were examined, and then the role of openness toward organizational change in these relations was examined.

2.1. Organizational Culture

Organizational culture is the set of values, rules, beliefs, attitudes, ideologies, assumptions, and expectations that bind employees together and are widely shared by employees (Kilmann, et al., 1985). Deshpande & Webster (1989) reviewed more than 100 studies in the field of organizational behavior, anthropology and sociology and defined organizational culture as "shared value and belief structures that enable employees to understand organizational behavior norms and organizational functions that provide them". Organizational culture is shaped by organizational practices. It affects the beliefs, behaviors, and attitudes of employees and all their activities within the organization. Organizational culture is an important element that aims and enables the employee to be successful in business life by guiding the attitudes and behaviors of individuals in the workplace or outside of work (Reeves and Bednar, 1994; Oudenhoven, 2001; Korte and Chermack, 2006; Krauss and Vanhove, 2022). Many studies emphasize that organizational culture is one of the determinants of low or high performance of individuals in the organization (Denison, 1990; Denison and Mishra, 1995; Gregory et al., 2009; Ubius and Alas, 2009; Haffar et al., 2021). On the other hand, when a new strategy or program is desired to be implemented against the existing cultural norms and values within the organization, the opposing force of the culture can be faced (Daft, 2004).

The idea that organizational subcultures can play an important role in the success of the business and employee, as well as organizational culture, causes the research in the field of organizational behavior to focus on the subject of subculture. Subculture is defined as understanding and practices that include different understandings and behaviors in organizations, differ significantly from organizational culture, and emerge based on work units, the hierarchical structure of the organization, or social activities (Field, 1998; Trice and Morand, 1991). Subcultures affect the success of institutions with their similarities and

differences with organizational culture. Moreover, if it is in conflict with the dominant culture or general goals of the organization, it becomes a critical situation that weakens the organization and undermines its foundation. (Luthans, 1992; Chan et al., 2004).

Organizational culture has been discussed in four different dimensions: rational culture and development culture with an external focus, and hierarchical and group culture with an internal focus (Quinn and Spreitzer, 1991). In this study, development culture and rational culture, which are external-focused organizational culture sub-dimensions, are examined.

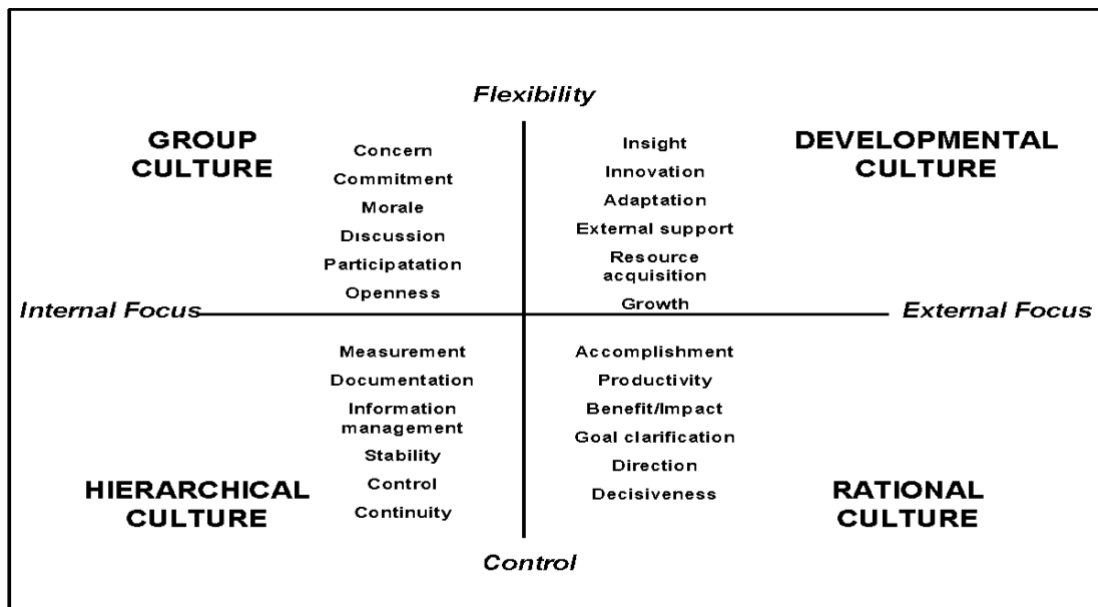


Figure 1. Organizational Culture’s dimensions (Denison and Spreitzer, 1991; McDermott and Stock, 1999; Škerlavaj et al., 2010)

Developmental culture and rational culture are sub-dimensions of externally focused organizational culture. Developmental culture is based on flexibility values and rational culture is based on control values (Quinn, 1988).

2.1.1. Developmental Culture

The development culture is a flexible organizational culture that encourages employees during the growth of the organization and the acquisition of new resources. The development culture focuses on development, flexibility and the external environment (Deshpande and Webster, 1989; Deshpande and Farley, 2004). The main elements of this focus are innovation, insight, external support, adaptation, resource acquisition, and the growth (Quinn, 1988; Deshpande and Webster, 1989; Denison and Spreitzer, 1991; Škerlavaj et al., 2010). The development culture is an organizational subculture that contributes positively to the motivation of employees about learning (Scott et al., 2003; Lok et al., 2005). It can be said that the employees in the enterprises where these cultural values are dominant are individuals who can take risks, develop a vision, and are open to change. (Denison and Spreitzer, 1991).

2.1.2. Rational Culture

Rational culture, which is inclined to the control values of organizational culture, is based on productivity, accomplishment, benefit/impact, goal clarification, direction and decisiveness. Subcultures with these values support strict transaction controls, highly structured communication channels, and limited information flow. Rational culture is based on profitability and efficiency. In this culture; planning, efficiency, and goal clarity are of primary importance (Burns and Stalker, 1961). In rational culture, there is a centralized and control-oriented approach. Organizations with a rational culture show an approach

based on success, efficiency, benefit, clarity of goals, determination and direction. In this culture, goals control attitudes towards the external environment. This culture; strives to achieve efficiency and success with clear targets. In addition, motivation factors in this culture include expertise and the willingness and determination to achieve predetermined goals. (Skerlavaj et al., 2010; Quinn, 1988; Denison and Spreitzer, 1991). Individuals in the organization must perform the given tasks within the framework of the instructions and adhere to the organizational plan.

2.2. Openness Toward Organizational Change

Change management is the whole process of making use of the talents, knowledge, and personality traits of people at all levels during the efforts to develop all managerial and organizational attitudes that play a role in integrating an organization with its environment and gaining flexibility in which it can quickly adapt to the changes occurring in its environment (Çalışkan, 2007). To successfully manage change management practices in organizations, employees must have desires and beliefs about the necessity and applicability of changes. (Wanger and Bannas, 2000; Schyns, 2004; Augustsson et al., 2017; Çalışkan, 2019). Effective management of employees' perceptions of change management is essential to success in change initiatives (Armenakis and Bedeian, 1999; Martin et al., 2005; Chen and Wang, 2007; Cho et al., 2011; Jeong, et al., 2016). Because, in an institution dominated by an organizational culture that is hesitant about the necessity of change and is not open toward change, it cannot be expected that the change efforts will succeed.

Openness toward change is defined as a combination of willingness to contribute to change and positive influence on the possible outcomes of change (Miller et al., 1994). Openness toward organizational change can be expressed as how open, flexible and adaptable people are to new ideas (Axtell et al., 2002; Hinduan, 2009; Janićijević, 2012). It has been suggested that openness toward change, which includes the willingness to adapt and accept change, is a necessary initial condition for successful change management in organizations, since employees' beliefs, attitudes and behaviors significantly affect the change management process and its results (Miller et al., 1994; Devos et al., 2007; Nielsen and Randall, 2013).

Creative, curious, and sensitive individuals tend to be open to change. Researches on this subject show that the existence of an organizational culture that supports openness toward change within the organization positively affects the work performance of the employees (Mahajan et al., 2012; Lee et al., 2018; Çalışkan, 2021).

2.3. Job Performance

Performance is the attitude that employees must do to fulfill their duties and contribute to the goals of the organization (Rotundo and Sackett 2002; Lu et al., 2015; Lovely et al., 2019). It is the extent to which employees can accomplish their tasks in the organization. In other words, they are the outputs obtained as a result of the task. Performance is considered as an indicator of the effective and productive working of organizations and employees (Menges et al., 2017; Shafique et al., 2018). Job performance, on the other hand, is defined as the productivity level of work-related behaviors and outputs of an employee, in return for a certain wage, compared to their equivalent employees (Kohli, 1985; Rousseau and McLean, 1993; Setyaningrum et al., 2017). Job performance is expressed as the whole of the behaviors that employees show in order to take action, strive and reach the goal in line with the goals of the organization (Williams and Anderson, 1991; Syamsir, 2020). Job performance includes written tasks for individuals to achieve the goals of the organization, including planning, organizing, managing subordinates, providing motivation and similar administrative tasks (Diaz-Vilela et al., 2015; Latif et al., 2017). In addition, it is also related to the fact that the employees do things other than their unwritten duties voluntarily, work with the group, obey the organizational culture and adopt the goals of the organization (Sykes and Venkatesh, 2017; Wu et al., 2017).

Improving performance is as important for organizations as it is for individuals. The fact that individuals fulfill what is required of them and be successful creates a source of self-confidence and satisfaction for themselves. In addition, improving job performance is a key condition for desirable personal outcomes such as higher income, a better career, and social reputation (Sonntag and Freese, 2002). The level of achievement of the goals and achievements of organizations and businesses is directly related to the performance of the employees in the organization. Organizations need high-performing employees in

order to provide sustainability and competitive advantage. It is a source of self-confidence, happiness and satisfaction for the employee, as well as fulfilling the expectations of the employee as necessary, being successful; It can be said that personal results such as job performance, a better career, higher income and social reputation are also the main antecedents (Çalışkan, 2018).

2.4. Relationship Between Organizational Culture, Openness Toward Organizational Change and Job Performance

Organizational culture affects factors such as the hierarchical structure and hierarchical relations within the organization, the structure of the organization, its size, remuneration policies and salary levels within the organization, relations with colleagues, the management approach of the organization, the leadership capacity and leadership behavior type of managers, and the processes of participation in decisions by the members of the organization (Kim et al., 2018).

Development culture; It is an organizational culture that is based on innovation, adaptability, constructivism, and growth (Burns and Stalker, 1961) and contributes positively to the motivation of the organization and its employees regarding change, development, and innovation (Scott et al., 2003; Lok et al., 2005). The development culture is based on the values listed as openness, naturalness, responsiveness, change, and adaptability. Rational culture, on the other hand, is based on profitability and efficiency. In this culture; planning, efficiency, and goal clarity are of primary importance (Burns and Stalker, 1961).

In this part of the study, as a result of the literature review; the relationships between the concepts of organizational culture, openness toward organizational change, and job performance have been examined by looking at empirical studies and hypotheses have been put forward:

Akkoç et al. (2011) discussed the development culture together with the support of the leader and investigated the mediating role of work-family conflict in the formation of innovative behaviors and the effect of these concepts on job performance. As a result of the research, they concluded that the culture of development enables the formation of innovative behaviors in employees and affects the performance of employees. Ogbonna and Harris (2000) investigated whether there are relationships between organizational cultures, leadership styles and organizational performance of businesses in the UK. As a result of the research, it was determined that there is a positive relationship between organizational culture and organizational performance.

Prajogo & McDermott (2011) measured the relationship between multidimensional organizational culture and performance in their study. The sub-dimensions of these two variables were also included in the study. In the research, it was determined that there is a significant, positive and high relationship between development culture and product development and business process development. It was concluded that there is a positive, significant and high relationship between rational culture and business process quality. Akkoç et al. (2012) examined the effect of development culture on business performance with 346 employees working in the software business within the scope of the mediating role of the concept of trust. As a result of the analyses made, it was concluded that the culture of development affects business performance and trust is an important factor in this effect. Ahmad (2012) examined the effect of organizational culture on performance management in his research. According to the analysis results of the research, it has been determined that there is a positive, significant and strong relationship between organizational culture and performance management.

Mujeeb et al. (2011) revealed the relationships between organizational culture and performance management practices in the sample of Pakistan University. As a result of the analysis of the research data, it has been determined that there is a positive, significant and strong relationship between organizational culture and performance management practices. In the study conducted by Jacobs et al. (2013), the relationship between organizational culture and performance in hospitals was examined. According to the general opinion reached as a result of the research, the performances of organizations with strong cultural structures are also high. Tseng and Lee (2009) found in their study that leaders in a rational culture focus on organizational innovation, and that development culture and rational culture have a positive effect on organizational performance, development and participation of employee relations.

In a study conducted by Çalışkan and Kater (2020), the effects of organizational culture and its sub-dimensions, development culture, rational culture, group culture and hierarchical culture, on organizational performance were examined. In addition, the mediating role of organizational learning climate in this effect was also investigated. According to the results of the research, it was determined that

there are positive and significant relationships between organizational culture, organizational performance and organizational learning climate variables. It has been observed that the organizational learning climate plays a mediating role between the variables.

In a study by Goula et al. (2021), significant relationships were found between organizational culture and change efforts. When culture is controlled in line with organizational goals, it appears to provide support for change management efforts. It is stated that negative attitudes towards change negatively affect employees' job satisfaction, trust, and commitment to the organization, and performance (Burke and Biggart, 1997; Bouckennooghe, 2010; Carter et al., 2013; Klein et al., 2017).

It is understood from these studies that both organizational culture and subcultures are important factors affecting job performance. In this context, positive relationships are expected between development culture, rational culture, openness toward organizational change and job performance. The hypotheses developed to test these relationships based on theory and empirical research are presented below.

Hypothesis 1: The development culture has positive and significant effect on the job performance of the employees.

Hypothesis 2: The rational culture has positive and significant effect on the job performance of the employees.

Hypothesis 3: The development culture has positive and significant effect on the employees' openness toward organizational change.

Hypothesis 4: The rational culture has positive and significant effect on the employees' openness toward organizational change.

Hypothesis 5: The openness toward organizational change has positive and significant effect on the job performance of the employees.

Hypothesis 6: The openness toward organizational change has a mediating role in the effect of the development culture on job performance.

Hypothesis 7: The openness toward organizational change has a mediating role in the effect of the rational culture on job performance.

The research model and hypotheses created based on the theory and empirical studies are presented in Figure 1.

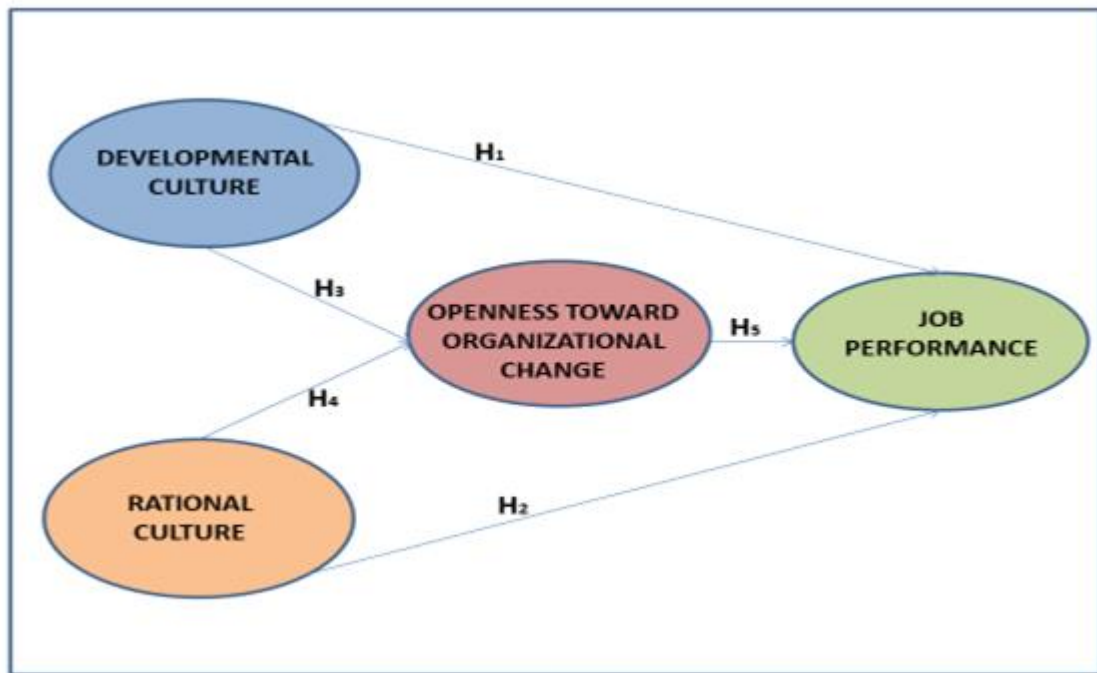


Figure 2. Research Model and Hypotheses

3. METHOD

This research aims to determine the effect of developmental culture (DC) and rational culture (RC) on job performance (JP) and the mediating role of openness toward organizational change (OTOC) in this effect. In the research, first, information about the sample and scales is given. Then, analyzes are made regarding the model created in the light of the data obtained from the sample. In this context, firstly, confirmatory factor analysis of each variable is made, and then correlations between variables are determined. Hypotheses and mediation effect are tested with hierarchical regression analysis. The findings obtained as a result of all this analyzes are compared with the existing literature and suggestions are made to managers and researchers.

3.1. Data

The research universe consists of enterprises operating in the defense industry sector in Ankara. In this sample, approximately, 15000 people work. The sample size was calculated as 384 people, taking into account a 5% margin of error within the 95% confidence limit from the main population (Sekaran, 1992). In this context, it is planned to conduct a survey to a total of 700 people randomly selected by convenience sampling method. Of the sent questionnaires, 442 were returned and 424 were found suitable for analysis. 39.4% of the participants (n=167) were women and 55.9% (n=237) were married. 58.0% (n=246) of the employees have a bachelor's degree, 32.5% (n=138) have a master's degree, and 9.4% (n=40) have a doctorate degree. The average age of the sample was 32.6 years, and the average working time was 8.2 years.

3.2. Measures

Information on the scales used in this research, which aims to determine the effect of developmental culture (DC) and rational culture (RC) on job performance (JP) and the mediating role of openness toward organizational change (OTOC) in this effect, is given below. Table 1 presents the measurements used in the research. The Cronbach's alpha reliability coefficients of the scales were analyzed with the SPSS package program, and the confirmatory factor analyzes were analyzed with the Amos program.

3.2.1. Development Culture (DC) and Rational Culture (RC) Measurement: The 8-point development culture measurement and 4-point rational culture measurement, which are developed by Quinn and Spreitzer (1991), Wang and Shyu (2003), and used by Tseng and Lee (2009), are used in the research. The questions in the development culture are “The company I work for focuses on productivity and creativity.” and “The company I work for focuses on productivity and creativity.”. The questions, however, in the rational culture measurement are “Our business focuses on achieving its goals in the competitive market.” and “Our business focuses on competition and competitors.”. The answers in the scale is taken with the 5-point likert scale (1=Strongly disagree, 5=Strongly agree). The Turkish validation of the scale was carried out by Akkoç et al. (2012b). The reliability analyses performed by Tseng and Lee (2009) showed that the Cronbach alpha reliability coefficient was .73 for the developmental culture scale and .74 for the rational culture scale. As a result of the reliability analyses Akkoç et al. (2012b) performed, the Cronbach alpha reliability coefficient for the developmental culture scale was .86, and .76 for the rational culture scale.

Confirmatory factor analysis was performed to test the construct validity of the developmental culture and rational culture scales. As a result of the analysis, it was determined that the data conformed to the two-factor structure of the externally oriented organizational culture scale. As a result of the analysis, it was determined that the factor loads of the 8-item developmental culture scale were between .72 and .79, and the factor loads of the 4-item rational culture scale were between .68 and .74. Goodness-of-fit values of the scale are presented in Table 2 together with those of the other scales. As a result of the reliability analysis, the total Cronbach alpha reliability coefficient of the external focused organizational culture scale was .94, the development culture sub-dimension .92, and the rational culture sub-dimension .86.

3.2.2. Openness Toward Organizational Change Scale: In order to measure the level of openness toward organizational change of employees, the scale of openness toward organizational change developed by Çalışkan (2022) was used. The scale consists of 6 items. The questions on the scale are “Change will help improve undesirable situations in the institution.” and “I think I am open to changes in my workplace.”. The answers were taken on a 5-point Likert scale (1 = I strongly disagree, 5 = I strongly agree). As a result of the reliability analyses conducted by Çalışkan (2022), the Cronbach's alpha reliability coefficient was determined as .85 for the first sample, .86 for the second sample, and .92 for the third sample.

In this study, confirmatory factor analysis was performed to test the construct validity of the scale. As a result of the factor analysis, it was determined that the data were compatible with the single factor structure of the scale and the factor loads were between .83 and .89. As a result of the reliability analysis, the Cronbach alpha reliability coefficient of the scale was found to be .94.

3.2.3. Job Performance Scale: The job performance scale used by Kirkman and Rosen (1999) and later by Sigler and Pearson (2000) was used to measure the job performance of employees. The questions on the scale consisting of four questions are “I make sure that products meet or exceed quality standards.” and “I respond quickly when problems come up.”. The reliability coefficient of the scale was above .70 in both studies. The reliability coefficient of the scale applied to academicians by Çöl (2008) in Turkey was determined as .82. In the research, the answers were taken on a 5-point Likert scale (1=I strongly disagree, 5=I strongly agree).

As a result of the confirmatory factor analysis, it was determined that the scale had a single factor structure and factor loads were between .78 and .86. The Cronbach alpha reliability coefficient of the scale

was determined as .96.

Table 1. The Meseasurements

<p>Development Culture (DC) Quinn and Spreitzer (1991), Wang and Shyu (2003), Tseng and Lee (2009),</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Our company emphasizes on creativity for the new productivity and service. ❖ Our company emphasizes the new product for RveD is the centripetal force. ❖ Our company flexibly gets the new challenge. ❖ Our company emphasizes the CEO is good at reform and risk. ❖ Our company emphasizes the style of CEO is full of originality. ❖ Our company adopts the creative idea to make the decision. ❖ Our company emphasizes the employee has the courage to the new change. ❖ Our company focus the employee who tests the new one.
<p>Rational Culture (RC) Tseng (1988), Quinn and Spreitzer (1991), Wang and Shyu (2003), Tseng and Lee (2009),</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Our company focus on the competitive market to finish the target. ❖ Our company focus on the competition and compare each other. ❖ Our company emphasizes the manager is good at the gold setting and push employee achieve. ❖ Our company emphasizes the manager places importance on the productivity.
<p>Job Performance (JP) Kirkman and Rosen (1999), Sigler and Pearson (2000),</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ I complete my tasks on time. ❖ I meet or exceed my goals. ❖ I make sure that products meet or exceed quality standards. ❖ I respond quickly when problems come up.
<p>Openness Toward Organizational Change (OTOC) Çalışkan (2022),</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ I think I am open toward changes in my workplace. ❖ Change will help improve undesirable situations in the institution. ❖ I think the change will affect my performance positively. ❖ I believe that my organization can achieve the desired goals through change. ❖ I will do my best to support change. ❖ The change will benefit the institution.

Table 2. Goodness of Fit of the Measure Values in Consequence of Confirmatory Factor Analysis

Variables	X ²	df	CMIN/DF <5	GFI >.85	AGFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	RMSEA <.08
1. External Focused Organizational Culture (EFOC)	12.8	3.76	3.4	.91	.94	.96	.97	.96	.03
2. Openness Toward Organizational Change (OTOC)	82.5	34.4	2.4	.93	.95	.98	.98	.97	.02
3. Job Performance (JP)	45.1	37.9	1.2	.93	.93	.97	.97	.986	.02

Note: Goodness of fit value ranges are arranged according to “acceptable” standards.

3.3. Empirical Results

The data obtained as a result of the research were analyzed in SPSS and Amos programs. In this context, in the first stage, the averages, standard deviations, and correlations between the data obtained regarding the development culture, rational culture, openness to organizational change, and job performance perceived by the participants were examined. The means, standard deviations, and correlation

values obtained as a result of these analyses are given in Table 3.

Table 3. Mean, Standard Deviation and Correlation Values for the Data

	Mean	S.D.	1	2	3	4	5
1. EFOC	3.87	.84	(.94)				
2. DC	3.83	.86	.95**	(.92)			
3. RC	3.90	.90	.95**	.81**	(.86)		
4. OTOC	3.90	.99	.81**	.79**	.75**	(.94)	
5. JP	3.66	1.22	.73**	.72**	.67**	.74**	(.96)

** p< .01

As seen in Table 3, there are significant relationships between all dependent and independent variables in the study. Therefore, significant effects can be predicted between the variables.

In order to determine whether a multicollinearity problem is available in the model, the collinearity is also controlled. The obtained tolerance and VIF values confirm that there is not a multicollinearity problem between the independent variables (Tolerance > .2, VIF < 10).

A three-stage regression analysis proposed by Baron and Kenny (1986) was conducted to explain the effects of developmental culture (DC) and rational culture (RC) on job performance (JP), and the mediating role of organizational openness to change (OTOC) in this effect. According to this method, the independent variable must have an effect on the dependent variable and the mediating variable. When the mediator variable is included in the regression analysis together with the independent variable, the regression coefficient of the independent variable on the dependent variable should decrease, while the significant effect of the mediating variable on the dependent variable should continue. In this context, in order to determine the mediating role of openness to organizational change, the relationships between DC-OTOC, JP, and RC-OTOC, JP were examined through hierarchical regression analyzes and Sobel tests were performed. The findings regarding the mediation test are given in Table 4 and Table 5.

Within the scope of the mediation test, the relationships between independent variable development culture and job performance were examined in the first stage. In the first step of this stage, it was seen that DC significantly affected JP ($\beta = .72, p < .01$). In the second step, the effect of DC on OTOC, whose mediation was investigated, was examined. As a result of the analysis, it was determined that DC significantly affected OTOC ($\beta = .79, p < .01$). The effects of OTOC, whose mediation was investigated in this step, on JP were also reported. It was found that OTOC significantly affected JP ($\beta = .74, p < .01$). In the last step of this stage, DC and OTOC, whose mediation was investigated, were analyzed together and their effects on JP were examined. As a result of this analysis, the effect of DC on JP continued and decreased ($\beta = .35, p < .01$) with the introduction of DC into the analysis together with OTOC, while the effect of OTOC on JP continued ($\beta = .48, p < .01$). After these conditions were met, the Sobel test was performed to confirm the mediating effect, and Sobel(z) was found to be significant ($z = 7.6, p < .01$). This finding shows that OTOC plays a partial mediation role in the effect of DC on JP. As a result of this section analysis, it is seen that **H1, H3, H5, and the mediation hypothesis H6 are supported.**

In the second stage of the mediation test, the relations between the other independent variable rational culture and job performance were examined. In the first step of this stage, it was seen that RC significantly affected JP ($\beta = .67, p < .01$). In the second step, the effect of RC on OTOC, whose mediation was investigated, was examined. As a result of the analysis, it was determined that RC significantly affected OTOC ($\beta = .75, p < .01$). In the last step of this stage, RC and OTOC, whose mediation was investigated, were analyzed together and their effects on JP were examined. As a result of this analysis, the effect of RC on JP continued and decreased ($\beta = .25, p < .01$) with the introduction of RC in the analysis together with OTOC, while the effect of OTOC on JP continued ($\beta = .55, p < .01$). After these conditions were met, the Sobel test was performed to confirm the mediating effect, and Sobel(z) was found to be significant ($z = 8.2, p < .01$). This finding shows that OTOC plays a partial mediation role in the effect of RC on JP. As a result

of this section analysis, it is seen that **H2, H4 and the mediation hypothesis H7 are supported.**

Table 4. Mediation Test Results

		β	
		OTOC	JP
DC	Step 1		
	Age		-.02
	W. Time		.03
	DC		.72**
	Adjusted R ²		.51
	ΔR^2		.51
			(F=445**)
	Step 2		OTOC→JP
	Age	.12	.04
	W. Time	.09	.08
	DC	.79**	.74**
	Adjusted R ²	.62	.55
	ΔR^2	.62	.55
		(F=683**)	(F=521**)
	Step 3		
Age		.04	
W. Time		.06	
DC		.35**	
OTOC		.47**	
Adjusted R ²		.12	
ΔR^2		.12	
		(F=313**)	
Sobel Test(z)		7.6**	

** p< .01

Table 5. Mediation Test Results

		β	
		OTOC	JP
RC	Step 1		
	Age		.11
	W. Time		.08
	RC		.67**
	<i>Adjusted R²</i>		.44
	<i>ΔR^2</i>		.44
			(F=336**)
	Step 2		
	Age	.14	
	W. Time	.12	
	RC	.75**	
	<i>Adjusted R²</i>	.56	
	<i>ΔR^2</i>	.4956	
		(F=526**)	
	Step 3		
Age		.08	
W. Time		.06	
RC		.25**	
OTOC		.55**	
<i>Adjusted R²</i>		.06	
<i>ΔR^2</i>		.06	
		(F=291**)	
<i>Sobel Test(z)</i>		8.2**	

** p< .01

4. Discussion and conclusion

With this study, an applied research on defense sector employees operating in Ankara was investigated, the effect of external-oriented organizational culture types, development culture and rational culture, on the job performance of employees and the mediating role of openness toward organizational change in this effect. In this study, the effects of the variables included in the analysis on job performance were studied with hierarchical regression analysis. With the research conducted, explanatory findings regarding the relationship between external-oriented organizational culture and work performance regarding defense sector employees were reached.

When the results of the analysis were examined, it was determined that the development culture and rational culture, which are external-oriented organizational culture types, were related to work performance and increased work performance positively and significantly. This finding is consistent with similar studies (Ogbonna and Harris, 2000; Prajogo and McDermott, 2011; Akkoc et al. 2011; Mujeeb et al., 2011; Akkoc et al. 2012; Ahmad, 2012; Jacobs et al., 2013; Tseng and Lee, 2009; Çalışkan and Kater, 2020). The source of the effect of both cultures on business performance in the same direction and at an approximate level is evaluated as the fact that both cultures are external-oriented and focus on flexibility, change and environmental compatibility that encourages employees. In addition to all these, beliefs and values belonging to the organizational culture that is widely accepted in businesses may not only consist of beliefs and values belonging to a sub-culture dimension. As a matter of fact, the organizational culture of the enterprises can include more than one subcultural value. For this reason, it is thought that both the development culture and the rational culture values may coexist in the enterprises considered as a sample,

and therefore, the interaction of both subcultures may create similar results in business performance.

It has been determined that openness toward organizational change is related to external-oriented organizational culture and job performance, and it increases job performance positively and significantly. This finding is consistent with similar studies (Burke and Biggart, 1997; Bouckennooghe, 2010; Carter et al., 2013; Klein et al., 2017; Goula et al., 2021). It has been revealed that organizational culture plays an important role in adapting individuals to the dynamic and challenging change management process and that the desired development and orientation of employees' attitudes and behaviors towards change is an important factor in increasing performance.

It is thought that the development culture and rational culture have an effect on the job performance of the employees, and this effect may be reflected in the output variables through some variables. From this point of view, the mediating role of openness toward organizational change in the effect of developmental culture and rational culture on job performance has been investigated. From the findings obtained in this context, it has been determined that openness toward organizational change has a mediating role in the effect of both developmental culture and rational culture on job performance.

As a result, it has been revealed that both the development culture and the rational culture existing in the enterprises are important variables in increasing the work performance of the employees. It is an important finding obtained in this study that the performance that needs to be increased in order to gain a competitive advantage in today's businesses can be realized more effectively through variables such as openness toward organizational change, as well as creating external-oriented organizational cultures. In this context, it can be suggested to the leaders and managers that if the values and beliefs of the development and rational culture in the enterprises become more evident, the job performance exhibited by the employees will increase, and if the openness toward organizational change is supported, their job performance will emerge more easily.

This research has some limitations. The fact that the research was conducted only in the defense sector is an important limitation of the research. If other sectors are included in the research in future studies, it can make the findings obtained in this study more meaningful. Another limitation of the study is that only external-oriented organizational culture types were included in the study. The reason for this is that both cultures are externally oriented and focus on the business environment. However, in future studies, it is thought that considering internal-oriented organizational cultures together with compatible variables will allow more explanatory findings to be obtained. Another important limitation of the study is that it is not longitudinal. It is considered that the research results to be obtained in intermittent periods can be more explanatory.

Ethics Statement: *The authors declare that in all preparation processes of this study, ethical rules and principles of scientific citation are complied with.*

Ethics Committee Approval: *Ethics committee approval was obtained for this research with the decision of the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Toros University, dated 24.06.2022 and numbered 116.*

Author Contributions: *All authors contributed to the study conception and design. Material preparation, data collection and analysis were performed by Özlem KÖROĞLU and Abdullah ÇALIŞKAN. The first draft of the manuscript was written by Özlem KÖROĞLU and Abdullah ÇALIŞKAN commented on previous versions of the manuscript. All authors read and approved the final manuscript. First author's contribution rate is 50%. Second author's contribution rate is 50%.*

Conflict of Interest: *The authors have no conflicts of interest to declare.*

REFERENCES

- Ahmad, M. S. (2012). Impact of organizational culture on performance management practices in Pakistan. *Business Intelligence Journal*, 5(1).
- Akkoç İ., Çalışkan A. and Turunç Ö. (2011). Gelişim kültürü ve lider desteğinin yenilikçi davranış ve iş performansına etkisi: iş-aile çatışmasının aracılık rolü. *İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4): 83-114.

- Akkoç İ., Çalışkan A. and Turunç Ö. (2012a). The effect of development culture and perceived organizational support to the job satisfaction and job performance: the mediating role of trust. *Celal Bayar University The Faculty of Economic and Administrative Sciences, Journal of Management and Economics*;19(1):105–135.
- Akkoç İ., Çalışkan A. and Turunç Ö. (2012b). Örgüt kültürünün girişimciliğe etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3):19-42.
- Andanut, M., Fraticiu L., and Mihaescu, D. (2015). Culture-civilization-organizational culture and managerial performance. *Procedia Economics and Finance*, 27, 69-72.
- Armenakis, A.A., and Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: a review of theory and research in the 1990s. *Journal of management*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1177/014920639902500303>
- Augustsson, H., Richter, A., Hasson, H., and Von Thiele Schwarz, U. (2017). The need for dual openness to change: A longitudinal study evaluating the impact of employees' openness to organizational change content and process on intervention outcomes. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(3), 349–368. <https://doi.org/10.1177/0021886317691930>.
- Axtell, C., Wall, T., Stride, C., Pepper, K., Clegg, C., Gardner, P. and Bolden, R. (2002). Familiarity breeds content: The impact of exposure to change on employee openness and well-being. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(2), 217-231.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986), The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bouckenoghe, D., Devos, G., and Van den Broeck, H. (2009). Organizational change questionnaire–climate of change, processes, and readiness: *Development of a new instrument. Journal of Psychology*, 143(6), 559–599.
- Burke, W.W., and Biggart, N. (1997). Interorganizational relations. In D. Druckman, J. E. Singer, and H. Van Cott (Ed.), Enhancing organizational performance. *Washington, DC: National Academies Press* 120-149.
- Burns, T. and Stalker, G.M. (1961), The Management of Innovation. *London: Tavistock Publications*.
- Carter, M.Z., Armenakis, A.A., Feild, H.S., and Mossholder, K.W. (2013). Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 942-958. doi:10.1002/job.1824
- Chan, L.L.M., Shaffer, M.A. and Snape, E. (2004). In Research of Sustained Competitive Advantage: The Impact Of Organizational Culture, Competitive Strategy And Human Resource Management Practices On Firm Performance, *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 17-35.
- Chen, J., and Wang, L. (2007). Locus of control and the three components of commitment to change. *Personality and Individual Differences*, 42(3), 503–512.
- Cho, S. W., and Na, S. I. (2011). The causal relationship among teachers' commitment to change, efficacy, school climate, and principals' transformational leadership in specialized vocational high schools. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 43(1), 1–25.
- Çalışkan A. (2007). Organizasyonel Değişim Yönetimi ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Türk Menşeli İşletmelerde Bir Uygulama, Isparta: *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta*.
- Çalışkan, A. (2018). Dönüşümcü Liderliğin İş Performansına Etkisi: Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 104-140.
- Çalışkan, A. (2019). Değişime direnç: Bir ölçek uyarlama çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 237-252.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel Güven. Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 42-59.
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel Değişime Açıklık: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 191-202. DOI: 10.52791/aksarayiibd.1069524
- Çalışkan, A. and Kater, S.F. (2020). Mersin Organize Sanayi Bölgesi işletmelerinde örgüt kültürünün örgütsel performansa etkisi ve örgütsel öğrenme ikliminin aracılık rolü üzerine bir araştırma, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 170-198.

- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), s. 35-46.
- Daft, R.L. (2004). Organizational Theory and Design. 8th Edition, *Southwestern Educational Publishing, Cincinnati*.
- Denison, D.R., Spreitzer, G.M. (1991). Organizational culture and organizational development: a competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 1-21.
- Denison, D. and Mishra, A.K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness, *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Deshpande, R., Farley J.U. and Webster, Jr.F.E. (1993). Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrant Analysis. *Journal of Marketing*, 57(1), 23-37.
- Deshpande, R. and Webster, Jr.F.E. (1989). Organizational Culture and Marketing: Defining the Research Agenda, *Journal of Marketing*, 53, 3-15.
- Deshpande, R. and Farley, J.U. (2004). Organizational Culture, Market Orientation, Innovativeness, and Firm Performance: An International Research Odyssey, *International Journal of Research in Marketing*, 21(1), s. 3-22.
- Devos, G., Buelens, M., and Bouckennooghe, D. (2007). Contribution of content, context, and process to understanding openness to organizational change: Two experimental simulation studies. *Journal of Social Psychology*, 147(6), 607-630.
- Díaz-Vilela, L.F., Rodríguez, N.D., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández- Feraud, E. and Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *PloS One*, 10(10), 1-13.
- Goula A, Stamouli M-A, Latsou D, Gkioka V and Kyriakidou N. (2021). Learning organizational culture in greek public hospitals. *International Journal of Health Research and Innovation*, 6(1), 1-9.
- Gregory B.T. and Harris S.G., Armenakis A.A., Shook C.L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes, *Journal of Business Research*, 62, 673-679.
- Haffar, M., Al-Hyari, K.A., Djebarni, R., Al-Shamali, A., Abdul Aziz, M. and Al-Shamali, S. (2021). The myth of a direct relationship between organizational culture and TQM: propositions and challenges for research, *The TQM Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/TQM-06-2020-0138>
- Hinduan Z.R., Wilson-Evered E., Moss S. and Scannell, E. (2009). Leadership, work outcomes and openness to change following an Indonesian bank merger. *Asia Pac. J. Hum. Res.* 47(1), 59-78.
- Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H. T. O., Harrison, S., Konteh, F. and Walshe, K. (2013). The Relationship Between Organizational Culture and Performance in Acute Hospitals, *Social Science and Medicine*, 76, 115-125.
- Janićević, N. (2012). The Influence of Organizational Culture on Organizational Preferences towards the Choice of Organizational Change Strategy. *Economic Annals*, 57(193), 25-51.
- Jeong, S., Hsiao, Y., Song, J. H., Kim, J., and Bae, S.H. (2016). The moderating role of transformational leadership on work engagement: The influences of professionalism and openness to change. *Human Resource Development Quarterly*, 27(4), 489-516. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21>
- Kilmann, R.R.; Saxton, M.J. and Sepura, R., (1985). Five Key Issues In Understanding And Changing Culture, Gaining Control Of The Corporate Culture, Ralph H. Kilman (Ed.), *Jossey-Bass.*, 1-16.
- Kim, S.S., Donghoon, S., Heather, C.V., Patricia, F.H. and Christian, V. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations*, 1-19.
- Kim, T. and Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study, *Leadership ve Organization Development Journal*, 40(1), 65-84. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0291>
- Kirkman, B.L. and Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment, *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Klein HJ, Brinsfield CT, Cooper JT and Molloy JC. (2017). Quondam commitments: An examination of commitments employees no longer have. *Acad Manag Discov.* 3, 331-357. <https://doi.org/10.5465/amd.2015.0073>

- Kohli, A. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self Esteem, Job Satisfaction and Motivation, *Journal of Marketing Research*, 22, 424-433.
- Korte, R. F. and Chermack, T. J. (2006). Changing organizational culture with scenario planning, *Futures*, 1-12.
- Krauss, J. and Vanhove, A.J. (2022). Organizational culture perceptions and change frequency: the moderating effect of members' hierarchical level in the organization, *Leadership ve Organization Development Journal*, 43(2), 302-314. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0464>
- Latif, H., Majoka, M. I. and Khan, M. I. (2017). Emotional Intelligence And Job Performance Of High School Female Teachers, *Pakistan Journal Of Psychological Research*, 32(2), 333-351.
- Lee JY, Park S and Baker R. (2018). The moderating role of top management support on employees' attitudes in response to human resource development efforts. *J Manag Organ.* 24: 369–387. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.37>
- Lok, Peter, Westwood, Robert and Crawford, John (2005). Perceptions of Organizational Subculture and Their Significance for Organizational Commitment, *Applied Psychology*, 54(4), 490-514.
- Lovely, N.S., Afzal, K.M., Alam, Z. (2019). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance of Private Bank Employees in Bangladesh. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 19(2-30), 112-123.
- Lu, B.; Guo, X.; Luo, N. and Chen, G. (2015). Corporate Blogging And Job Performance: Effects Of Work-Related And Nonwork-Related Participation, *Journal Of Management Information Systems*, 32(4), 285-314.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*, New York, Mc Graw Hill.
- Mahajan A, Bishop JW and Scott D. (2012). Does trust in top management mediate top management communication, employee involvement and organizational commitment relationships? *J Manag Issues.* 24, 173–190. Available: <https://www.jstor.org/stable/43488132>
- Martin, A.J., Jones, E.S. and Callan, V.J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263-89.
- Mcdermott, C. M. and Stock, G. N. (1999). Organizational culture and advanced manufacturing technology implementation. *Journal of Operations Management*, 17(5), 521–533.
- Menges, I.J.; Tussing, V.D.; Wihler, A. and Grant, M.A (2017). When Job Performance Is All Relative: How Family Motivation Energizes Effort And Compensates For Intrinsic Motivation, *Academy of Management Journal*, 60(2), 695-719.
- Miller, V.D., Johnson, J.R., and Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. *Journal of Applied Communication Research*, 22(1), 59–80.
- Mujeeb, E.U., Masood, M.T. and Ahmad, M.S. (2011). Relationship Between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan, *Journal of Competitiveness, Aralık*, 4, 78-86.
- Nielsen, K., and Randall, R. (2013). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 601–617. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690556>.
- Ogbonna, E. and Harris, L. C. (2000). Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies, *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766–788.
- Oudenhoven, J. P. (2001). Do Organizations Reflect National Cultures? A 10-Nation Study, *International Journal of Intercultural Relations*, 25 (1), 89-107.
- Prajogo, D. and McDermott, C.M. (2011). The Relationship Between Multidimensional Organizational Culture and Performance, *International Journal of Operations and Production Management*, 37(7), 712-735.
- Quinn, R.E. (1988). *Beyond Rational Management*. San Francisco: Jossey-Bass Inc Publishers.
- Quinn, R.E. and Spreitzer, G.M. (1991). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life. In Woodman R. & Pasmorewa, W. (Eds.) *research in organizational change and development*, 5, 115-157.

- Reeves, C. and Bednar, D. (1994). Defining Quality: Alternatives and Implications, *Academy of Management Review*, 19(3), 419-445.
- Rotundo, M. and 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.
- Rousseau, D.M. and Mclean P. J. (1993). The Contracts of Individuals and Organizations. (ed.), Cummings, L. L. & Staw, B. M., *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Schyns, B. (2004). The influence of occupational self-efficacy on the relationship of leadership behavior and preparedness for occupational change. *Journal of Career Development*, 30, 247-261.
- Scott, Tim, Mannion, Russel, Marshall, Martin and Davies, Huw (2003). Does Organizational Culture Influence Healthcare Performance? A Review of The Evidence, *Journal of Health Services Research and Policy*, 8(2), 105–117.
- Sekaran, U. (1992). Research Methods for Business, Canada: *John Wiley and Sons, Inc.*
- Setyaningrum, R.P., Setiawan, M., Surachman, S., and Irawanto, D.W. (2017). Employees Performance; Leadership, Organizational Commitment and Trust. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(2), 281-288.
- Shafique, I.; Kalyar, M.N. and Ahmad, B. (2018). The Nexus Of Ethical Leadership, Job Performance, And Turnover Intention: The Mediating Role Of Job Satisfaction, *Interdisciplinary Description Of Complex Systems* 16(1), 71-87.
- Sigler, T.H. and Pearson, C.M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Škerlavaj M., Song J.H. and Lee Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in south Korean firms, *Expert Systems With Applications*, 37, 6390–6403.
- Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological Management of Individual Performance New York: John Wiley & Sons*, 4-25.
- Syamsir, S. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village (Nagari) Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 1337-1350.
- Sykes, T.A. and Venkatesh, V. (2017). Explaining Post-Implementation Employee System Use And Job Performance: Impacts Of The Content And Source Of Social Network Ties, *Mis Quarterly*, 41(3), 917-936.
- Trice, H., and Morand, D. (1991). Organisational Subculture and Countercultures. In G. Miller (Ed.), *Studies in Organisational Sociology Greenwich, CT: JAI Press*, 45–69.
- Tseng, Y.F. and Lee, T.Z. (2009). Comparing Appropriate Decision Support of Human Resource Practices on Organizational Performance with DEA/AHP Model, *Expert Systems with Applications*, 36, 6548–6558.
- Wanberg, C.R., and Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132–142.
- Wang, D.S., and Shyu, C.L. (2003). The impact of organizational culture and knowledge sharing motivation on knowledge sharing. *Sun Yat-Sen Management Review*, 11(3), 409–431.
- Williams, L.J., and Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Wu, C.-H.; Chen, I.-S. and Chen, J.-C. (2017). A Study Into The Impact Of Employee Wellness And Job Satisfaction On Job Performance, *International Journal Of Organizational Innovation*, 10(2), 252-269.



AŞIRI İŞ YÜKÜ TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ROLÜ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİR UYGULAMA¹

Prof. Dr. Ömer TURUNÇ

omer.turunc@antalya.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2234-6523

Ali Rıza ÖĞEN

ali.ogen@antalya.edu.tr

ORCID: 0000-0002-9503-0450

ÖZ: Covid 19 küresel çapta birçok farkındalıkların gelişmesine yol açmıştır. İnsan yaşamında sağlık sektörünün etkinliği ve verimliliği hayati bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarında aşırı iş yükü ve tükenmişlik arasındaki etkileşimde iş tatminin ve örgütsel vatandaşlık rollerinin de önemli olduğu değerlendirilmiş ve pandemi döneminde ampirik bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın temel amacı pandemi sürecinde sağlık çalışanlarında aşırı iş yükü- tükenmişlik ilişkisinde iş tatmini ve örgütsel vatandaşlığın rolü olarak belirlenmiştir. Antalya’da bulunan bir kamu ve bir özel hastanedeki sağlık sektörü çalışanlarından elde edilen 402 veri değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, bağımlı değişken tükenmişliğin, bağımsız değişkenler olan aşırı iş yükü ile pozitif, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile negatif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu; aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü olmadığı ve aşırı iş yükü - tükenmişlik ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, aşırı iş yükü, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, sağlık sektörü

Jel Kodları: M10, M12, M14

THE ROLE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK OVERLOAD AND BURNOUT: A STUDY IN HEALTHCARE PROFESSIONALS

ABSTRACT: Covid 19 has led to the development of many awarenesses globally. The effectiveness and efficiency of the health sector plays a vital role in human life. In this context, it has been evaluated that the roles of job satisfaction and organizational citizenship are also important in the relationship between work overload and burnout in health workers, and an empirical research has been conducted during the pandemic period. The main purpose of the study was determined as the role of job satisfaction and organizational citizenship in the relationship between work overload and burnout in health workers during the pandemic process. 402 data obtained from health sector workers in 1 public and 1 private hospital operating in Antalya were evaluated. The findings show that the dependent variable burnout has a positive relationship with the independent variables, work overload, and a negative relationship with organizational citizenship behavior and job satisfaction; It has been determined that job satisfaction has not a mediating role in the relationship between work overload and burnout, and that organizational citizenship behavior has a mediating role in the relationship between work overload and burnout.

Keywords: Work overload, burnout, job satisfaction, organizational citizenship, health sector

Jel Codes: M10, M12, M14

¹ Bu makale Ali Rıza Ögen’in YL tez çalışmasından türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Günümüzde sürekli olarak değişen toplumsal şartlar insanların sosyal ve iş yaşamlarını etkilemektedir. İnsanlar, çoğu zaman hayatlarında zorlamalar ve sorunlar ile karşılaşmaktadırlar. Küresel rekabetten ötürü çalışanlardan beklentiler daima yüksek yöndedir. Bundan dolayı iş hayatında karşılaşılan şiddetli çalışma temposu, aşırı iş yükü ile birlikte artan mesai saatleri, çalışanların stres ve tükenmişlik başta olmak üzere birçok konuda olumsuzluk yaşamasına neden olmaktadır.

İş hayatındaki önemli konulardan birisi aşırı iş yüküdür. İş yükü seviyesi çalışanın duygularını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. İş yükü fazla olan çalışanın tükenmişliğe uğraması kaçınılmaz olacaktır. Bundan dolayı iş gören devir hızında artış meydana gelecekken, kurumun performansında düşme olacaktır. Bu sebep ile iş yükü çalışanlarda dengeli bir şekilde sağlanmalıdır. Tükenmişlik riskinin yüksek olduğu başlıca sektörler eğitim, sağlık ve hizmet sektörleridir. Çünkü duygusal olarak talepler çok yüksektir. Gündelik hayatta stresin ve aşırı iş yükünün en çok görüldüğü yerlerden birisi de hastanelerdir. Sağlık çalışanları bundan dolayı olumsuz yönde etkilenmektedir.

Her meslek grubunda iş tatmini önemli bir unsurdur. Lakin bu unsur insanların sağlıkları ile uğraşan sağlık çalışanları için daha büyük bir öneme sahiptir. Çünkü sağlık çalışanlarının verdikleri hizmetler insanların hayatları ile doğrudan ilgilidir. Zira yapacakları herhangi bir ufak hata geri dönüşü olmayan bir zarara hatta hastanın hayatına sebep olabilir.

Günümüzde hastanelerde verimliliğin sağlanmasında iş tatmini önemli bir faktör olarak görülmektedir. Hastanede teknik imkânlar ile birlikte, hastane yöneticilerinin sağlık çalışanlarının iş tatminini arttırıcı her türlü şartları sağlamaları gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının moralleri ve iş tatminleri ne kadar üst düzey olursa, hastalara sağlanan hizmet de o kadar iyi olur.

Günümüzde kurumlar, çalışan bireylerinin mesleki yönde bilgi ve becerilerinin iyi bir seviyede olmasını istediği kadar, belirlenen kurallara kendi istekleri ile uyma, görevlerini istekli olarak gerçekleştirme, görevlerinde titiz olma, dedikodudan uzak, mesai arkadaşlarına gönüllü olarak yardımda bulunma, örgüte katkı sağlayacak ek görevler kendiliğinden gerçekleştirmelerini istemektedir. Elde edilen literatür taramalarında örgütsel vatandaşlık davranışı, görev tanımlarının dışında kalan, gönüllülük esası ile yürütülen ve örgütün işleyişine katkı sağlandığı düşünülen bir kavramdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Aşırı İş Yükü

İş yükü, iş performansını ve çalışan algısını etkileyen başka bir baskı türüdür. İş yükü, bir çalışanın bir organizasyonda gerçekleştirmesi gereken görevlerin tamamıdır. İş yükü, çalışma saatlerine göre kişi başına düşen iş yükü olarak tanımlanabilir. Bir kişinin günlük iş yükü, bir günde yapması gereken şeylerin toplamıdır (Baltacı, 2017: 103).

Son yıllarda bu konu ile ilgili farkındalığın artmasına rağmen iş yükü kavramının kabul edilmiş net bir tanımı yoktur. Aşırı iş yükü, işle ilgili oluşan stresin en önemli kaynağıdır. Fazla çalışma neticesinde çalışanın sağlığını doğrudan olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005).

Aşırı iş yükü, işi yapan kişinin karşı karşıya kaldığı yoğun iş, zamanın azlığı, işin teslim edileceği son tarih ve iş tanımı ile alakalı yapacak olduğu işleri üstlenmek ve yükümlülüklerini sonuçlandırmak için olması gereken kaynakların yetersizliği neticesinde oluşmasıdır (Beehr ve Glazer, 2005).

Aşırı iş yükü, Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından “eldeki işi bitirmek için ihtiyaçlar, süre ile eldeki kaynaklar arasındaki aykırılık” şeklinde belirtilmiştir.

Aşırı iş yükü iş gören için ne kadar önemli ise, kurum içinde o kadar önemli bir husustur. İş görenler aşırı iş yükü sonucunda tükenmişlik, tatminsizlik gibi sorunlar ile karşı karşıya kalırken, kurum ise çalışanlarda oluşan verimsizlikten dolayı sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005).

Organizasyonlarda mevcut işlerin zorluğu herkese göre farklılık gösterebilir. İş yapacak olan çalışanlar işin özelliklerini anlayan, iş için yeterli bilgi donanımına sahip ve uygun olmalıdır. İşin tanımına uygun olmayan bir çalışan getirilirse veya çalışana kapasitesinin ötesinde görevler yüklenirse, bu çalışan için aşırı bir iş yükü yaratır.

2.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, 1970'lerden beri araştırmacıların dikkatini çekmiş ve birçok bilimsel çalışmanın konusu olmuştur. Herbert Freudenberger, 1974'te tükenmişlik terimini tanımlayan ilk klinik psikologdu. Freudenberger' in tükenmişlik tanımı şöyledir: "İş yükündeki artış, iş için beklenen gereksinimleri karşılayamama, güç ve enerji açısından beklenen istek ve talepleri yerine getirememesi durumunda başarı ve ilginin azalması sonucu ortaya çıkan bitkinlik, yorgunluk ve yıpranma halidir (Freudenberger, 1974).

Cary Chernis' de tükenmişlik konusuna katkıda bulunmuştur. Cherniss 1980'lerde geliştirmiş olduğu modelde tükenmişliği; bireyin iş hayatında iş stresine yol açan nedenlere karşı verdiği tepki, bireyin beklentilerini karşılamayan iş yaşamıyla başa çıkma davranışı ve bireyin işinin psikolojik olarak sekteye uğraması şeklinde tanımlamıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere tükenmişlik ile karşı karşıya kalan bir birey, iş hayatındaki strese yenik düşerek, çareyi işten uzaklaşmakta bulacaktır. (Özmen, 2016).

Çetin (2015), tükenmişliği her kişi için farklı ve dolayısıyla kişisel olarak tanımlamıştır. Tükenmişliği, kişinin olumsuz stresli koşullarla başa çıkamama ile sonuçlanan çabalarından dolayı kaynaklanan çok boyutlu ve kronik bir stres tepkisi olarak tanımlamaktadır (Çetin, 2015).

Günümüzde çalışanların iş yükü arttığından dolayı çalışanlar strese girmektedir. Stres sonucu insanların iş motivasyonu azalmakta ve birey kendini güçsüz hissettiği için işe gelmek istememektedir. Stresli durumlar devam ettiğinde ve üstesinden gelineemediği durumlarda tükenmişlik sendromu başlamaktadır. (Özmen, 2016).

Tükenmişliğin yalnızca güçsüzlük ve yorgunluktan ibaret olmadığını güçsüzlüğün ve yorgunluğun bireyin hayatındaki sınırlı alanlara aksetmesi olarak tanımlamışlardır (Kristensen vd., 2005).

Zamanla tükenmişlik yaşayan bireylerde çok sürmeyen veya kalıcı yönde negatif sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Lakin bu sonuçlar ani ve belirgin bir şekilde oluşmadığı için net bir tanı koyulması zordur. Tükenmişlik sendromunun belirtileri ilk zamanlar fark edilmese de, daha sonraları şiddetinin artmasından dolayı yani yarattığı olumsuz sonuçlardan dolayı fark edilebilmektedir. (Dincerol, 2013).

Tükenmişlik sendromunun sonuçları kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. Nedeni ise kişisel ve çevresel etkenlerin farklı olmasıdır. Yani bu durum bireyin tükenmeye neden olan faktörlerden etkilenme niteliği olarak düşünülmektedir. Tükenmişliğin sonuçları bireylerin yaşam kalitesini direkt olarak etkilemektedir ve bireylerin mutsuz olmasına neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Tükenen kişiler fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarında problemler yaşarlar. Bundan dolayı işlerindeki verim ve sundukları hizmet kalitesinde düşüş yaşanır. Bireylerin öz güveni azalırken işleri ile ilgili de negatif yönde düşünmeye kapılırlar. Bu sıkıntılara ek olarak ailesel problemler yaşanır ve aile bireyleri arasında soğukluk oluşur. Görüldüğü üzere tükenmişlik sendromu; bireyin çevresini ve işini olumsuz yönde etkileyecek bir durumdur. Yani bu durum sadece tükenmişlik yaşayan kişiyi etkilemez. (Sürgevil, 2006).

2.3. İş Tatmini

İş tatmini iş görenlerin iş ve işin vaziyetine özgü olarak pozitif ya da negatif değerlendirme yapmaları ve verilen kararlar neticesinde hissettikleri olumlu duygular olarak değerlendirilmektedir. (Başoda, 2017).

Çalışan kişilerin işinden memnun olması ile örgütün performansı arasında olumlu yönde bir bağ bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmini yükseldikçe örgütün hizmetlerinin miktar ve kalitesi artmakta iş tatmini düştükçe örgütün hizmetlerinin miktar ve kalitesi azalmaktadır. Hem örgüt hem de bireyler için iş tatmini oldukça önemlidir (Bıyıkbeyi, 2019).

Örgütteki iş görenin işteki görevine karşı gösterdiği duygusal tepkiye iş tatmini denir. İş gören örgütteki görevine ilk önce duygusal şekilde yaklaşır ve daha sonra duygusal yönde reaksiyon gösterir. İş tatmini, öncelikle bir çalışanın görevini, iş ortamındaki şartlarını ve düzenini değerlendirmesi sonucu bireyin duyduğu his neticesinde tatmin olup olmama duygusudur (İnce ve Gül, 2005).

İş tatmininin farklı tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Çünkü iş görenin işinden dolayı tatmin olmasını sağlayan birden fazla faktör bulunmaktadır. İş tatmini için yapılan tanımlamalardan bazıları şunlardır;

Price' a göre iş tatmini, herhangi bir kuruma dâhil olanların kurum üyeliğine ilişkin pozitif duyguların yansımasıdır (Altınok, 2018).

Eren (2014) iş tatminini, eldeki sonuçların beklentileri doğrultusunda hangi düzeyde karşıladığı ile ilgili bir durum olarak ifade etmiştir (Eren, 2014).

Başaran (2018) iş tatmini kurumun iş görene sunduklarına karşılık, iş görenin kurumdan beklentilerinin uyuşması olarak tanımlamaktadır. (Başaran, 2008).

Vroom (1964) iş tatmini, kavramını iş görenlerin kurumlarında üstlendiği görevlere ek olarak iş görenin duygusal yönde adaptasyonu ile kurumda tuttuğu roller olarak ifade etmektedir. (Bıyıkbeyi, 2019).

Güney belirtmiş olduğu tanımda bir kurumda iyi bir örgütsel ortam yaratmanın bir ölçüsü olarak iş tatmini değerlendirmiş ve kavramı iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik şeklinde açıklamıştır (Güney, 2000).

İş tatmini konusunda daha çok çalışmaya yer verilmesi gerektiği savunulmaktadır. Nedeni ise iş tatmini değişebilen yapısıdır. İş tatmini çok çabuk elde edilirken çok çabukta tatminsizliğe dönüşebilir. Bunun için yöneticiler iş tatminini temin ettikten sonra iş tatmini konusunda umursamamazlık yapamazlar. Özellikle iş tatminine etki eden çok fazla unsurun olmasından dolayı mecburen bu konunun devamlı araştırılması hâsıl olmuştur (Akıncı, 2002).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık

Son zamanlarda literatürde üzerinde sıkça durulan konulardan biri de ÖVD kavramı olmuştur. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık kavramı, örgütsel davranış ve yönetim biliminin ana araştırma konularından biri olmuştur. Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan araştırmalar, genellikle personelin kuruma zıt rolünün incelenmesi şeklinde yapılmıştır. (Çetin, 2004).

Organ (1988) ÖVD' yi gönüllü olarak yapılan davranışların içerisinde resmi ödül sistemine doğrudan ve açıkça dâhil olmayan örgütsel işlevleri arttırmaya yönelik bireysel davranışlar şeklinde belirtmiştir. İsteğe bağlı davranışlar içindeki kavramlara dâhil edilmeyen, örgüt ile birey arasındaki iş tanımlarında olmayan, davranışları yer almaktadır. (Yeşiltaş vd., 2011).

Dennis Organ yaptığı çalışmalarla ÖVD' nin anlamını geliştirdi. Örgütsel vatandaşlık davranışı bazı araştırmacılarca “iyi asker sendromu” olarak da tanımlandı (Erdoğan, 2019).

ÖVD, diğer örgütsel öğelerin kurumu desteklemesi ve örgütün bilincini gerçekleştirmesine yardımcı olan ekstra rol davranışı ve gönüllü davranış olarak tanımlanır (Walter vd., 2001).

Örneğin, meslektaşlarının işle ilgili sorunlarını çözmelerine destek olma, çalışma ortamının düzenine katkıda bulunma, örgütün kaynaklarını korumaya çalışma, kurum ve yöneticileri ile ilgili kurum dışında pozitif konuşmalar yapmak gibi hususlar ÖVD içerisinde yer alır. (Buluç, 2008).

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili birçok tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımlamaların bir kaçışağıdaki gibidir;

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir iş görenin kurumun biçimsel yolla belirlediği mecburiyetlerden yani istenenlerden daha fazlasını yapmasıdır (Gale, 2010).

Örgütsel vatandaşlık, iş görenlerin muhtemel davranışları veya amirlerin talimatlarından kaynaklanan davranış biçimi değil, bilakis kişinin kendi bilinci ile gerçekleştirdiği davranışlardır (Alpsoy, 2018).

Örgütsel Vatandaşlıkta, kişiler kuruluşun yapısında, uygulamalarında ve hedeflerinde doğrudan yer alabilir ve katkıda bulunabilirler. Bu husus da verimlilik önemlidir. Fakat zıt durumla da karşılaşılabilir. Kişiler aynı durumdaki faaliyetlere girmeyebilir veya sisteme zarar verebilecek tutum ve tavırlardan uzak durabilir. Bu durumda da kişinin ne zararı vardır ne de yararı vardır (Alpsoy, 2018).

Örgütsel vatandaşlık davranışında örgütün elde ettiği bir takım katkılar bulunmaktadır; (Alpsoy, 2018).

ÖVD örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel adalet gibi kavramlarla ilişkili olarak iş görenlerin performansını etkilemesinin ötesinde, verimlilik gibi örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi bakımından da büyük öneme sahiptir. Örgütün kendilerine verdiği biçimsel ödevlerin dışında kendiliğinden, gönüllü olarak ve istekle örgüt için çaba gösteren iş görenlere sahip olmak her örgütün hayalini kurduğu bir durumdur (Alpsoy, 2018)

Örgütsel vatandaşlık davranışları geçen 20 yılda yoğun bir şekilde incelenmiştir (Barbuto vd., 2001). Son yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışının önem kazanmasının ve üzerinde çalışılmasının üç nedeni olduğu belirtilmiştir.

Birinci sebep, çalışanların terfi ve ücret uygulamalarındaki performans değerlendirmesinde, bu davranışın sonundaki performansın dikkate alınmasıdır. Yöneticiler tavır ve tutumlarını göstermek için herhangi bir güç veya yaptırım kullanmazlar. Benzer şekilde, çalışanlar ÖVD' leri nedeniyle sistematik bir ödül beklemezler. Bununla birlikte, kurum tarafından belirtildiği gibi, yöneticiler ÖVD' nin çeşitli insan kaynakları uygulamalarındaki davranışını göz önünde bulundurarak dolaylı veya dolaysız olarak ödüllendirirler (Mackenzie vd., 1998).

İkinci sebep, ÖVD' nin örgütlere başarıya ve etkinliğine olan katkısıdır. Organ (1997) uzun vadeli örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün etkinliğini ve performansını artıracakını belirtmiştir. Yine Organ (1997) ÖVD' nin bireyleri kurum içinde motive ederek onların başarılarına, yetkinliklerine ve aidiyet hissine katkıda bulunduğunu açıklamıştır. (Jahangir vd., 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışında önemli olan üçüncü etmen ise örgütsel vatandaşlık davranışının; hem iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve resmi rol davranışı ile hem de vatandaşlık karşıtı davranış ve işten çıkarma ile yakından ilgili olmasıdır. İş tatmini, örgütsel bağlılık, resmi rol davranışı ve ÖVD birbiriyle ilişkilidir (Gürbüz, 2006).

3. YÖNTEM

Araştırmanın evreni Antalya'daki Devlet ve Özel hastanedeki sağlık sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini Doktor, hemşire, idari personel çalışanları içerisinde basit tesadüfi yöntem ile seçilen denekler meydana getirmektedir. Anket çalışması, yapılan hastanelerde İnsan Kaynakları biriminin kayıtlarına göre yaklaşık olarak beş bin kişi görev almaktadır.

Örnekleme büyüklüğü %5'lik bir hata payı dikkate alınarak 357 kişi şeklinde hesaplanmıştır (Sekaran, 1992). Böylelikle kolayda örnekleme yöntemi ile toplam kişiye anket çalışması uygulanması planlanmıştır. Anketlerden 425'i cevaplanmış olarak tarafımıza iletilmiştir. İletilen 425 anketten 414 tanesinin analizi yapılabilmesi için uygun görülmüştür. Araştırma da yer alan katılımcıların yaş ortalaması 33' dür. Ortalama çalışma süreleri ise 8 yıldır.

Bu araştırmada veri toplamak için anket çalışması yapılmıştır. Anketler sağlık kurumlarının çalışanlarına kurum içerisinde yüz yüze yapılmıştır. Aşırı iş yükü algısını ölçmek üzere Peterson vd. (1995) aracılığıyla geliştirilen ve Türkçe geçerliliği Çuhadar ve Gencer (2016) tarafından yapılan ölçek katılımcılara uygulanmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de diğer ölçeklerin ki ile birlikte toplu olarak gösterilmiştir. Elde edilen verilere göre ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini tespit etmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve 3 boyuttan meydana gelen 21 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Ölçeğin KMO analiz sonucu 0.90 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir.

Elde edilen toplam varyans % 60,21 şeklinde bulgulanmıştır. Ölçeklerin uyum iyiliği değerleri Tablo 1' de sunulmuştur. Elde edilen güvenilirlik analizi sonucunda tükenmişlik ölçeğinin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.87 ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0.86, 0.85 ve 0.89 olarak belirlenmiştir.

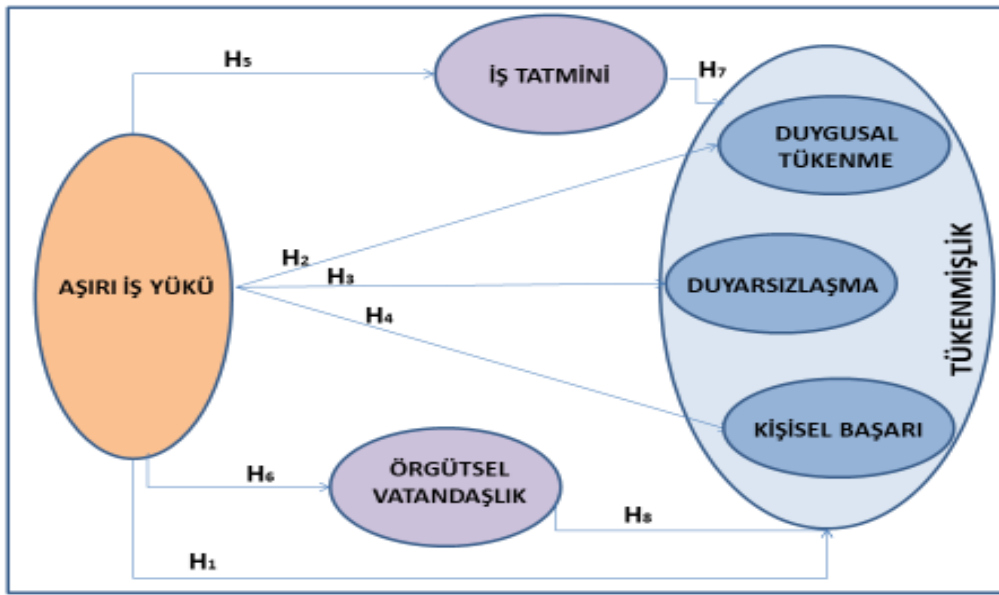
Sağlık işletmelerindeki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemek amacıyla, Basım ve Şeşen (2006) aracılığıyla kullanılan ölçek uygulanmıştır. Ölçekte; "Özgecilik" (5 madde), "Vicdan" (3 madde), "Nezakat" (3 madde), "Centilmenlik" (4 madde) ve "Erdem" (4 madde) boyutlarını ölçmek amacıyla tasarlanmış 19 madde yer almaktadır. Ölçeğin KMO sonucu 0.88 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak belirlenmiştir. Açıklanan toplam varyans % 48,2 dir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'da gösterilmiştir. Elde edilen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak tespit edilmiştir. Çalışanların algılanan iş tatmini seviyesini tespit etmek için Arnett (1999) ile Judge ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin KMO sonucu 0.86 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak belirlenmiştir. Açıklanan toplam varyans % 67,2 ve ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.84 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin DFA bulguları

Değişkenler	X ²	df	CMIN/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA A ≤.08
1.Aşırı İş Yükü	224,8	77	2,9	0,91	0,88	0,93	0,92	0,92	.06
2.Tükenmişlik	199,3	62	3,2	0,93	0,90	0,93	0,91	0,92	.07
3.ÖVD	17,8	9,9	1,8	0,95	0,96	.98	0,98	.97	.03
4. İş Tatmini	31,8	14,1	2,2	0,9	0,88	0,93	0,91	0,90	.07

Not: DFA uyum değerleri “ *kabul edilebilir* ” standartlara göre düzenlenmiştir.

Çalışmada uygulanan araştırma modeli Şekil 1 de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.1.Bulgular

Pearson korelasyonları hesaplanarak değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiştir (Tablo 13). Bu tabloda ayrıyeten güvenilirlik bulguları, parantez içinde satırların sonunda verilmiştir. Gerçekleştirilen analiz de bağımlı değişken tükenmişliğin, bağımsız değişkenlerden biri olan aşırı iş yükü ile pozitif ve yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile de negatif ve düşük düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Bulguları

DEĞİŞKENLER	1	2	3	4	5	6	7
1.Tükenmişlik	(.87)						
2.Duygusal Tepki	.87**	(.86)					
3.Duyarsızlaşma	.83**	.59**	(.85)				
4.Kişisel Başarı	.84**	.60**	.53**	(.89)			
5.Aşırı İş Yükü	.65**	.57**	.60**	.50**	(.84)		
6.ÖVD	-.15**	-.096	-.16**	-.14**	-.17**	(.88)	
7.İş Tatmini	-.13**	-.26**	.03	-.088	-.029	.37**	(.84)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

** $p \leq .01$,

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak maksadı ile regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde tükenmişlik ve alt boyutları üzerinde aşırı iş yükü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmininin etkileri incelenmiştir.

Tablo 3' te değerlendirilen sonuçlara yer verilmiş ve aşırı iş yükünün, tükenmişlik ve boyutları bağlamında anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez4 desteklenmiş olmaktadır.

Tablo 3. Regresyon Bulguları

Değişkenler	Tukenmiş	Duygusal T..	Duyarsızlaşma.	Kişisel Başarı
Aşırı İş Yükü	.65***	.57***	.59***	.50***
R2	.42	.32	.35	.25
Düz. R2	.42	.32	.35	.25
F	294,9***	190,3***	212,7***	131,7***

*** $p < .001$

Tablo 4. Regresyon Bulguları

İş Tatmini				
Değişkenler	R^2	Düz. R^2	F	β
Aşırı İş Yükü	.001	-.002	,332	-.029

*** $p < .001$

Tablo 4 değerlendirildiğinde, aşırı iş yükünün iş tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez 5 desteklenmemektedir.

Tablo 5. Regresyon Bulguları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı				
Değişkenler	R²	Düz. R²	F	β
Aşırı İş Yükü	.029	-.026	11,83**	-.17**

** $p < .01$

Tablo 5' de sonuçlar incelendiğinde, aşırı iş yükünün, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez 6 desteklenmiştir.

Tablo 6. Regresyon Bulguları

Tükenmişlik				
Değişkenler	R²	Düz. R²	F	β
İş Tatmini	.017	.017	6,80**	-.129**

** $p < .01$

Sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 6' da da görüldüğü üzere, iş tatmininin, tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez 7 desteklenmiştir.

Tablo 7. Basit Regresyon Analizleri

Tükenmişlik				
Değişkenler	R²	Düz. R²	F	β
Örgütsel Vatandaşlık Dav.	.022	.020	9,20**	-.15**

** $p < .01$

Sonuçlar değerlendirildiğinde Tablo 7' de de görüldüğü üzere, örgütsel vatandaşlık davranışının, tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez 8 desteklenmiştir.

Aşırı iş yükünün (AİY), tükenmişliğe (TÜK) etkisini ve bu etkide iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının (İT ve ÖVD) aracılık rolünü açıklamak amacı ile Baron ve Kenny (1986) nin üç aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda çalışanların İT ve ÖVD düzeyinin aracılık rolünü belirlemek için AİY, TÜK, İT ve ÖVD arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile test edilmiş ve Sobel testleri yapılmıştır.

Aracılık testi için ilk safhada aşırı iş yükü (AİY) ile tükenmişlik (TÜK) arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu safhanın ilk aşamasın AİY' nin TÜK' i ($\beta = .65, p \leq .001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda AİY' nin aracılığı araştırılan İT' e olan etkisi incelenmiştir. Analiz bulguları AİY' nin, İT' i anlamlı olarak etkilemediğini ($\beta = -.029, p > .005$) göstermiştir. Bu noktada aracılık analizlere son verilmiştir. Nitekim elde edilen bulgulara göre aracılık hipotezi olan H9' un DESTEKLENMEDİĞİ görülmektedir.

Diğer aracılık testi kapsamında (Tablo 8) ikinci adımda AİY' nin aracılığı araştırılan ÖVD' e olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda AİY' nin ÖVD' yi anlamlı olarak etkilediği ($\beta = -.17, p \leq .01$) tespit edilmiştir. Bu aşamada aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine de bakılmıştır ve ÖVD nin TÜK' i anlamlı olarak etkilediği ($\beta = -.15, p \leq .01$) belirlenmiştir. Analizin son safhasında son adımında ise AİY ve aracılığı araştırılan ÖVD birlikte analiz edilmiş ve TÜK üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda AİY 'in ÖVD ile birlikte analize sokulmasıyla AİY' nin TÜK üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .49, p \leq .001$), ÖVD' nin TÜK üzerindeki etkisi sürmüştür ($\beta = -.13, p \leq .01$). Bu durum aracılık koşullarının SAĞLANDIĞINI göstermektedir. Bu bulguyu teyit etmek maksadıyla sobel testi uygulanmış ve z değeri anlamlı bulunmuştur ($z = 4,2$) Bu bulgu AİY' nin TÜK' e etkisinde ÖVD' nin KISMİ ARACILIK ROLÜ ÜSTLENDİĞİNİ göstermektedir. Bu noktada çalışanların aşırı iş yükü algıları - tükenmişlik ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünü belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda aracılık hipotezi olan H10'un DESTEKLENDİĞİ görülmektedir.

Tablo 8. Aracılık Testi Sonuçları

		β	
		ÖVD	TÜK
AİY	Test 1(H1)		
	AİY		.65***
	R^2		.42
	F		294,9***
	Test 2 (H6)		ÖVD→TÜK(H8)
	AİY	-.17**	-.15**
	R^2	.029	.022
	F	11,8**	9,20**
	Test 3(H10)		
	AİY		.49***
	ÖVD		-.13**
	R^2		.42
F		294,8***	
	<i>Sobel(z)</i>		4,2**

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sağlık çalışanlarında yürütülen çalışmada aşırı iş yükü- tükenmişlik ilişkisinde, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlığın rolü derinlemesine incelenmiştir.

Elde edilen bulgular bağımlı değişken tükenmişliğin sağlık sektörü çalışanlarının çalıştıkları kuruma ve pozisyona göre farklılaştığını göstermektedir. Bunun yanında yapılan Anova testleri çalışanların

tükenmişlik algılarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermediği ancak gelir düzeylerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yürütülen regresyon analizleri bulguları aşırı iş yükünün çalışanların tükenmişliği üzerinde anlamlı etkisi olduğunu ve artırdığını göstermiştir. Elde edilen bu bulgu benzer çalışmalar ile uyumludur (Tatlı ve Akın, 2017; Alkas, 2020). Yine yürütülen bu çalışmalar sonucunda aşırı iş yükü iş tatmini ilişkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu beklenmedik bir bulgudur. Elde edilen bu bulgunun sektörel olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim sağlık sektörü gibi insan yaşamını doğrudan ilgilendiren ve kutsal olarak değerlendirilen bir mesleğin tatminsizlik oluşturmayabileceği değerlendirilmektedir. Aşırı iş yükü ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu beklendik bir bulgu olup benzer çalışmalar ile uyumludur (Pooja vd., 2016).

Yapılan iler analizler sonucunda aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde iş tatminini aracılık rolü olmadığı anca ÖVD nin aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Aşırı iş yükü iş tatmini ilişkisi anlamlı bulunmadığından elde edilen sonuç beklendik bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. ÖVD nin ise olumlu bir değişken olarak iki olumsuz değişken arasında olumlu bir aracılık rolü üstlenmiş olduğunun belirlenmesi anlamlıdır.

Çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Pandemi döneminde belirli bir ilde ve sektörde yapılmış olması çalışmanın en önemli kısıtlarıdır. Çalışmanın boylamsal olmasının ve daha geniş kapsamda yürütülmesinin daha anlamlı sonuçlar verebileceği değerlendirilmektedir.

Bundan sonra bu alanda çalışma yapmayı planlayan araştırmacılara aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde iş tatminin düzenleyici etkisini araştırmaları önerilebilir.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma için Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 07.05.2021 tarih ve 2021/06 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları: 1. yazar ve 2. Yazar çalışmada makalenin bütününe katkı sağlamıştır. 1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50'dir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKLAR

- Akncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4).
- Alkas, E. (2020). *İş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş stresinin aracı rolü*, Yayınlanmamış YL Tezi, İstanbul Ü.
- Alpsoy, A. (2018). Akademisyenlerin iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ile öz yeterliliğin aracı rolü üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Altınok, M. (2018). *Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nöbet Sisteminde Çalışan Kapıkule Gümrük Personeli Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Arnett, J.J. (1999). Adolescent storm and stress, revisited, *American Psychologist*, 54(5), 317-326.
- Baltacı, A. (2017). İş yükü ve performans arasındaki ilişkiler: Ampirik bir araştırma. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 101-121.
- Başaran, G.E. (2008). *Örgütsel Davranış*, Ankara, Ekinoks Yayınevi.
- Basım, H., ve Şeşen, H. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme, *Tarihin Peşinde Uluslar Arası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.

- Beehr, T. A., ve Glazer, S. (2005). *Organizational Role Stress*. Handbook of Work Stress.
- Bıyıkbeyi, T. (2019). *Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Sınıflandırması Bağlamında Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Çetin, C. (2015). Zabıta çalışanlarında iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(02), 73-96.
- Çetin, Ö.M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Çuhadar, M., ve Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1323-1346.
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erdoğan, F.B. (2019). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Freudenberger, N.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gale, B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Tokat Valiliğinde Uygulamalı Bir Araştırma)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Gümüştekin, Y., ve Öztemiz, A. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, S., Varoğlu, A., ve Aktaş, A. (1996). Özel ve kamu bankalarında iş tatminine yönelik bir araştırma, *MPM Verimlilik Dergisi*, 53-76.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya, Çizgi Kitabevi.
- Jahangir, N., Akbar, M.M., and Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Brac University Journal*, 1(4), 75-85.
- Judge, T. A., Woolf, E. F., and Hurst, C. (2009). Is emotional labor more difficult for some than for others? A multilevel, experience-sampling study. *Personnel Psychology*, 62(1), 57-88.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., and Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62(3), 87-98.
- Maslach, C., and Jackson, S.E. (1981). *Manual of Maslach burnout inventory* (2th ed.). California: Consulting Psychologists Press.
- Organ, D. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Özmen, Z. (2016). *Maslach Tükenmişlik Ölçeği Açısından Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi: Bursa Şevket Yılmaz Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Hemşireleri Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Pooja, P.A., De Clercq, D., and Belausteguigoitia, I. (2016). Job stressors and organizational citizenship behavior: The roles of organizational commitment and social interaction, *Human Resource Development Quarterly*, 27(3).
- Rizzo, J., House, R., and Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Tatlı, M, Akın, H.B. (2017). Tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişki: Aksaray Defterdarlığında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 49-62.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Walter, C.B., Penner, L.A., Allen, T.D. and Motowidlo, S.J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(12), 52-69.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F., ve Ayaz, N. (2011). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijün örgütsel /vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 171-189.



THE RELATIONSHIP BETWEEN HEARING AND ATTENTION IN HEARING IMPAIRED INDIVIDUALS WITH ADHD COMORBIDITY AND THE EFFECT OF HEARING AIDS ON THE DEVELOPMENT OF ATTENTION: A COMPILATION OF RESEARCH

Merve Gülçin TUTLU

mgulcin.tutlu@hku.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4225-7982

Canahmet BOZ

canahmet.boz@hku.edu.tr

ORCID: 0000-0001-6008-7636

Mehmet Ertan BAŐGÜL

mbasgul23@my.sevkoje.k12.tr

ORCID: 0000-0002-8501-6970

Kübra ÇINKILIÇ

kubracinkilinc@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9629-7539

ABSTRACT: In children's physical, psychological, social, academic, and particularly language development, hearing is a crucial sense. If early and adequate care is not provided, children with hearing loss may experience retardation in the aforementioned areas. The use of cochlear implants in children with hearing loss at the earliest possible age enables the child to develop in many areas in parallel with their peers. Children with hearing impairment often also have attention deficit and hyperactivity disorder (ADHD), which is diagnosed by psychiatric examination and progresses with psychosocial and academic deficiencies. Comorbid ADHD in a hearing-impaired individual causes a significant disruption in the general development of a child. Therefore, early recognition of both hearing loss and accompanying ADHD, and necessary interventions and treatment are required. In this review, the relationship between hearing and attention functions, how attention is affected in hearing impaired people, the effects of early intervention and cochlear implant use on the child's attention functions and the course of possible attention deficit and hyperactivity disorder are summarized by compiling the literature.

Keywords: Hearing impairment, attention, language development, attention deficit and hyperactivity disorder, cochlear implant

DEHB KOMORBİDİTESİ OLAN İŞİTME ENGELLİLERDE İŞİTME VE DİKKAT İLİŞKİSİ VE İŞİTME CİHAZLARININ DİKKAT GELİŞİMİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA DERLEMESİ

ÖZ: İŞitme, çocukların fiziksel, psikolojik, sosyal, akademik ve özellikle dil gelişimlerinde belirleyici bir duydur. İŞitme kaybı olan çocuklarda, erken ve uygun müdahale yapılmadığında bahsi geçen alanlarda gerilikler olabilir. İŞitme kaybı olan çocukların mümkün en erken yaşta koklear implant kullanılması, çocuğun birçok alanda yaşlılarıyla paralel ilerlemesini sağlar. Psikososyal ve akademik alanlarda yetersizliklerle seyreden ve psikiyatrik değerlendirme ile tanı konulan Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu, işitme engelli çocuklara sıklıkla eşlik etmektedir. İŞitme engelli bir bireyde eş tanı DEHB olması, çocuğun genel gelişiminin belirgin olarak aksamasına neden olur. Bu nedenle hem işitme kaybının hem de eşlik eden DEHB'nin erken fark edilmesi, gerekli müdahalelerin ve tedavinin yapılması gerekir. Bu derlemede, işitme engeline erken müdahalenin ve koklear implant kullanımının çocuğun dikkat işlevlerine ve olası dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğunun seyrine etkisi literatür bilgilerinden derlenerek özetlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İŞitme engeli, koklear implant, dil gelişimi, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu

Submission Date: 02.10.2022

Acceptance Date: 17.10.2022

Citation Information: Tutlu, M. G., Başgöl, M. E., Boz, C. and Çinkılıç, K. (2022). The relationship between hearing and attention in hearing impaired individuals with ADHD comorbidity and the effect of hearing aids on the development of attention: a compilation of research. *Journal of Turkish Social Sciences Research*, 7(2), 129-136.

1. INTRODUCTION

The fact that human beings are social beings makes it easier for them to use complicated language more effectively. Communication is facilitated by effective language use. Communication is the verbal or nonverbal expression of feelings and thoughts to another person (Aksan, 1980; Owens, 1990). In order to communicate verbally, first, it is required to hear, then understand, and then be able to use the language. Although the terms "language" and "speak" are frequently used interchangeably, they are two distinct concepts (Kretschmer and Kretschmer, 1979). Language is a system with its own rules and symbols that permits communication between individuals speaking the same language with shared coding, through sharing experience and transmitting thought (Bloom and Lahey, 1978; Topbaş, 2001). Speaking is the process by which verbal language is converted into sound (Konrot, 1991). From a young age, language and speech help people build and sustain social connections as well as developing their cognitive, academic, and neurophysiological abilities (Tüfekçiolu, 2003). Priority for language and speech must be hearing, when a child's hearing is absent or inadequate, their overall development, particularly their language skills, is negatively affected. Therefore, ensuring that the child can hear by using a hearing aid or cochlear implant (CI) as soon as possible to address the hearing issue prevents the child's language abilities and cognitive development from being interrupted. The hearing supplied by the devices and the subsequent acquisition of language and speech have a positive impact on the child's capacity for concentration and maintaining attention.

According to the research, children with hearing loss are more likely to experience attention deficit and hyperactivity disorder (ADHD). ADHD is seen in 3% to 5% of the general childhood population and 6.6% of children with hearing loss (Barkley, 1998; Baş, 2008; Schum, 2004). In the treatment of ADHD, pharmacotherapy takes the first place. However, in children with hearing impairment, early recognition of hearing impairment and appropriate intervention contributes to the improvement of attention functions (Blazer and Tucci, 2019).

Neurodevelopmental disorders such as ADHD, which can accompany hearing loss, should be considered together in order to ensure the best possible cognitive, social and academic development of the child. In this review, it is aimed to discuss the effect of early intervention on hearing loss on cognitive development and accompanying ADHD in children with hearing impairment and using CI, with reference to national and international literature (Akmeşe et al., 2020; Akmeşe and Küçük, 2022; Doğan and Hasanoğlu, 2016; Ogut et al., 2020).

2. LITERATURE REVIEW

The sound that emerges as a result of the vibrations of objects turning into energy exerts a pressure to the air molecules, and this vibration spreads rapidly among the molecules and advances through the air. Thus, the sound is produced, transmitted, and heard. The human ear can detect a sound if its properties are within the range of its sensitivity (Akçamete, 2003; Tucker and Nolan, 1984). When the sound waves hit the eardrum, this vibration is transmitted to the hammer, anvil and stirrup bones in the middle ear. This movement presses the oval window in the stirrup, thereby changing the pressure of the fluid in the cochlea. The corti, the hearing organ, moves its outer and inner hair cells in response to the pressure change. The inner hair cells carry this message to the nuclei in the central auditory system and from there to the auditory cortex in the temporal lobe via the eighth cranial nerve (vestibulocochlear). Sound is consequently heard. To put it another way, hearing starts with the stimulation of neurons, and individual sounds are heard and discriminated by stimulating particular sections. According to studies, a baby inside its mother's womb may hear sounds as early as five months old (Carlson, 2013).

The term "hearing loss" refers to sensory loss that results from a damage to the sense of hearing or to the hearing nerves together with the senses (Tüfekçiolu, 2003). Despite the fact that there are numerous definitions and classification schemes, the two main categories of hearing impairment are "deafness" and "severe/profound hearing impairment". The typical hearing range is thought to be between 0 and 15 dB. Accordingly, hearing loss of more than 70 dB is regarded as deafness. Classifications are made based on the type of loss and the age at which it occurs, in addition to the degree of hearing impairment (Akçamete, 2003; Kaplan, 1996). For over 50% of children with hearing loss, the etiologic reason is unknown. It is well acknowledged that genetics play the biggest role. Other factors include infections, early birth, maternal

exposure to harmful substances while pregnant, and substance abuse (Bailey, 2007). Congenital or pre-linguistic hearing loss can negatively affect the language development of the child, causing him to differ from his peers with normal hearing in all areas of life. Early detection of the hearing loss and initiation of the child's education and training can greatly reduce the negative effects on the child's language and psychosocial development, allowing for normal receptive and expressive language development (Akmeşe, 2015).

Hearing aids are divided into two groups as sound amplifying devices and cochlear implants (CI). As a first step, sound amplifying devices are tried. Depending on the cause of the hearing loss, behind-the-ear and in-ear devices are used. Sound amplification gadgets don't require any surgical procedures. These gadgets help hearing by amplifying mechanical sound energy that enters the ear through the microphone and transmitting it as acoustic sound energy to the inner ear. Every child diagnosed with hearing loss should have a device fitted immediately. For children with hearing loss who are unable to understand speech sounds with hearing aids, CI has become increasingly popular worldwide and in Turkey during the past 25 years. CI is an electronic device that converts mechanical sound energy into electrical signals and transfers it directly to the cochlea, enabling the perception of sounds. In this system, electrodes are placed in the cochlea by surgical intervention. In this way, the damaged part of the outer ear and inner ear is passed and a direct message is sent to the auditory nerve. The speech processing is externally located (microphone and transmitter). The external connecting cable and the round coil are connected to each other with the help of a magnet system placed under the skin on the temporal bone. The speech processor detects external sounds, converts them to electronic information, signals reach the electrodes in the cochlea, and from there, information goes to the auditory nerve and cortex, where it turns into meaningful words (Carlson, 2013; Robbins and Robbins, 2004; Timur, 2016). CI deactivates the hair cells in the inner ear and directly stimulates the surviving neurons in the auditory nerve, thus providing the sense of hearing (Wilson et al., 2001). The ability to distinguish spoken words and speech production in children with CI vary greatly from child to child. These variables include the child's age, the number of electrodes implanted, the education received, the family's cooperation and active involvement in education, the etiology of hearing loss, whether there is an additional barrier to the hearing loss, and language and communication skills (Can et al., 2016; Chute and Nevins, 2003; McKinley and Warren, 2000; Turan, 2000). However, the age at the time of CI insertion is made is reported as the most important factor affecting language development performance (Fryauf-Bertschy et al., 1997; Girgin, 2006; O'Donoghue et al., 2000). The child must regularly wear hearing aids and be exposed to appropriate auditory stimulation whenever he is awake. The child won't be able to develop language and speech that are adequate for the developmental stage if they are not exposed to auditory stimuli (Aykut and Çınar, 2018).

Although attention has been defined differently for a long time (Moray, 1970; Pashler and Taylor, 1998; Posner and Boies, 1971), it is typically defined as "concentrating mental effort on sensory or mental events" (Solso et al., 2005). Donald Broadbent (2013), who pioneered the studies on attention, stated that attention emerges as a result of the fact that people who are exposed to too many stimuli can focus on some of these stimuli. When we look at the neurobiology of attention, it has been observed that substances that provide communication between neurons, especially dopamine and noradrenaline, are associated with attention functions (Waxman, 2020). Executive functions are used as an umbrella term covering many different mental processes such as keeping information in mind, concentrating, reasoning, developing strategies, bringing together information/stimuli, planning, and problem solving. Executive functions are responsible for maintaining, directing and controlling attention, as well as maintaining automatic behaviors (Blair, 2016, 2017; Miller and Cohen, 2001). Studies have indicated that the areas in the brain associated with executive function processes are in the prefrontal cortex, and there are studies showing that the temporal lobe may also be effective in these functions (Clark et al., 2008; Rolls and Grabenhorst, 2008). Studies have shown that different pathologies, especially Attention Deficit and Hyperactivity Disorder, may occur as a result of impairments in executive functions (Alvarez and Emory, 2006; Castellanos and Tannock, 2002; Lezak et al., 2004). ADHD, which is characterized by impaired executive functions, is one of the most common neurodevelopmental disorders in children (Vantalon, 2014). According to the diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5), ADHD is defined as difficulty in focusing, hyperactivity and impulsive behaviors (Edition, 2013).

It has been observed that children with hearing loss have difficulty in focusing and maintaining their attention, and may have difficulty in concentrating due to their efforts to seek and make sense of the visual

stimuli and signs around them (Marschark and Wauters, 2008; Morgan and Vernon, 1994; Ashman and Elkins, 2002; Richards et al., 1990; Tarnowski et al., 1986; Westwood, 1997). It has been reported that approximately 40-50% of children with hearing loss are accompanied by a developmental disability such as mental retardation, autism, attention deficit and hyperactivity disorder, cerebral palsy, visual impairment and developmental delay (Mesallam et al., 2019). The most common among them is ADHD (Dopheide and Pliszka, 2009; Stevenson et al., 2015; Theunissen et al., 2014).

It has been reported that school success develops positively in children with normal intelligence and who use devices at an early age and benefit from it. As a result of a study comparing the gap-filling skills of students with CI and students with normal hearing, it was reported that the types of errors in filling in the gaps of students with CI and students with hearing were similar. According to research, students who wore devices at an early age, received intensive education and underwent CI at an early age show similarity regarding number of mistakes with their hearing peers in filling the gaps (Akçamete, 2003; Karasu et al., 2013). Another study found that, when children who got CI before 13 months of age were compared with children who got CI between 16-23 months, it was observed that there was a significant difference in vocabulary learning skills and that CI at an early age facilitated vocabulary learning (Houston et al., 2012; Houston and Miyamoto, 2010). Cruz et al. (2012), on the other hand, reported that CI would be beneficial for their language development in their study they carried out with hearing-impaired children with developmental disabilities. All this information shows that in children who benefit from early diagnosis, education and CI application, language development and academic development can catch up with their peers (Girgin, 2006).

Due to the rough acoustic information provided by CI, CI users have significant difficulty in recognizing speech, especially in noisy environments. Therefore, CI users rely more on visual cues to increase and facilitate recognition than individuals with normal hearing. According to psychophysical research, the lip-reading thresholds for the two groups are often comparable, as would be predicted, while the listening thresholds for people with normal hearing are consistently better. The role of attention in this multisensory speech is one of the important research areas. Studies show that CI users benefit from multisensory integration in situations requiring split attention where visual and auditory stimuli are separated, and therefore listening is more difficult for them than individuals with normal hearing. In other words, while individuals with normal hearing can focus heavily on auditory and visual cues, CI users need to divide attentional resources among modalities to improve multisensory speech recognition. This situation may lead to deterioration in speech recognition (Baş, 2008; Bozkurt, 2019; Surowiecki et al., 2002). In some studies, it has been found that children using CI have significant deficits in areas such as memory, short-term memory capacity and concentration compared to their peers who do not have hearing loss (Kronenberger et al., 2013). In addition to these data, many studies show that CI contributes positively to the developmental areas, memory and attention skills of the child. In the study conducted by Dikderi (2020), it was aimed to evaluate the effects of the age of onset of using CI in children with bilateral or unilateral CI and the effects of binaural hearing on cognitive skills such as language development, verbal working memory and selective attention, and compare these cognitive skills in children with CI. In this study, a total of 58 participants were involved between the ages of 6 and 8 years 11 months; 21 children with unilateral early implants, 18 children with unilateral late implants, and 19 children with bilateral implants. The results of the study reveal that there is a significant difference between individuals with unilateral early and unilateral late implants in terms of language, working memory and attention skills. As the age of CI insertion decreases, it has been observed that speech perception performance, central auditory processing, language, memory and auditory attention skills approach their peers with normal hearing (Boons et al., 2012; Markman et al., 2011; Pisoni et al., 2016; Sharma et al., 2002; Tuz, 2014). As a result of the study by Akbarzadeh, Lee and Tan (2020), in which the effect of sound level on auditory attention was examined, it was observed that the auditory attention of individuals with normal hearing was better than those individuals with CI, but increasing the volume level improved selective auditory attention. In this study, it was concluded that loudness control is necessary for the ease of participation in the conversation in CI users. In a study with conducted with 20 children using CIs and 20 children with normal hearing, De Giacomo et al. (2013) found that while children using CIs were more negatively affected in emotional and social interactions than children who did not use CIs, there was no difference in attention, hyperactivity, or communication. This study demonstrates how the use of CI can have a positive effect on attention. In the

study conducted by Jeddi, Doosti, and Hashemi (2020), children using CI with ADHD diagnosis and children using CI without any diagnosis were compared in terms of auditory, receptive and expressive language, speech and cognition skills. The findings reveal that children without ADHD and who use CI are developmentally more successful in auditory, receptive and expressive language, speech and cognition skills than children with CI who are diagnosed with ADHD. In children using CIs, the additional diagnosis of ADHD may result in a delay in language and speech development compared to children without ADHD (Akçakaya, 2015).

3. RESULT AND SUGGESTIONS

In order to prevent delays in the cognitive, psychosocial development, school life, family, and social interactions of children with hearing loss, early detection of hearing loss and proper intervention are crucial (Mitchell and Quittner, 1996; O'Connell and Casale, 2004). Children with hearing loss are more likely to have ADHD. It is widely recognized in the studies conducted on the quality of life of children with ADHD and their families, that emotional, cognitive and academic impairments have a negative effect on their quality of life (Barkley et al., 1985; Dey et al., 2019; Lee et al., 2016). For this reason, concentrating just on finding a solution for hearing for children with hearing loss is insufficient. It is very important to evaluate the attention functions together, to examine possible ADHD and to treat it, if necessary, in terms of the child's general development so that the child can catch up with his peers. Perhaps the most important factor here is to ensure that the hearing-impaired child can hear with a hearing aid at the earliest possible age. Following that, it's critical to assess each hearing-impaired child's executive functions and provide any necessary treatment if he has any problems. Further research is required on the detailed evaluation and follow-up of attention and learning skills in children with hearing aids, the effect of CI use on cognitive skills, and the development of executive functions in these children.

Ethics Statement: All ethical rules were followed in the preparation of this review.

Author Contributions: All authors contributed to the literature review and summarization. Merve Gülçin Tutlu followed the process, combined and compiled the sections. The idea of the subject belongs to Mehmet Ertan Başgöl. Canahmet Boz provided support in English translation. Contribution rates are 35% for the 1st author, 25% for the second author, 20% for the third author and 15% for the fourth author.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest between the authors.

Acknowledgement: The completion of this study could not have been possible without the participation and help of Mr. Mehmet Ertan Başgöl. Their contributions are sincerely appreciated and gratefully acknowledged. Mr. M. E. Başgöl is a congenitally deaf and a cochlear implant user. We sincerely thank Mr. M. E. Başgöl for sharing his experience and for his guidance in the literature review and English translation in carrying out this study.

REFERENCES

- Akbarzadeh, S., Lee, S., and Tan, C.-T. (2020). The implication of sound level on spatial selective auditory attention for cochlear implant users: Behavioral and electrophysiological measurement. *INTERSPEECH*, 2497–2501.
- Akçakaya, H. (2015). *Erken yaşta koklear implant uygulanan çocuklarda sözel çalışma belleği ve dil ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akçamete, G. (2003). İşitme yetersizliği olan çocuklar, özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş. *Gündüz Eğitim Yayıncılık, Ankara*.
- Akmeşe, P.P. (2015). Çocuklarda öykülemenin gelişimi ve dilin değerlendirilmesinde kullanımı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 16(03), 293–305.
- Akmeşe, P.P., and Küçük, D.S. (2022). İşitme kayıplı çocuklarda erken okuryazarlık becerileri. *Türk Odyoloji ve İşitme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 18-23.
- Akmeşe, P.P., Kol, G., Kirazlı, G., Suner, A., and Ögüt, F. (2020). İşitme kayıplı ve normal işiten okul öncesi dönem çocukların erken matematiksel akıl yürütme becerilerinin karşılaştırılması. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 197-221.

- Aksan, D. (1980). *Her yönüyle dil:(Ana çizgileriyle dilbilim) II*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Alvarez, J. A., and Emory, E. (2006). Executive function and the frontal lobes: a meta-analytic review. *Neuropsychology Review*, 16(1), 17–42.
- Ashman, A.F., and Elkins, J. (2002). *Educating children with diverse abilities*.
- Aykut, N.C., and Çinar, M. (2018). Erken çocuklukta işitme cihazı uygulamaları ve ebeveynler. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 414–427.
- Bailey, C.E. (2007). Cognitive accuracy and intelligent executive function in the brain and in business. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1118(1), 122–141.
- Barkley, R.A. (1997). Behavioral inhibition, sustained attention, and executive functions: constructing a unifying theory of ADHD. *Psychological Bulletin*, 121(1), 65.
- Barkley, R.A., Karlsson, J., and Pollard, S. (1985). Effects of age on the mother-child interactions of ADD-H and normal boys. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 13(4), 631–637.
- Baş, E.İ. (2008). Vestibüler uyarılmış Miyojenik Potansiyellerin Standardizasyonu. (Doctoral Dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Baş, Ö. (2008). İşitme kaybı ve dikkat eksikliği olan disleksili bir çocuğa çoklu duyuşal yaklaşımla okuma öğretimi hakkında durum çalışması. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, (351).
- Blair, C. (2016). The development of executive functions and self-regulation: A bidirectional psychobiological model. *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications*, 417–439.
- Blair, C. (2017). Educating executive function. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science*, 8(1–2), e1403.
- Blazer, D.G., and Tucci, D.L. (2019). Hearing loss and psychiatric disorders: a review. *Psychological Medicine*, 49(6), 891–897.
- Bloom, L., and Lahey, M. (1978). *Language development and language disorders*.
- Boons, T., Brokx, J. P. L., Dhooge, I., Frijns, J. H. M., Peeraer, L., Vermeulen, A., Wouters, J., and van Wieringen, A. (2012). Predictors of spoken language development following pediatric cochlear implantation. *Ear and Hearing*, 33(5), 617–639.
- Bozkurt, H.K. (2019). *Erişkin Koklear İmplant Kullanıcılarında Duyu, İstemli Motor ve Fonksiyonel Limitasyonların Değerlendirilmesi*.
- Broadbent, D.E. (2013). *Perception and communication*. Elsevier.
- Can, E., Kuruoğlu, G., and Kırkım, G. (2016). 2-4 Yaş Grubu Koklear İmplant Kullanan İşitme Kayıplı Türk Çocukların Alıcı ve İfade Edici Dil Becerilerinin Gelişimi. *Journal of Faculty of Letters/Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 33(2).
- Carlson, N.R. (2013). *Foundations of behavioral neuroscience*. Pearson Education.
- Castellanos, F.X., and Tannock, R. (2002). Neuroscience of attention-deficit/hyperactivity disorder: the search for endophenotypes. *Nature Reviews Neuroscience*, 3(8), 617–628.
- Chute, P.M., and Nevins, M. E. (2003). Educational challenges for children with cochlear implants. *Topics in Language Disorders*, 23(1), 57–67.
- Clark, L., Bechara, A., Damasio, H., Aitken, M.R.F., Sahakian, B.J., and Robbins, T. (2008). Differential effects of insular and ventromedial prefrontal cortex lesions on risky decision-making. *Brain*, 131(5), 1311–1322.
- Cruz, I., Vicaria, I., Wang, N.-Y., Niparko, J., Quittner, A.L., and Team, Cd. I. (2012). Language and behavioral outcomes in children with developmental disabilities using cochlear implants. *Otology & Neurotology: Official Publication of the American Otological Society, American Neurotology Society [and] European Academy of Otology and Neurotology*, 33(5), 751.
- De Giacomo, A., Craig, F., D'Elia, A., Giagnotti, F., Matera, E., and Quaranta, N. (2013). Children with cochlear implants: Cognitive skills, adaptive behaviors, social and emotional skills. *International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology*, 77(12), 1975–1979.
- Dey, M., Castro, R. P., Haug, S., and Schaub, M. P. (2019). Quality of life of parents of mentally-ill children: a systematic review and meta-analysis. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 28(5), 563–577.
- Dikderi, Ç. (2020). İmplantasyon yaşının ve binaural işitmenin çalışma belleği, dikkat ve dil becerileri üzerine etkisi. (Master's Thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Dopheide, J. A., and Pliszka, S.R. (2009). Attention-deficit-hyperactivity disorder: an update. *Pharmacotherapy: The Journal of Human Pharmacology and Drug Therapy*, 29(6), 656–679.

- Doğan, M., and Hasanoglu, G. (2016). Content analysis of memory and memory-related research studies on children with hearing loss. *Educational Research and Reviews*, 11(16), 1542-1559. <https://doi.org/10.5897/ERR2016.2793>
- Edition, F. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders. *Am Psychiatric Assoc*, 21(21), 591-643.
- Fryauf-Bertschy, H., Tyler, R.S., Kelsay, D.M.R., Gantz, B.J., and Woodworth, G.G. (1997). Cochlear implant use by prelingually deafened children: the influences of age at implant and length of device use. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*, 40(1), 183-199.
- Girgin M.C. (2006). İşitme engelli çocukların konuşma edinimi eğitiminde dinleme becerilerinin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 7(01), 15-28.
- Houston, D.M., and Miyamoto, R.T. (2010). Effects of early auditory experience on word learning and speech perception in deaf children with cochlear implants: implications for sensitive periods of language development. *Otology & Neurotology: Official Publication of the American Otological Society, American Neurotology Society [and] European Academy of Otology and Neurotology*, 31(8), 1248.
- Houston, D.M., Stewart, J., Moberly, A., Hollich, G., and Miyamoto, R.T. (2012). Word learning in deaf children with cochlear implants: Effects of early auditory experience. *Developmental Science*, 15(3), 448-461.
- Kaplan, H. (1996). Adjustment Counseling. *Communication Therapy: An Integrated Approach to Aural Rehabilitation with Deaf and Hard of Hearing Adolescents and Adults*, 92.
- Karasu, H.P., Girgin, Ü., and Uzuner, Y. (2013). *Evaluation of cloze procedure skills of hearing-impaired and normally-hearing students?*
- Konrot, A. (1991). Okul öncesi eğitim kurumlarında dil ve konuşma sorunlu çocuklar. *Ya-Pa 7 Okulöncesi Eğitim ve Yaygınlaştırma Semineri*.
- Kretschmer, R.R., and Kretschmer, L.W. (1979). The acquisition of linguistic and communicative competence: Parent-child interactions. *Volta Review*, 81(5), 306-322.
- Kronenberger, W. G., Pisoni, D. B., Henning, S. C., & Colson, B. G. (2013). Executive functioning skills in long-term users of cochlear implants: A case control study. *Journal of Pediatric Psychology*, 38(8), 902-914.
- Lee, Y., Yang, H.-J., Chen, V.C., Lee, W.-T., Teng, M.-J., Lin, C.-H., and Gossop, M. (2016). Meta-analysis of quality of life in children and adolescents with ADHD: By both parent proxy-report and child self-report using PedsQL™. *Research in Developmental Disabilities*, 51, 160-172.
- Lezak, M.D., Howieson, D.B., Loring, D.W., and Fischer, J. S. (2004). *Neuropsychological assessment*. Oxford University Press, USA.
- Markman, T.M., Quittner, A.L., Eisenberg, L.S., Tobey, E.A., Thal, D., Niparko, J.K., and Wang, N.-Y. (2011). Language development after cochlear implantation: an epigenetic model. *Journal of Neurodevelopmental Disorders*, 3(4), 388-404.
- Marschark, M., and Wauters, L. (2008). *Language comprehension and learning by deaf students*.
- McKinley, A.M., and Warren, S.F. (2000). The effectiveness of cochlear implants for children with prelingual deafness. *Journal of Early Intervention*, 23(4), 252-263.
- Mesallam, T.A., Yousef, M., and Almasaad, A. (2019). Auditory and language skills development after cochlear implantation in children with multiple disabilities. *European Archives of Oto-Rhino-Laryngology*, 276(1), 49-55.
- Miller, E.K., and Cohen, J.D. (2001). An integrative theory of prefrontal cortex function. *Annual Review of Neuroscience*, 24(1), 167-202.
- Mitchell, T.V., and Quittner, A.L. (1996). Multimethod study of attention and behavior problems in hearing-impaired children. *Journal of Clinical Child Psychology*, 25(1), 83-96.
- Moray, N. (1970). Towards a quantitative theory of attention. *Acta Psychologica*, 33, 111-117.
- Morgan, A., and Vernon, M. (1994). A guide to the diagnosis of learning disabilities in deaf and hard-of-hearing children and adults. *American Annals of the Deaf*, 358-370.
- O'Connell, J., and Casale, K. (2004). Attention deficits and hearing loss: Meeting the challenge. *The Volta Review*, 104(4), 257.
- O'Donoghue, G.M., Nikolopoulos, T.P., and Archbold, S.M. (2000). Determinants of speech perception in children after cochlear implantation. *The Lancet*, 356(9228), 466-468.
- Ogut, D. K., Ozbaran, N.B., Kose, S., and Kesikci, H. (2020). Executive functions in preschool children with attention deficit hyperactivity disorder/Okul öncesi dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğunda yürütücü işlevler. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 423-429.

- Omidvar, S., Jeddi, Z., Doosti, A., and Hashemi, S.B. (2020). Cochlear implant outcomes in children with attention-deficit/hyperactivity disorder: Comparison with controls. *International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology*, 130, 109782.
- Owens, R.E. (1990). Development of communication, language, and speech. *Human Communication Disorders*, 47, 226–270.
- Pashler, H.E., and Taylor, J.G. (1998). The psychology of attention. *Trends in Neurosciences*, 21(6), 271.
- Pisoni, D.B., Kronenberger, W.G., Chandramouli, S.H., and Conway, C.M. (2016). Learning and memory processes following cochlear implantation: The missing piece of the puzzle. *Frontiers in Psychology*, 7, 493.
- Posner, M. I., and Boies, S. J. (1971). Components of attention. *Psychological Review*, 78(5), 391.
- Richards, G.P., Samuels, S.J., Turnure, J.E., and Ysseldyke, J.E. (1990). Sustained and selective attention in children with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 23(2), 129–136.
- Robbins, M.M., and Robbins, A.M. (2004). Simulation of the population dynamics and social structure of the Virunga mountain gorillas. *American Journal of Primatology: Official Journal of the American Society of Primatologists*, 63(4), 201–223.
- Rolls, E.T., and Grabenhorst, F. (2008). The orbitofrontal cortex and beyond: from affect to decision-making. *Progress in Neurobiology*, 86(3), 216–244.
- Schum, R. (2004). Psychological assessment of children with multiple handicaps who have hearing loss. *The Volta Review*, 104(4), 237.
- Sharma, A., Dorman, M.F., and Spahr, A.J. (2002). A sensitive period for the development of the central auditory system in children with cochlear implants: implications for age of implantation. *Ear and Hearing*, 23(6), 532–539.
- Solso, R.L., MacLin, M.K., and MacLin, O.H. (2005). *Cognitive psychology*. Pearson Education New Zealand.
- Stevenson, J., Kreppner, J., Pimperton, H., Worsfold, S., and Kennedy, C. (2015). Emotional and behavioural difficulties in children and adolescents with hearing impairment: a systematic review and meta-analysis. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 24(5), 477–496.
- Surowiecki, V. N., Maruff, P., Busby, P.A., Sarant, J., Blamey, P.J., and Clark, G.M. (2002). Cognitive processing in children using cochlear implants: the relationship between visual memory, attention, and executive functions and developing language skills. *Annals of Otolaryngology, Rhinology & Laryngology*, 111(5_suppl), 119–126.
- Tarnowski, K.J., Prinz, R. J., and Nay, S.M. (1986). Comparative analysis of attentional deficits in hyperactive and learning-disabled children. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(4), 341.
- Theunissen, S. C. P. M., Rieffe, C., Kouwenberg, M., de Raeve, L.J.I., Soede, W., Briaire, J.J., and Frijns, J.H.M. (2014). Behavioral problems in school-aged hearing-impaired children: the influence of sociodemographic, linguistic, and medical factors. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 23(4), 187–196.
- Timur, A.İ. (2016). İşitme engelli bireylerde dil kullanımı ile depresyon arasındaki ilişkide saldırganlık eğiliminin etkisi: bir yapısal eşitlik modellemesi çalışması. *İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul)*.
- Topbaş, S. (2001). İletişim, Dil ve Konuşma: Temel Kavramlar.(Ed.) Seyhun Topbaş. *Çocukta Dil ve Kavram Gelişimi*.
- Tucker, I. G., and Nolan, M. (1984). The earmould. *Educational Audiology*, 172–173.
- Tüfekçioğlu, U. (2003). *İşitme, konuşma ve Görme Sorunları olan çocukların eğitimi*. Anadolu Üniversitesi.
- Turan, Ş. (2000). Eski ve Yeni Dil Kurumlarının Dile Bakışı. *Türkçenin Zenginleştirilmesi Kurultayı (Bildiriler-Tartışmalar)*, 2007–2209.
- Tuz, D. (2014). *Erken Dönem Koklear İmplantasyonda Zamansal İşleme Fonksiyonlarının Değerlendirilmesi*.
- Vantalou, V. (2014). Expression phénotypique du TDAH en fonction de l'âge. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*, 172(4), 287–292.
- Waxman, S.G. (2020). *Clinical Neuroanatomy*. McGraw Hill Professional.
- Westwood, P.S. (1997). *Commonsense methods for children with special needs: Strategies for the regular classroom*. Psychology Press.
- Wilson, S.M., Householder, D.B., Coppola, V., Tessarollo, L., Fritsch, B., Lee, E.-C., Goss, D., Carlson, G.A., Copeland, N.G., and Jenkins, N.A. (2001). Mutations in Cdh23 cause nonsyndromic hearing loss in waltzer mice. *Genomics*, 74(2), 228–233.



ÇİN DEVLET BAŞKANLARI HU JINTAO VE XI JINPING'İN KONUŞMALARININ STRATEJİK KÜLTÜR ÜZERİNDEN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRMESİ

Zeynep Elçin Kamalac

zelcink@gmail.com

ORCID: 0000-0002-1671-2972

Doç. Dr. Ahmet Keser

ahmet.keser@hku.edu.tr

ORCID: 0000-0002-1064-7807

ÖZ: Stratejik kültür konusu hem siyaset bilimi hem de uluslararası ilişkiler alanında yapılan çalışmalar için önem teşkil etmektedir. Stratejik kültür çalışmalarının yakın tarihli geçmişe sahip olması, üzerinde daha fazla çalışılması gereken konulardan biri olduğunun da göstergesidir. Bu çalışma, Çin Devlet Başkanlarından Hu Jintao ve Xi Jinping'in söylemlerinin stratejik kültür üzerinden analizini ve değerlendirmesini içermektedir. Çalışma için, stratejik kültür tipolojisi referans alınmıştır. Bu minvalde Başkanların konuşmaları Uzlaşmacı, Pasif Savunmacı, Aktif Savunmacı ve Saldırgan olmak üzere, stratejik kültür tipolojisinde yer alan dört tip çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu şekilde, Jintao ve Jinping'in farklı yıllarda yaptıkları ikişer konuşması, Maxqda programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Nitel yöntemle yapılan bu çalışmada içerik analizi tekniğinin yanı sıra Fenomolojik yaklaşım da kullanılmıştır. Analiz sonucu ulaşılan bulgular, her iki devlet başkanının da hem uzlaşmacı hem de saldırgan nitelikli yapılar da olabileceğini göstermiştir. Bu durum Jintao ve Jinping'in söylemlerinde net çizgiler sergilediğine işaret etmiştir. Jintao'nun söylemlerinin durum ve şartlara göre değişken nitelikler barındırmıştır. Jinping'in söylemlerinin ise en öncelikli kategori değişmekle birlikte, diğer kategoriler açısından bir devamlılık arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Her iki liderin ilk dönem konuşmaları daha çok *Uzlaşmacı*, son dönem konuşmaları ise *Saldırgan* tipindeki stratejik kültür kategorilerine denk düşmüştür.

Anahtar Kelimeler: Stratejik Kültür, Hu Jintao, Xi Jinping, Maxqda Analizi

STRATEGIC CULTURAL ANALYSIS AND EVALUATION OF THE SPEECHES OF CHINESE PRESIDENTS HU JINTAO AND XI JINPING

ABSTRACT: The issue of strategic culture is important for both political science and international relations studies. The fact that strategic culture studies have a recent history is also an indication that it is one of the subjects that need to be studied more. This study includes analyzing and evaluating Chinese Presidents Hu Jintao and Xi Jinping's speeches through strategic culture. For the study, the strategic cultural typology was taken as a reference. In this respect, the speeches of the Presidents were evaluated within the framework of four types in the spectrum of strategic cultures: Compromising, Passive Defensive, Active Defensive, and Offensive. In this way, Jintao and Jinping's two speeches in different years were analyzed through the Maxqda program. In this qualitative study, besides the content analysis technique, the Phenomenological approach was also used. The findings obtained as a result of the analysis showed that both heads of state can be both conciliatory and aggressive. This indicated that Jintao and Jinping displayed clear lines in their discourse. Jintao's speeches had varying qualities according to the situation and conditions. It has been concluded that Jinping's speeches show a continuity in terms of other categories, although the

Makale Gönderim Tarihi: 10.10.2022

Makale Kabul Tarihi: 18.10.2022

Citation Information / Kaynakça Bilgisi: Kamalac, Z.E. ve Keser, A. (2022). Çin devlet başkanları Hu Jintao ve Xi Jinping'in konuşmalarının stratejik kültür üzerinden analizi ve değerlendirilmesi. *Journal of Turkish Social Sciences Research*, 7(2), 137-153.

top priority category changes. The speeches of both leaders in the first period mostly corresponded to the Compromising, and the last-term speeches of the strategic culture categories of the Aggressive type.

Keywords: Strategic Culture, Hu Jintao, Xi Jinping, Maxqda Analysis

1. GİRİŞ

Stratejik kültür konusunun geçmişi çok eskiye dayanmamakla birlikte, bilimsel inceleme anlamında son zamanlarda üzerine yoğunlaşılın konulardan birisi olarak dikkat çekmektedir. Kavramın ilk kelimesi olan strateji konusu hem siyaset bilimi hem de uluslararası ilişkiler alanında araştırma yapmaya açık olan, tarihsel süreçte Sun Tzu'dan Machiavelli'ye, yakın tarihte ise, Almond ve Verba'dan Snyder'a dek pek çok bilim insanınca üzerine düşünülmüş ve çalışılmış bir konuyu içermektedir.

Siyaset disiplinini, kültür ile ilişkilendirerek inceleyen Almond ve Verba (1963)'nın *siyasal kültür* kavramı, *stratejik kültürün* de kapılarını aralamıştır. Johnston (1995) stratejik çevreyi anlatırken savaştan, rekabetten, tehditten ve güçten bahsetmiştir. Keser (2020)'e göre tarihten gelen birikimin, stratejik kararlar üzerine yansımaları olarak değerlendirilen stratejik kültür, Snyder (1977)'a göre geniş kapsamda, bireylerin stratejik davranışlarının tamamı olarak tanımlanmıştır. Gray (2010) stratejiyi köprü olarak değerlendirirken, Black (2021) stratejinin bütünsel süreç olduğunu ifade etmiştir. Nitekim Keser ve Çalış Yazgu (2020) stratejik kültür değişiminin gücüne dikkat çekmişlerdir.

Stratejik kültüre dair literatürde bulunan mevcut çalışmalar, stratejik kültürün nesiller boyunca ayrışması ve zaman içerisinde ilerleme kaydetmesi şeklinde kendini göstermiştir. Bu çalışma, Johnston (1995)'in ve Akçadağ Alagöz (2013)'ün çalışmalarından yola çıkarak, teknolojik analiz araçlarını da kullanmak suretiyle stratejik kültür hususuna derinlik ve çeşitlilik kazandırmayı hedeflemiştir.

Stratejik kültür, devletleri yöneten liderlerin karar mekanizmaları, karar süreçlerinde izledikleri yol ve kültürün stratejik davranışlar üzerindeki etkisi açısından açıklama yeteneği taşıması nedeniyle, üzerinde farklı yöntem ve analiz teknikleriyle ve farklı örneklemeler kullanmak suretiyle çalışılması gereken önemli bir konu durumundadır. Bu bakımdan çalışmanın konusu literatürde üzerinde çalışılmış bir araştırmaya rastlanmamış olduğundan, Çin Devlet Başkanlarından olan Hu Jintao ve Xi Jinping'in konuşmalarının stratejik kültür tipolojisi kapsamında analizi ve değerlendirmesi olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın konuya ilişkin akademik yazındaki boşluğun doldurulmasına sunduğu katkıyla hem siyaset bilimi hem de uluslararası ilişkiler alanındaki birikimi artıracak değerlendirilmiştir. Akademik yazında Çin Stratejik kültürünü bu çalışmada kullanılan analiz araçlarıyla inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması da çalışmanın, başka araştırmacılar tarafından hem Çin hem de başka ülke liderlerinin söylemlerinin analizinde bir kılavuz olarak kullanılabilme potansiyelini artırmaktadır.

Bugüne kadar Çin ve Çin stratejik kültürü üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, Çin'in yükselişinin yeni-liberal kurumsalcılık gibi, uzlaşmacı mı yoksa saldırgan bir tutum mu izleyeceği hususu uzun süredir tartışılmaktadır. Pek çok teorisin ortaya atıldığı bu durumda, tehdit değerlendirmesi ve karar süreçlerinin altında aslında uluslararası sistemde hegemonik güç olma arzusunun yattığı da açık bir gerçekliktir (Mearscheimer, 2001). Organski (1958)'nin güç geçiş teorisinin (Power Transition Theory) temelinde yer alan başat güç ve hegemonya açıklamasının temelinde de bu tartışmalar yer almıştır.

Stratejik kültür çalışmaları ise tarihsel süreçte ve zamanın sınavından geçmek suretiyle oluşmuş olan kültürün, özeldir ise stratejik kültürün, stratejik davranışlar üzerinde belirleyici ve her devlet açısından devamlılık arz eden ayırt edici özellikler taşıdığı varsayımı üzerine inşa edilmiştir. Bu savdan yola çıkmak suretiyle bu çalışma da Çin'in son dönemlerde izlediği yolun *uzlaşmacı/pasif savunmacı/aktif savunmacı/saldırgan* tipolojik yelpazesi çerçevesinde, stratejik kültür tipolojileri kapsamında analizinin yapılması üzerine odaklanmıştır. Özellikle son çeyrek yüzyılda hızla gelişen ekonomisiyle dikkatleri üzerine çeken Çin'de, bu dönemde siyasi liderliği üstlenmiş olan liderlerin önemli söylemleri çalışma kapsamına alınmıştır. Bu muhteviyatta, 2003-2013 yılları arasında Devlet Başkanlığı yapan Hu Jintao ve 2013'ten bu yana aynı görevi üstlenmiş olan ve hala görevde olan Devlet Başkanı Xi Jinping'in konuşmaları stratejik kültür tipolojisi üzerinden incelenmiştir.

Çin son dönemde yükselmiş güç olarak uluslararası politikayı şekillendiren önemli bir niteliğe sahiptir. Çalışmada söylem analizi yoluyla Çin'in önceliklerinin yansıtılması lider - sistem etkileşimi bağlamında önemli bir akademik girdidir. Çalışmanın veri toplama aşamasında, öncelikle Çin Devlet Başkanlarından Hu Jintao ve Xi Jinping'in farklı tarihlerde yaptıkları konuşmaları araştırılmıştır. Araştırma

yazılı, sözlü ve görsel kaynakların, genel ağ (internet) veri tabanlarının, kitap ve makalelerin taranması aracılığıyla yapılmıştır. Başkanların pek çok konuşması içerik olarak eleştirel bir literatür incelemesine tabi tutulmuş ve her bir Başkanın stratejik kültüre ilişkin izler taşıdığı tespit edilen ikişer önemli konuşmasına ulaşılmış; diğer konuşmalar elenerek analiz dışında bırakılmıştır. Hu Jintao'nun analize dâhil edilen ilk konuşması: Birleşmiş Milletler New York Zirvesi'nde, 15 Eylül 2005'te yapmış olduğu konuşma, ikincisi ise: Çin Komünist Partisi'nin 90. Yıldönümü toplantısında 1 Temmuz 2011'de yaptığı konuşmasıdır. Aynı şekilde, halen görevde olan Çin devlet Başkanı Xi Jinping'in birinci konuşması Cenevre'deki Birleşmiş Milletler Ofisinde 18 Ocak 2017'de yaptığı konuşma, ikincisi ise 1911 Devriminin 110. Yıldönümünü anma toplantısında 9 Ekim 2021'de yaptığı konuşmasıdır.

Yukarıda bahsedilen söylevler, nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiş, fenomenolojik yaklaşımdan da faydalanılmıştır. İçerik analizi maksadıyla Maxqda programı kullanılmıştır. Analiz öncesinde, stratejik kültür konusundaki mevcut akademik yazın incelenerek her bir stratejik kültür kategorisi açısından gösterge olabilecek kodlar türetilmiştir ve Maxqda programında, inceleme kapsamındaki dokümanlar analiz edilirken bu kodlar kullanılmıştır.

Bu kapsamda ilk aşamada, içerik analizinin kategorilerini teşkil eden dört stratejik kültür tipinin (uzlaşmacı/pasif savunmacı/aktif savunmacı/saldırgan) göstergesi olabilecek kelimeler kod olarak belirlenmiştir. Gösterge kriterleri olarak kullanılan bu kodlar, konuya ilişkin önceki çalışmalar referans alınarak oluşturulmuştur. Buna göre, Snyder (1977), Johnston (1995), Lantis (2006), Gray (2010), Layton (2012), Daase ve Junk (2012), McMaster (2015), Lock (2017), Akçadağ Alagöz (2019), Keser (2020) ve Black (2021)'in çalışmalarından faydalanılmıştır. Bu doğrultuda, Çin Devlet Başkanları Jintao ve Jinping'in konuşmaları analiz edilmiştir. Maxqda programında analiz için kullanılan kategoriler ve kodlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Stratejik Kültür Yelpazesi ve İlgili Kodlar

Kategoriler	Uzlaşmacı	Pasif Savunmacı	Aktif Savunmacı	Saldırgan
Kodlar	Barış	Eşitlik	Çıkar	Çatışma/Saldırı
	Demokratik	Güven	Mücadele	Devrim
	İş birliği	Korumak	Rekabet	Güç
	Kalkınma	Reform	Risk	Savaş
	Uzlaşma	Savunma	Tehdit	Silah

Kaynak: Snyder (1977), Johnston (1995), Lantis (2006), Gray (2010), Layton (2012), Daase ve Junk (2012), McMaster (2015), Lock (2017), Akçadağ Alagöz (2019), Keser (2020) ve Black (2021)'in çalışmaları referans alınarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1'de verilen kategori ve kodlara göre yapılan analiz sonucu ulaşılan bulgular, ilgili başlıkların altında grafikler ile gösterilerek yorumlanmış ve değerlendirilmiştir. Son bölümde ise, ulaşılan bulgulara ilişkin çıkarılan sonuçlara yer verilmiştir.

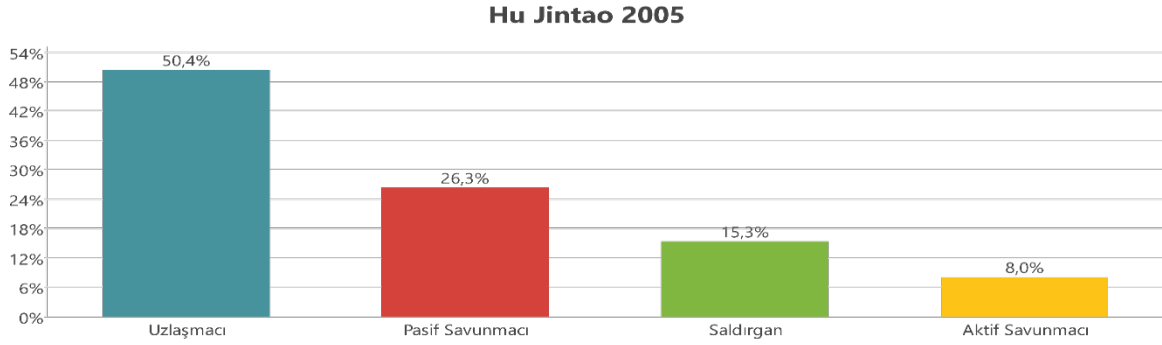
2. HU JINTAO'NUN SÖYLEMLERİNİN ANALİZİ

Yapılan analizlere Hu Jintao'nun 2005 ve 2011 yılları arasında yapmış olduğu iki konuşması dahil edilmiştir (Birleşmiş Milletler New York Zirvesi 15 Eylül 2005 tarihli konuşması ve Çin Komünist Partisi'nin 1 Temmuz 2011'de 90. Yıldönümü toplantısı konuşması). Analizler, stratejik kültür tipolojik yelpazesinde yer alan ana kategorilere ilişkin alandaki çalışmalardan türetilen gösterge niteliğindeki kod kelimelerin kullanılmasıyla Maxqda programı vasıtasıyla yapılmıştır. Analiz sonucu ulaşılan bulgular ve değerlendirmeler aşağıdaki alt başlıklarda ilgili grafiklerin altında yer almıştır.

2.1. Hu Jintao'nun 2005 Yılındaki Konuşmasının Analizi

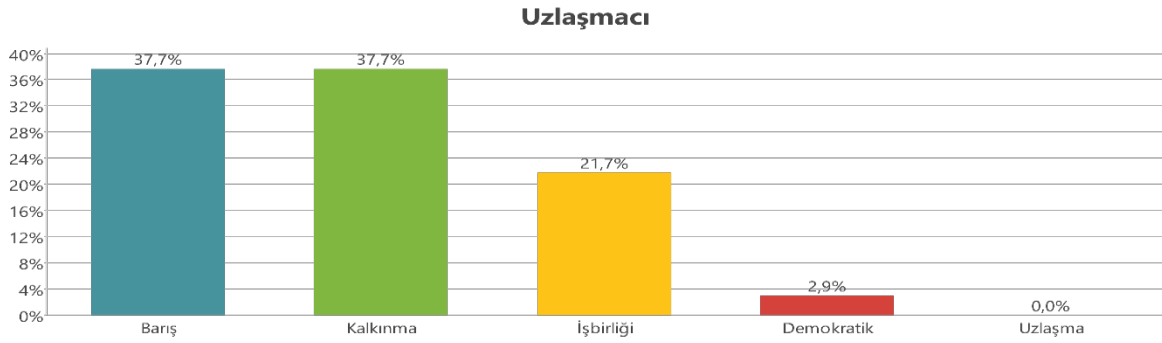
Hu Jintao'nun Birleşmiş Milletler (BM) Zirvesinde 2005 yılında yaptığı konuşmanın analizi aşağıdaki grafiklerde yer almıştır. İlk grafik Hu Jintao'nun konuşmasının stratejik kültür bakımından incelemesini yansıtmaktadır. Buna göre konuşmada, stratejik kültür yelpazesinde yer alan *Uzlaşmacı*, *Pasif Savunmacı*, *Aktif Savunmacı* ve *Saldırgan* niteliklerden hangisini daha çok yansıttığı ortaya konmuştur. İlk grafikte genel bir değerlendirme, ardından gelen 4 grafikte ise her bir alt kategorinin detay kodları verilmiştir. Son olarak da, bahsi geçen konuşmanın analiz bulgularından bir kod bulutu oluşturulmuştur.

Oluşturulan kod bulutu Jintao'nun o konuşmasında yer alan kodların frekans değerlerine göre yoğunluğunu yansıtmıştır.



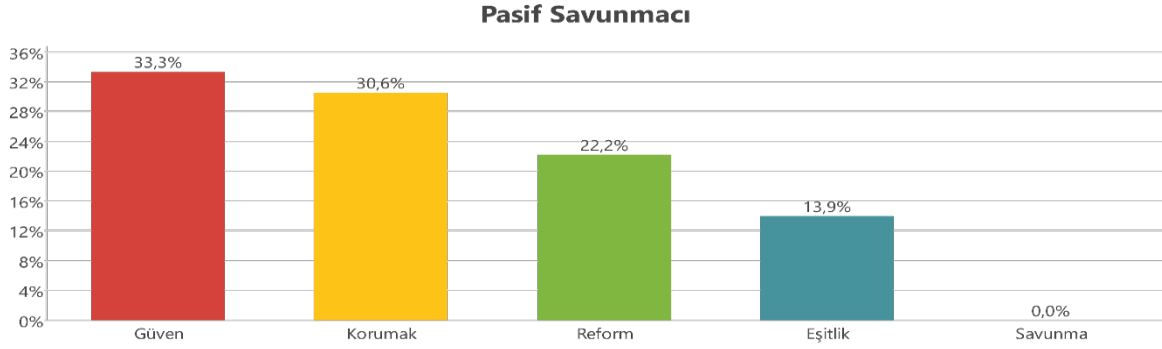
Şekil 1. Hu Jintao'nun Konuşmasının Stratejik Kültür Yelpazesindeki Analizi

Hu Jintao'nun 2005 yılında yaptığı konuşmasının Maxqda programı ile yapılan analiz sonuçlarının yer aldığı Şekil 1'de stratejik kültür yelpazesinde yer alan 4 kategoriye ilişkin kodların frekans değerlerine göre oransal karşılıkları görülmektedir. Buna göre Jintao'nun % 56,4 oranla en çok Uzlaşmacı nitelikli söylemlere yer verdiği görülmüştür. İkinci sırada % 26,3 oranla Pasif Savunmacı, üçüncü sırada % 15,3 oranla Saldırgan ve son olarak % 8,0 oranla ve en az Aktif Savunmacı nitelik sergilediği görülmüştür. Dolayısıyla 2005 yılı itibariyle Çin Devlet başkanı söylemleri kapsamında, söylemlerin problem çözmeye daha çok uzlaşmacı ve pasif savunmacı olmak üzere daha barışçı içeriğe sahip olduğu, savaş ve saldırı gibi agresif hareket tarzlarının öncelikli bir çözüm yolu değil henüz bir anomali olarak görüldüğü bulgusuna erişilmiştir.



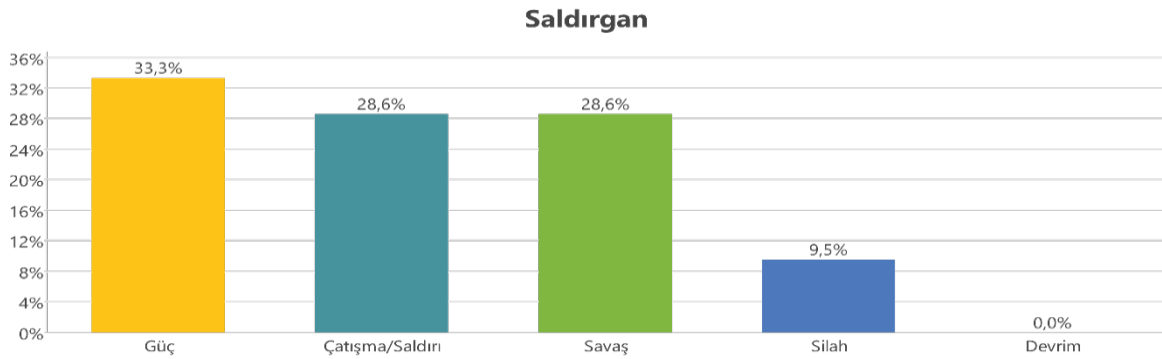
Şekil 2. Hu Jintao'nun Konuşmasının Uzlaşmacı Nitelikli Analizi

Nitekim Şekil 2'de de görüldüğü üzere Jintao'nun konuşmasında *Uzlaşmacı* kategorisine ilişkin gösterge kodları açısından da *Barış* % 37,7 ve *Kalkınma* % 37,7 kodlarının başat kodlar olduğu bunları da % 21,7 ile *İşbirliği* kodunun izlediği görülmektedir. Ortaya çıkan bulgular da 2005 yılı itibariyle söylem düzeyinde Çin stratejik kültürünün daha uzlaşmacı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Konuşmada yine uzlaşmacı kategorisinde yer alan *Demokratik* kodunun ise % 2,9 oranıyla oldukça düşük düzeyde kaldığı ve dönem itibariyle Çin stratejik kültüründe çok da üzerinde durulmayan bir konuya işaret ettiği ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar çerçevesinde ulaşılan stratejik kültür kategorik tipinin, devletin stratejik davranışlarına da yansımaları kuvvetle muhtemeldir.



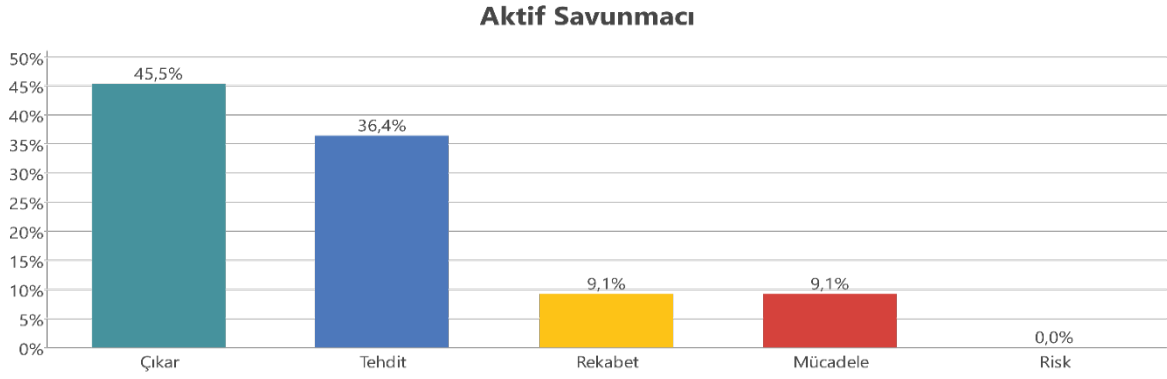
Şekil 3. Hu Jintao'nun Konuşmasının Pasif Savunmacı Nitelikli Analizi

Jintao'nun konuşmasında genel olarak % 50,4 ile ilk sırada yer alan *Uzlaşmacı* kategorisinden sonra % 26,3 ile ikinci sırada yer verilen *Pasif Savunmacı* kategorisine ilişkin kodların dağılımı da yukarıda Şekil 3'te sunulmuştur. Bu başlık altındaki kodların da esasen dönem itibariyle başat konumdaki *Uzlaşmacı* stratejik kültürü destekler nitelikte olduğu (Güven % 33,3, Korumak % 30,6, Reform % 22,2, Eşitlik % 13,9) ve daha saldırgan tutum içeren kategorilere nazaran öncelikli olduğu görülmektedir. Bu durum da Jintao tarafından ortaya çıkan problemlerin çözümünde savaşın dönem itibariyle bir anomali olarak görüldüğünü, öncelikli çözüm yolu olarak daha barışçı yöntemlere yer verilmeye çalışıldığını göstermektedir.



Şekil 4. Hu Jintao'nun Konuşmasının Saldırgan Analizi

Jintao'nun konuşmasında esasen % 15,3 oranıyla üçüncü sırada yer alan ve *Uzlaşmacı* ve *Pasif Savunmacı* stratejik kültür tiplerine göre daha az ya da en son tercih olarak kullanılabilen bir kategoriye işaret eden *Saldırgan* stratejik kültür kategorisine ilişkin kodların oransal dağılımı da Şekil 4'te verilmiştir. Buna göre, Jintao konuşmasında en çok % 33,3 oranla Güç kodunu kullanmıştır. Çatışma/Saldırı ve Savaş söylemleri % 28,6 oranla eşit olarak kullanılmıştır. % 9,5 oranla Silahtan bahseden Jintao, Devrim konusuna değinmemiştir. Bu bulgular ise Jintao'nun dönem itibariyle öncelikle uluslararası problemlerin çözümünde uzlaşmacı ve pasif savunmacı bir tavır takınmakla birlikte, bu yaklaşımlarla problemlerin çözülmemesi durumunda ise savaşa hazır olmak maksadıyla elde yeterli güç buldurmaya önem verdiğini ancak yeterli güce ulaşıncaya kadar bu konunun öncelikli bir tercih olarak kullanılmaması gerektiği yönündeki yaklaşımına ışık tutmaktadır.



Şekil 5. Hu Jintao'nun Konuşmasının Aktif Savunmacı Analizi

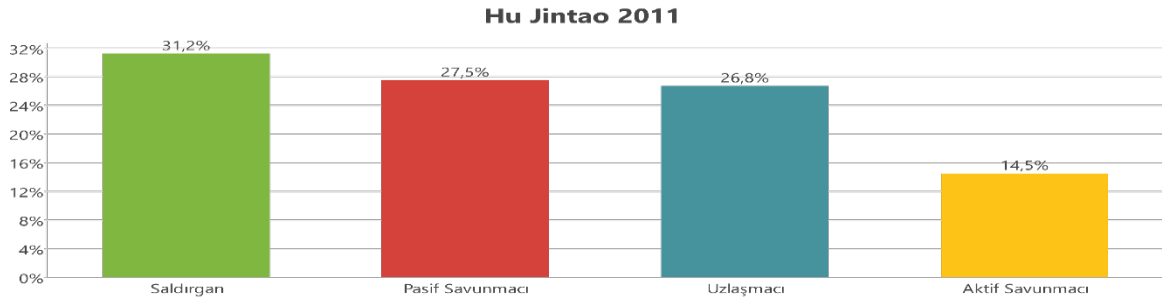
Stratejik kültür kategorilerinden *Aktif Savunmacı* yaklaşım ise Jintao'nun konuşmasında % 8'lik bir göstereyle son sırada yer almakta ve *Saldırgan* yaklaşımın bile gerisinde kalmaktadır. Bu kategorinin kodları açısından ise kendi içerisinde % 45,5 oranla Çıkar, % 36,4 oranla Tehdit kodlarının başat olduğu görülmektedir. Rekabet ve Mücadele kullanım sıklığına göre % 9,1 oranla eşit biçimde sergilenmiştir. Risk kodu ise hiç kullanılmamıştır. Buraya kadar olan analiz bulguları dönem itibariyle Jintao'nun uzlaşmacı ve pasif savunmacı bir stratejik tutumu önelediği ancak uluslararası problemler zorladığında, aktif savunmacı değil saldırgan tutumu öneleyeceği; bunun için elde yeterli güç bulundurmaya önem verdiği, aktif savunmacı yaklaşımdaki kodlar açısından da ülke çıkarlarını öneleyerek realist bir perspektiften olaylara yaklaştığını göstermektedir.



Şekil 6. Hu Jintao'nun 2005 Yılındaki Konuşmasının Kod Bulutu

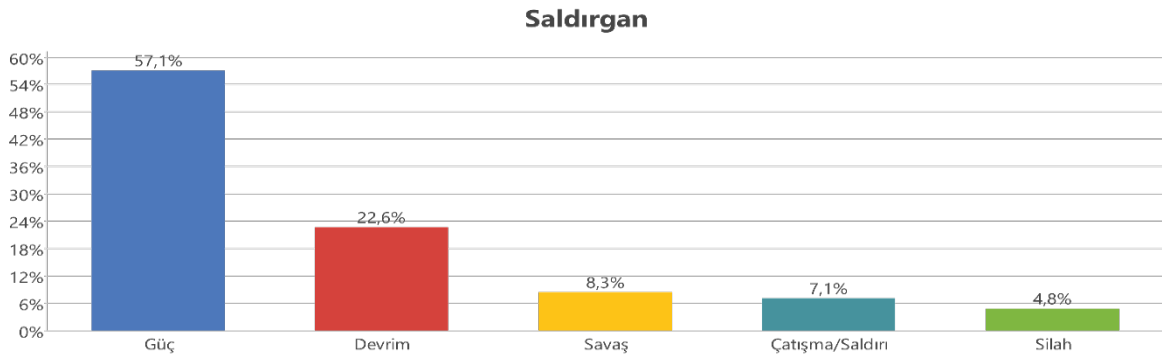
Yukarıda stratejik kültür kategorilerine ilişkin analizlerde de değerlendirildiği üzere, Şekil 6'da Jintao'nun 2005 yılındaki konuşmasının odak teması olan kod bulutu da Jintao'nun stratejik kültür açısından uzlaşmacı yöntemlere yakın durduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle Jintao'nun, bahsi geçen konuşması stratejik kültür tipolojileri açısından değerlendirildiğinde genel olarak Barış merkezli olduğu, bunu kalkınma, iş birliği, koruma gibi konuların takip ettiği görülmektedir. Bu kod bulutu da dönem itibariyle Çin liderinin uzlaşmacı bir stratejik davranış izlemeyi tercih ettiği veya önelediği ancak uluslararası tehdit durumuna bağlı olarak yeterli güç bulundurmaya önem verdiği ve genel olarak realist bir perspektife sahip olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Kod bulutunda yer alan diğer ifadeler ise analiz bulgularındaki yoğunluğa göre sıralanmıştır. Dolayısıyla, büyük harfler kullanım çokluğunu, küçük harfler ise azlığını ifade etmiştir.

2.2. Hu Jintao'nun 2011 Yılındaki Konuşmasının Analizi



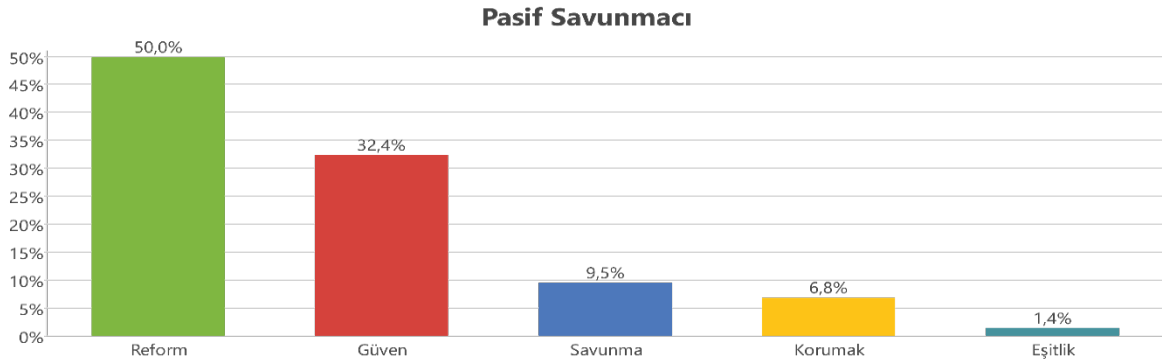
Şekil 7. Hu Jintao'nun Konuşmasının Strateji Kültür Yelpazesindeki Analizi

Yukarıdaki şekilde, Hu Jintao'nun 2011 yılında yaptığı konuşmasının Maxqda programı ile yapılan analiz sonuçları yer almıştır. Şekilde, stratejik kültür yelpazesinde yer alan 4 başlığın frekans değerlerine göre oransal karşılıkları verilmiştir. Buna göre Jintao'nun % 31,2 oranla en çok *Saldırgan* kategorisindeki stratejik kültür kodlarına yer verdiği görülmüştür. Dolayısıyla 2005 yılındaki konuşmasıyla karşılaştırıldığında, Jintao'nun uzlaşmacı stratejik kültür yerine, saldırgan stratejik kültürü birinci sıraya taşıdığı ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada ise yine % 27,5 oranla *Pasif Savunmacı* tip yer alırken, *Uzlaşmacı* tip % 26,8 oranla üçüncü sıraya kaymış durumdadır. Yine de her üç kategoriye ilişkin gösterge frekanslarının oransal olarak birbirine yakın olduğu da göz önüne alınmalıdır. Son olarak da yine 2005 yılında olduğu gibi % 14,5 oranla ve en düşük frekansla Aktif Savunmacı nitelik sergilediği görülmüştür.



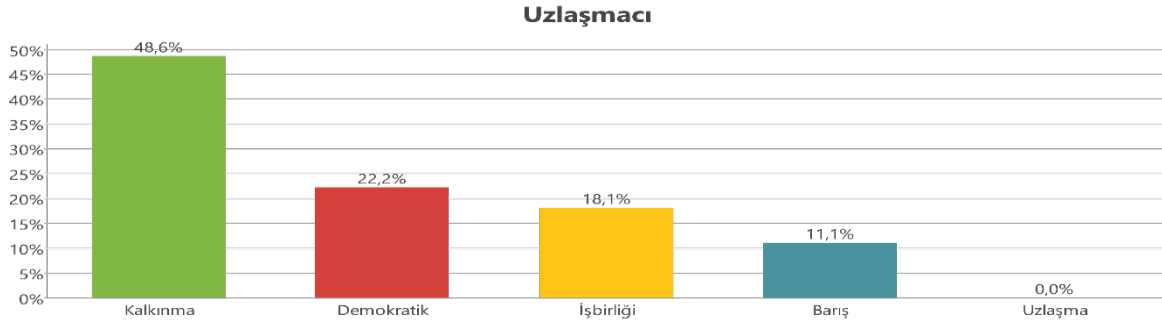
Şekil 8. Hu Jintao'nun Saldırgan Nitelikli Analizi

Şekil 8'de Jintao'nun Saldırgan stratejik kültür tipine ilişkin gösterge kodlarının analizi görülmektedir. Buna göre, Saldırgan tip gösterge kodlarından en çok % 57,1 oranla Güç kodu yer almıştır. Devrim % 22,6 ve Savaş % 8,3 oranla analiz sonucu olarak yansımıştır. Jintao konuşmasında % 7,1 oranla Çatışma/Saldırı ve % 4,8 oranla Silah kodunu kullanmıştır. Bu sonuçlar ise Jintao'nun 2005 yılında önem vermeye başladığı güç kavramına giderek daha fazla önem atfettiği ve gündeminin ve muhtemel kararlarının ilk sırasına taşıdığı görülmektedir. Ortaya çıkan değişim ise yeterli güç olduğunda veya kendilerini yeterli güce sahip hissettiklerinde Çin politika yapıcıları tarafından artık savaşın problem çözümünde ortaya çıkan bir bozukluk, bir anomali değil; doğrudan elverişli bir çözüm aracı olarak kullanılabilmesinin izdüşümlerini vermeye başlamıştır.



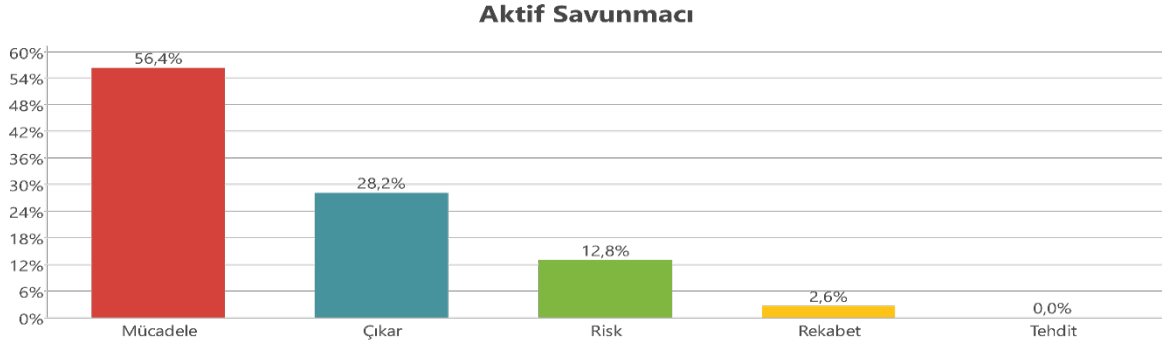
Şekil 9. Hu Jintao'nun Pasif Savunmacı Nitelikli Analizi

Jintao'nun daha önce 2005 konuşmasında olduğu gibi bu konuşmasında da ikinci sırada yer almış olan Pasif Savunmacı stratejik kültür tipinin gösterge kodlarına ilişkin frekansların oranları Şekil 9'da sunulmuştur. Ancak bu kategori altında daha önce Güven, Koruma ve Reform sıralamasına sahip frekansı yüksek kodlardaki sıranın değiştiği ve bu kodların Reform % 50,0, Güven % 32,4, Savunma % 9,5, Korumak % 6,8 oranda yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu göstergeler de yeterli gücün toplanmasıyla birlikte vurgunun bu kategoride de güven ve koruma yerine reform koduna doğru kaydığını göstermektedir. Bunun da hem teknolojik hem de içeride sıkıntıya yol açan siyasi ve etnik problemlerin zorlaması sonucu ortaya çıkan bir zorunluluk olduğu değerlendirilmektedir. Burada Eşitlik koduna % 1,4 oranla en az düzeyde yer verilmesinin ise ya eşitliğin bir problem olarak görülmemesinden ya bu konuya önem verilmemesinden ya da içerideki etnik ayrışma hareketlerden kaynaklanan endişelerden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.



Şekil 10. Hu Jintao'nun Uzlaşmacı Nitelikli Analizi

Şekil 10'da Jintao'nun Uzlaşmacı stratejik kültür kategorisine ilişkin kodlarının analiz sonuçları verilmiştir. Buna göre, öncelikle 2005 yılında Jintao'nun konuşmasında ilk kategori olarak öne çıkan *Uzlaşmacı* tipin, 2011 yılına gelindiğinde üçüncü sıraya kaymış olduğu görülmüştür. Kendi içerisinde ise daha önce Barış, Kalkınma ve İş birliği şeklinde sıralanan öncelikli kodların, % 48,6 oranla Kalkınma, % 22,2 ile Demokratik ve % 18,1 ile İş birliği şeklinde sıralandığı görülmüştür. Barış ise % 11,1 oranla dördüncü sıraya gerilerken, Uzlaşma kodu ise göstergeler arasında kendisine hiç yer bulamamıştır. Dolayısıyla geçen zaman içerisinde hem kategorik olarak Uzlaşmacı tipe verilen önem düzeyinin azaldığı hem de bu kategori içerisinde vurgunun Barış yerine Kalkınma göstergesine kaydığı ortaya çıkmaktadır.



Şekil 11. Hu Jintao'nun Aktif Savunmacı Nitelikli Analizi

Aktif Savunmacı stratejik kültür kategorisine ilişkin gösterge kodları ise %14,5 ile yine en düşük kategori olmakla birlikte, 2005 konuşmasındaki % 8'lik orana nazaran artış trendinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu kategorinin kendi içindeki kodların en öncelikli ikisinin % 56,4 oranla *Mücadele*, % 28,2 oranla *Çıkar* şeklinde sıralandığı Şekil 11'de görülmektedir. Burada da 2005 söylevinde % 9,1 ile dördüncü sırada yer alan *Mücadele* gösterge kodunun ilk sıraya yükselmesi ve yine 2005 yılında % 45,5 oranla ilk sırada yer alan *Çıkar* kodunun da oranı düşmüş olmakla beraber halen ikinci sırada yer alması da daha önce yapmış olduğumuz, lider söylemi düzeyinde Çin stratejik kararlarının realist perspektife doğru kaymakta olduğu bulgusunu destekler niteliktedir. Diğer göstergelerden 2005 konuşmasında hiç yer verilmeyen *Risk* kodu % 12,8 ile 2011 konuşmasında yer bulmuş; Rekabet ise % 2,6 oranla söylev içerisinde son sıralara düşmüş, Tehdit koduna ise yer verilmemiştir. Bu sonuçlar ise uluslararası konjonktüre ilişkin risk algısının Çin liderliği düzeyinde artış eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 12. Hu Jintao'nun 2011 Yılındaki Konuşmasının Kod Bulutu

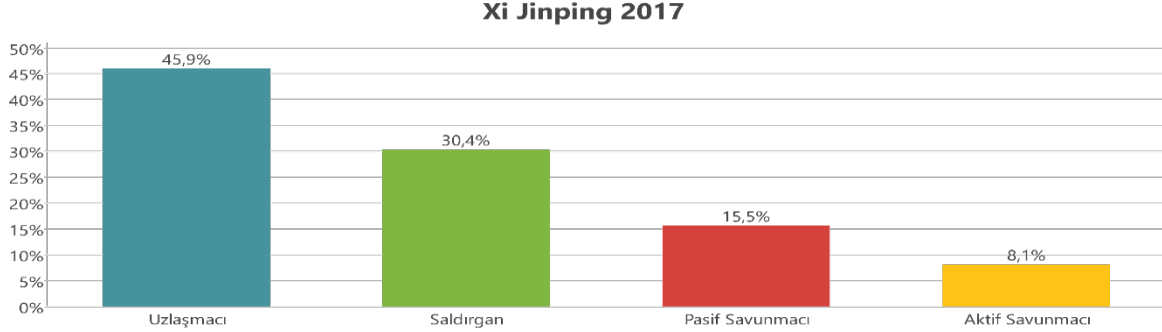
Şekil 12'de Jintao'nun 2011 yılındaki konuşmasının odak temaları kod bulutu şeklinde görülmektedir. Kod bulutunda yer alan diğer ifadeler ise büyük harfler kullanım çokluğunu, küçük harfler ise azlığı ifade edecek şekilde yer almıştır. Buna göre Jintao'nun, bahsi geçen konuşmasının *Güç* merkezli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güç kodunu, kalkınma, reform ve mücadelenin takip ettiği görülmektedir. Dolayısıyla 2011 yılı itibariyle Çin stratejik kültürünün yeterli güce erişmeye odaklandığı, bunun içinde ekonomik reform ve kalkınmayı öncelikli konular olarak ele aldığı izdüşümleri kendini göstermektedir.

3. XI JINPING'İN SÖYLEMLERİNİN ANALİZİ

Bu bölümde Xi Jinping'in 18 Ocak 2017'de Cenevre'deki Birleşmiş Milletler Ofisinde yaptığı konuşma ve 9 Ekim 2021'de, 1911 Devriminin 110. Yıldönümünü anma toplantısında yaptığı konuşmasının Maxqda programı kullanılarak yapılan içerik analizleri yer almıştır. Analiz sonucu ulaşılan bulgular, ilgili grafiklerin altında yorumlanmıştır.

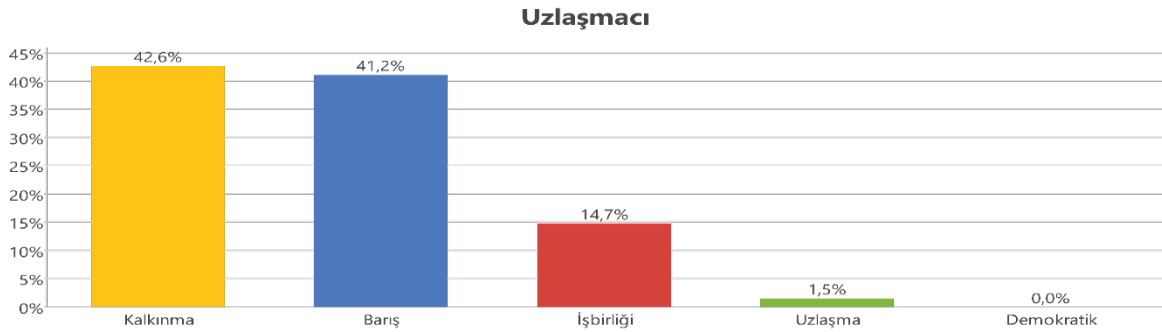
3.1. Xi Jinping'in 2017 Yılındaki Konuşmasının Analizi

Xi Jinping'in Cenevre'deki Birleşmiş Milletler Ofisinde yaptığı konuşmasının analizleri aşağıdaki gibidir. Buna göre, ilk Grafik Jinping'in stratejik kültür yelpazesindeki genel durumu yansıtmıştır. Sonrasında yer alan 4 grafik ise, ilk grafikte yer alan başlıkların gösterge kodlarını ve oranlarını göstermiştir.



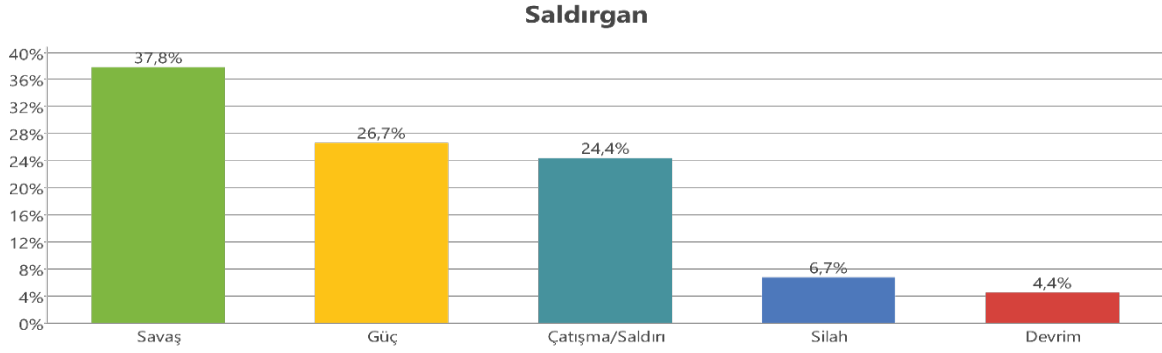
Şekil 13. Xi Jinping'in Konuşmasının Stratejik Kültür Yelpazesindeki Analizi

Yukarıda Şekil 13'te, Xi Jinping'in 2017 yılında yaptığı konuşmasının Maxqda programı ile yapılan analizinin stratejik kültür kategorileri açısından frekansları verilmiştir. Buna göre Jinping'in % 45,9 oranla Jintao'nun 2005 konuşmasına benzer şekilde en çok %45,9 oranla *Uzlaşmacı* nitelikli söylemlere yer verdiği görülmüştür. Bununla birlikte Jintao'nun 2005 konuşmasında üçüncü sırada yer alan Saldırgan kategorisi Xi Jinping'in 2017 konuşmasında % 30,4 oranla ikinci sıraya gelmiş ve burada bir ayrışma ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle Jintao'nun 2011 konuşmasında ilk sıraya yükselen Saldırgan kategorisi, bu konuşmada da ikinci odak noktasını oluşturarak başat kategorilerden birisi olmayı sürdürmüştür. Üçüncü sırada % 15,5 oranla Pasif Savunmacı ve son olarak % 8,1 oranla ve en az Aktif Savunmacı nitelik sergilediği görülmüştür. Genel olarak Aktif Savunma stratejisinin her iki liderin de söylemlerinde son sıralarda yer aldığı ve odak noktasının Uzlaşmacı ile Saldırgan kategoriler olmak üzere iki uç nokta arasında adeta bir sarkaç gibi savrulduğu görülmektedir.



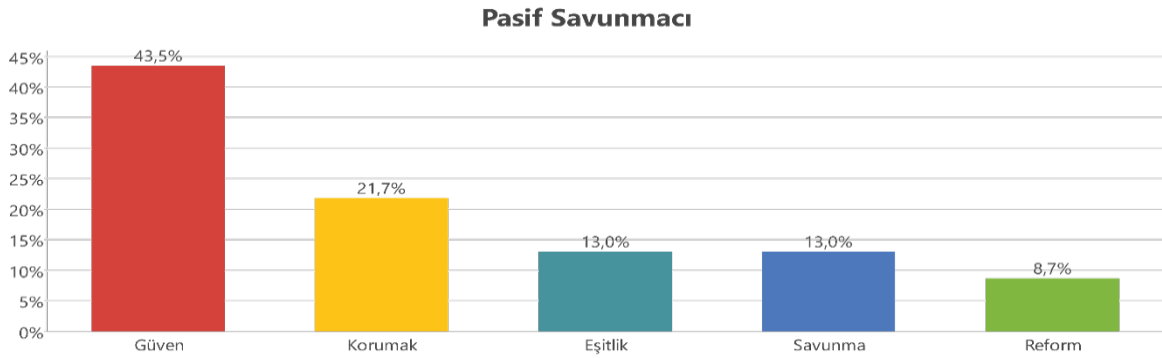
Şekil 14. Xi Jinping'in Konuşmasının Uzlaşmacı Nitelikli Analizi

Şekil 14'te ise Jinping'in *Uzlaşmacı* stratejik kültür kategorisi içerisindeki kodlarının dağılımı görülmektedir. Buna göre, *Uzlaşmacı* başlığı altında analiz edilen kodlardan en çok % 42,6 oranla *Kalkınma* ve % 41,2 oranla *Barış* kodları yer almıştır. Önceki Devlet Başkanı Jintao'nun 2005 konuşmasında da ilk sırada yer alan *Uzlaşmacı* stratejik kültür kategorisinin en önde gelen üç kod göstergesi *Barış*, *Kalkınma* ve *İş birliği* şeklinde de yer almaktaydı. Jinping'in 2017 konuşmasında da bu durumun Kalkınma, Barış şeklinde ufak bir değişimle devam ettiği ve bu iki kodu yine % 14,7 oranla İş birliği göstergesinin takip ettiği görülmektedir. Uzlaşma kodunun % 1,5 da olsa düşük bir oranla dördüncü sırada yer bulduğu, bu defa Demokratik kodunun ise % 0,0 ile konuşmada yer almadığı görülmektedir. Dolayısıyla stratejik kültür kodları açısından devlet başkanları değişse de konjonktürel bazı değişimler dışında genel anlamda Çin Stratejik Kültürü'nde bir devamlılığın olduğu ortaya çıkmaktadır.



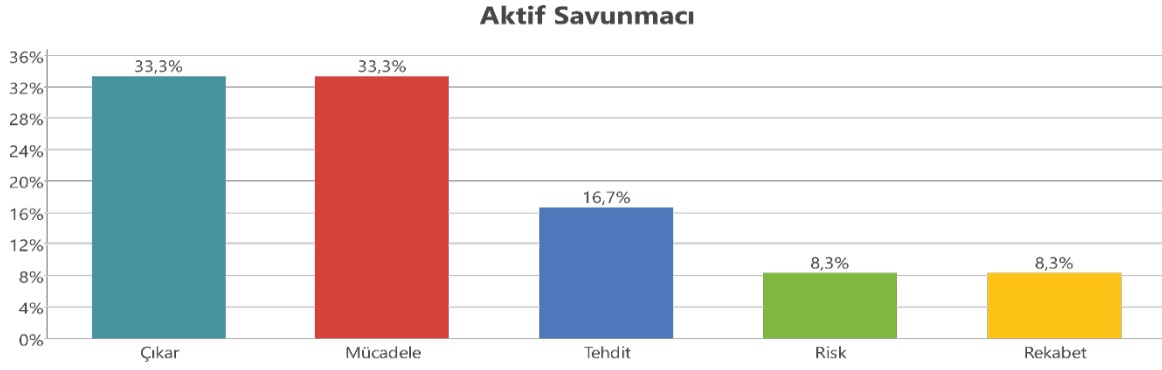
Şekil 15. Xi Jinping'in Konuşmasının Saldırgan Nitelikli Analizi

Yukarıda Şekil 15'te ise Jinping'in konuşmasında stratejik kültür kategorilerinden *Saldırgan* kategorisine ilişkin gösterge kodlarının dağılımı sunulmuştur. Bu başlık altındaki kodlar Savaş % 37,8, Güç % 26,7, Çatışma/Saldırı % 24,4, Silah % 6,7 oranda yer almıştır. Son olarak Devrim kodu % 4,4 oranla ve en az kullanılmıştır. Saldırgan kategorisi önceki Devlet Başkanı Jintao'nun 2011 konuşmasında ilk sırada yer almış ve kodları ise Güç, Devrim, Savaş, Çatışma/saldırı ve Silah şeklinde sıralanmaktaydı. Jinping'in 2017 konuşmasında da bu kategori içerisindeki kodların oransal dağılımının küçük değişimlerle birlikte genel olarak bir devamlılık arz ettiği görülmektedir.



Şekil 16. Xi Jinping'in Konuşmasının Pasif Savunmacı Nitelikli Analizi

Şekil 16'da Jinping'in Pasif Savunmacı stratejik kültür kategorisindeki gösterge kodlarının dağılımı görülmektedir. Buna göre, Jinping konuşmasında en çok % 43,5 oranla Güven kodunu kullanmıştır. Koruma söylemi % 21,7 oranla kullanılmıştır. % 13,0 oranla Eşitlik ve Savunma kodları kullanılmıştır. En az ise Reform kodu % 8,7 oranla kullanılmıştır. Önceki Devlet Başkanı Jintao'nun konuşmasında bu kategori altındaki kodlar Reform, Güven, Savunma ve Korumak şeklinde sıralanmaktaydı. Jinping'in 2017 konuşmasında ise Güven'in ikinci sıradan ilk sıraya geldiği, Korumak kodunun ise dördüncü sıradan ikinci sıraya yükseldiği; Savunma ve Reform kodlarının ise Eşitlik kodunun bile gerisine düşerek en son sıralara kaydığı ortaya çıkmaktadır. Zaten Jinping'in konuşmasında hem Pasif hem de Aktif Savunmacı stratejik kültür göstergelerinin son sıralara kaydığı açıktır. Burada da önceliğin Güven ve Korumak göstergelerine odaklandığı göz önüne alındığında, ilerleyen zaman içerisinde Çin stratejik kültüründe ya Uzlaşma ya da Saldırı şeklinde bir önceliğin olduğu; savunma konusunun ise öncelikli muhtemel kararlar arasında kendisine yer bulmayacağı değerlendirilebilir.



Şekil 17. Xi Jinping'in Konuşmasının Aktif Savunmacı Nitelikli Analizi

Jinping'in 2017 konuşmasında stratejik kültür kategorileri içerisinde kendisine en son sırada yer bulan Aktif Savunmacı kategorinin gösterge kodları değerlendirildiğinde ise % 33,3 oranla *Çıkar* ve *Mücadele* kodlarının eşit frekansta ve ilk iki sırada yer aldığı Şekil 17'de görülmektedir. Tehdit kodu % 16,7 iken, Risk ve Rekabet kodları ise % 8,3 oranla son sıralarda yer almıştır. Bu kategori Jinping'in konuşmasında en son sırada yer aldığından, çıkar gibi realist perspektife ışık tutan kodların önem derecesi düşük olmakla birlikte, genel olarak bütün kategorik dağılımla birlikte değerlendirildiğinde, Jinping'in konuşmasının Uzlaşmacı ve Saldırgan kategorileri önceleyerek iki kategori arasında savrulması, uluslararası güç ilişkilerinin anarşik yapısına ışık tutmakta ve buna istinaden Çin politika yapıcılar tarafından problemlerin çözümünde öncelik uzlaşmacı ve barışçı yaklaşımlarda olmakla birlikte, konjonktüre göre savaşa da karar vermektен kaçınılmayacağı, dolayısıyla realist bir perspektifin dönem açısından da geçerliliğini sürdürdüğünü göstermektedir.



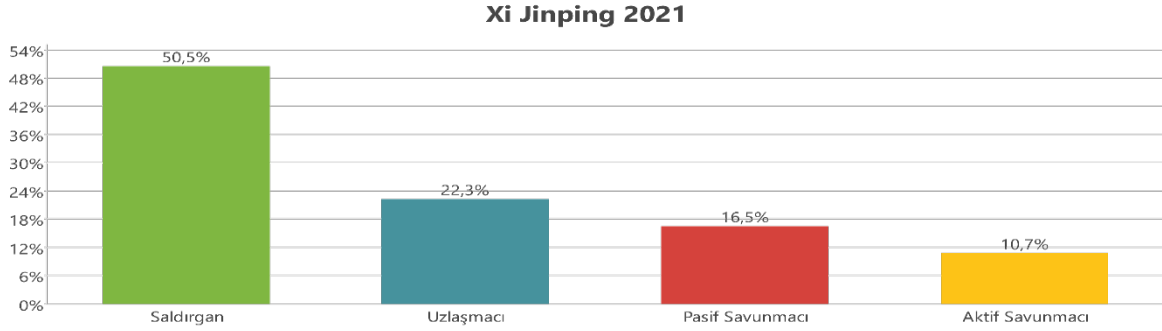
Şekil 18. Xi Jinping'in 2017 Yılındaki Konuşmasının Kod Bulutu

Şekil 18'de de Jinping'in 2017 yılındaki konuşmasının odak göstergeleri kod bulutu olarak görülmektedir. Buna göre Jinping'in, bahsi geçen konuşmasının Kalkınma ve Barış göstergelerini en öne koymakla birlikte, duruma göre Savaş ve Çatışma/Saldırı seçeneklerinin de göz ardı edilmeyeceğine ilişkin ipuçlarını vermektedir. İçerik olarak Çin Stratejik Kültürü'ndeki Konfüçyüsçü geleneğin ve izlek bağımlılığın devam ettiği, dolayısıyla Barış merkezli bir odağın olduğu ancak gerektiğinde uluslararası problem çözümünde savaşın da bir araç olarak kullanılabilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu göstergeler problemlerin öncelikle barışçı ve uzlaşmacı bir yaklaşımla ele alınabileceği; bu yaklaşım işe yaramadığı takdirde ise rakiplerin saldırısını bekleyerek savunmada kalmak yerine doğrudan saldırının alternatif en öncelikli seçenek olarak görüldüğü sonucunu yansıtmaktadır.

3.2. Xi Jinping'in 2021 Yılındaki Konuşmasının Analizi

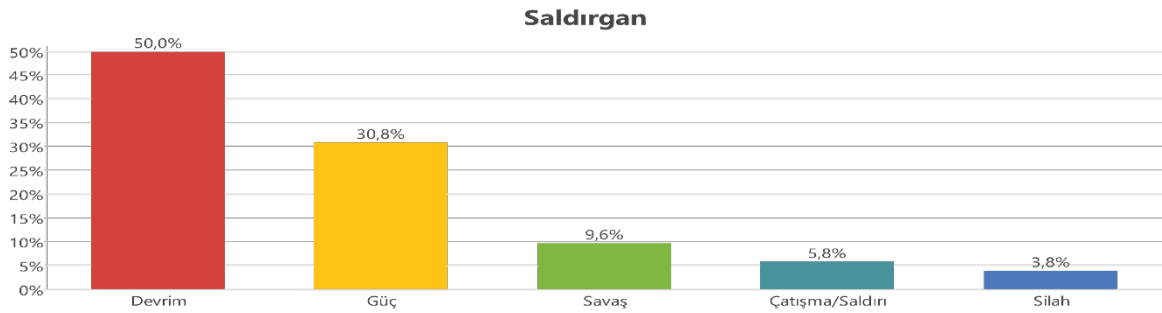
Çalışmada incelenen son söylev kapsamında, aşağıdaki grafikte Xi Jinping'in 2021 yılında 1911 Devriminin 110. Yıldönümünü anma toplantısında yaptığı konuşmasının analiz sonuçları yer almıştır. İlk grafik, konuşmanın stratejik kültür tipolojisindeki kategoriler açısından içerik analizinin genel konumunu

yansıtırken, ardından gelen 4 grafik, ilk grafikte yer alan kategorilerin kendi içerisindeki gösterge kodları dağılımını göstermektedir. Son olarak da yine, kod bulutunda Jinping'in konuşmasında yoğunlaştığı ana tema ve odak noktasını teşkil eden konular gösterilmiştir.



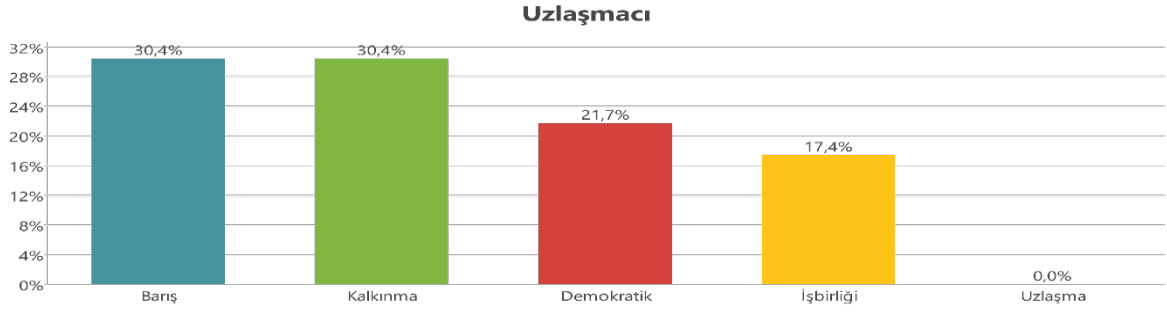
Şekil 19. Xi Jinping'in Konuşmasının Stratejik Kültür Yelpazesindeki Analizi

Şekil 19'da, Xi Jinping'in 2021 yılında yaptığı konuşmasının Maxqda programı ile yapılan analize ilişkin sonuçların grafik dağılımı verilmiştir. Önceki Başkan Jintao'ya benzer şekilde, Jinping'in de görev süresinin başlarında Uzlaşmacı konuları öncelendiği ancak farklı olarak Saldırgan kategoriyi 2017 konuşmasında da ikinci sırada tutarken, ilerleyen dönemde onun da Saldırgan kategoriyi başat olarak ele aldığı ortaya çıkmaktadır. Nitekim Jinping'in son konuşmasında % 50,5 oranla en çok *Saldırgan* nitelikli söylemlere yer verdiği görülmüştür. Uzlaşmacı kategorinin göstergeleri ise % 22,3 oranla ikinci sıraya gerilemiş; üçüncü sırada % 15,6 oranla Pasif Savunmacı ve son olarak % 10,7 oranla ve en az Aktif Savunmacı nitelikler yer almış, bu iki kategori açısından önceki konuşmasındaki sıralama değişmemiştir. Ortaya çıkan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, muhtemelen diğer küresel güçlerin uluslararası politikalarının da etkisiyle, Çin liderlerinin stratejik kararları zaman içerisinde uzlaşmacı kategoriden saldırgan kategoriye doğru bir değişim göstermekle birlikte, Uzlaşma kategorisi de uygun koşullar ve uygun rakipler karşısında bir seçenek olarak alternatifler arasında ikinci önceliğe sahip olacak şekilde masada tutulmaktadır.



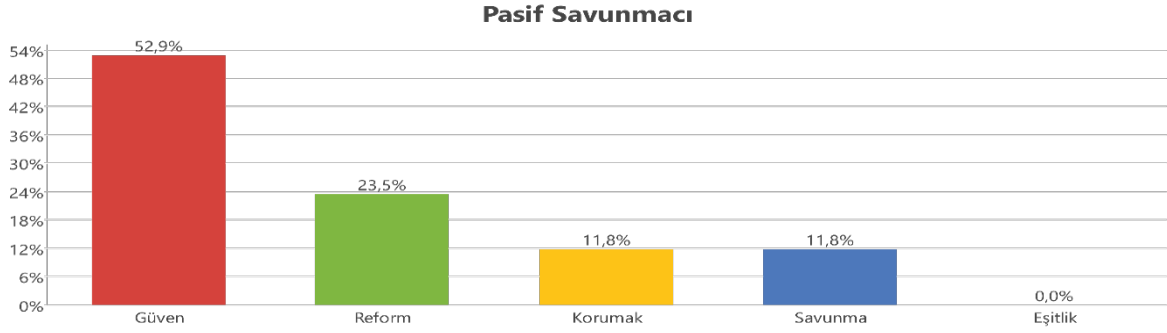
Şekil 20. Xi Jinping'in Konuşmasının Saldırgan Nitelikli Analizi

Şekil 20'de Jinping'in Saldırgan stratejik kültür kategorisi içerisindeki gösterge kodlarının dağılımı görülmektedir. Buna göre, Saldırgan başlığı altında analiz edilen kodlardan en çok % 50,0 oranla Devrim ve % 30,8 oranla Güç kodları yer almıştır. Savaş % 9,6 ve Çatışma/Saldırı % 5,8 oranla analiz sonucu olarak yansımıştır. Son olarak % 3,8 oranla Silah söylemi kullanılmıştır. Buna göre önceki konuşmasında bu kategori altındaki en öncelik konu olan Savaş üçüncü sıraya gerilemiş, Güç ise yine ikinci sıradaki yerini korumuştur. İlginç olan ise Devrim kodunun radikal bir artışla ilk sıraya yerleşmesi olmuştur. Bu da bir sonraki kategori olan Uzlaşmacı kategoride en sık başvurulan Barış ve Kalkınma kodları ile birlikte değerlendirildiğinde, kalkınma ve bu konudaki reformların en öncelikli konular arasında yer aldığı izdüşümünü vermektedir.



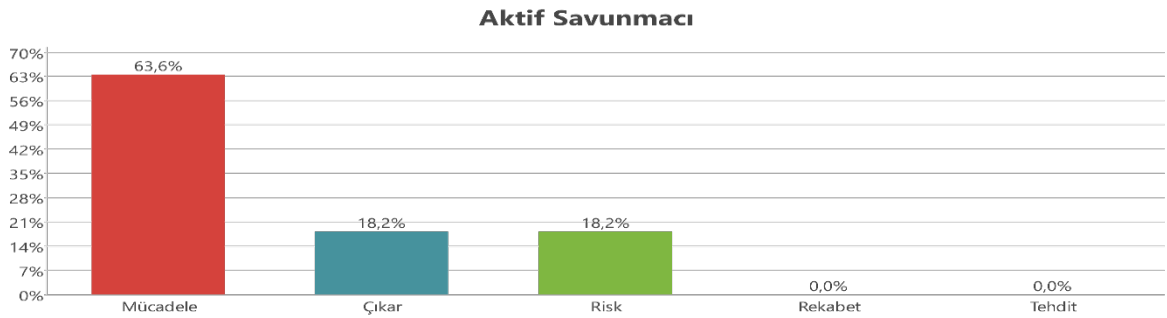
Şekil 21. Xi Jinping'in Konuşmasının Uzlaşmacı Nitelikli Analizi

Yukarıda Şekil 21'de, Jinping'in Uzlaşmacı stratejik kültür kategorisine ait gösterge kodlarının dağılımı sunulmuştur. Yukarıdaki kategori altında da ifade edildiği üzere burada öncelik verilen Barış % 30,4 ve Kalkınma % 30,4 kodları birlikte değerlendirildiğinde, kalkınma ve barış faaliyetlerinin öncelikli konular olduğu görülmektedir. Bunların da Demokratik % 21,7, İş birliği % 17,4 göstergelerinden anlaşılacağı üzere, uluslararası arenada saygınlık ve meşruiyeti artıracak yaklaşımlarla desteklenmeye çalışıldığı veya en azından bu şekilde bir imaj yönetiminin hedeflendiği ortaya çıkmaktadır.



Şekil 22. Xi Jinping'in Konuşmasının Pasif Savunmacı Nitelikli Analizi

Stratejik kültür kategorilerine ilişkin gösterge kodları açısından Jinping'in her iki konuşmasında da son sıralarda yer alan Savunma kategorilerinden *Pasif Savunmacı* tipe ilişkin kod dağılımı Şekil 22'de verilmiştir. Buna göre, Jinping konuşmasında en çok % 52,9 oranla *Güven* kodunu kullanmıştır. Reform söylemi % 23,5 ile ikinci sırayı almış; Korumak ve Savunma kodları ise eşit şekilde % 11,8 oranla onu izlemiştir. Jinping de önceki Başkan Jintao'ya benzer şekilde Eşitlik konusuna değinmediği görülmektedir.



Şekil 23. Xi Jinping'in Konuşmasının Aktif Savunmacı Nitelikli Analizi

Jinping'in 2021 konuşmasında en az yer verilen *Aktif Savunmacı* stratejik kültür kategorisine ilişkin gösterge kodlarının dağılımı Şekil 23'te görülmektedir. Şekilde % 63,6 oranla *Mücadele* açık ara farkla en çok kullanıma sahiptir. Söylemlere göre Çıkar ve Risk kodları % 18,2 oranla eşit şekilde ikinci ve üçüncü sırada yer almışlardır. Şekle göre Rekabet ve Tehdit kodlarının söylemlerde kullanılmadığı görülmektedir.



Şekil 24. Xi Jinping'in 2021 Yılındaki Konuşmasının Kod Bulutu

Son olarak, Şekil 24'te Jinping'in 2021 yılındaki konuşmasının odak noktasını oluşturan göstergelere ilişkin kod bulutu görülmektedir. Buna göre Jinping'in, 2021 konuşmasında ana odak, 2017 konuşmasındaki odak olan Kalkınmadan, Devrim koduna kaymıştır. Kod bulutunda yer alan diğer ifadeler ise Güç, Kalkınma, Güven, Mücadele şeklinde yer almış; daha önceki konuşmasında ön sıralarda yer verilen Barış, Savaş, Çatışma kodları ise kendilerine ikinci veya üçüncü sıralarda yer bulmaya devam etmiştir. Genel olarak sıralamadaki yerleri değişmekle birlikte odak noktasındaki kodların ön plandaki yerlerini korumaya devam ettiği ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular ise Çin stratejik kültüründe, konjonktüre ve algılanan tehdit durumuna bağlı olarak ufak çaplı değişimler olmakla birlikte genel olarak bir devamlılık durumunun mevcut olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Analiz sonucu ulaşılan bulgular doğrultusunda, Hu Jintao'nun 2005 yılında yaptığı konuşmasının stratejik kültür kategorileri açısından *Uzlaşmacı* yapıyı öncelediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kategori altında en çok *Barış* ve *Kalkınma* konularına odaklanılmıştır. İkinci kategoride yer alan *Pasif Savunmacı* stratejik kültür tipinde ise *Güven* konusunun öncelikli olduğu ortaya çıkmıştır. Jintao'nun bu konuşmasında üçüncü sırada yer alan *Saldırgan* stratejik kültür kategorisinde ise en çok *Güç* olgusunun yer aldığı görülmüştür. Konuşmada en son sırada yer alan *Aktif Savunmacı* stratejik kültür kategorisinde ise *Çıkar* konusu ön plana çıkmıştır. Bir başka ifadeyle, Jintao'nun 2005 yılı konuşması stratejik kültür tipolojileri açısından değerlendirildiğinde genel olarak *Barış* merkezli olduğu, bunu *kalkınma*, *iş birliği*, *koruma* gibi konuların takip ettiği görülmektedir. Analiz sonuçları, dönem itibarıyla Çin liderinin *Uzlaşmacı* bir stratejik davranış izlemeyi tercih ettiği veya öncelediği ancak uluslararası tehdit durumuna bağlı olarak *yeterli güç bulundurmaya önem verdiği* ve genel olarak *realist bir perspektife* sahip olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Jintao'nun 2011 yılında yaptığı konuşmasının analiz sonuçlarına göre ise söylemlerin *Uzlaşmacı* göstergelerden, *Saldırgan* nitelikli kodlara doğru savrulduğu görülmüştür. İçerik analizine göre, Jintao'nun konuşması ikinci sırada *Pasif Savunmacı*, üçüncü sırada *Uzlaşmacı*, son olarak da *Aktif Savunmacı* özellikler barındırmıştır. *Saldırgan* niteliklerden en çok *Güç* konusunu merkeze alan Jintao, *Pasif Savunmacı* niteliklerden *Reform*, *Uzlaşmacı* niteliklerden *Kalkınma* ve son olarak *Aktif Savunmacı* niteliklerden *Mücadele* konularına odaklanmıştır. Buna göre Jintao'nun, bahsi geçen konuşmasının *Güç* merkezli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güç kodunu, kalkınma, reform ve mücadelenin takip ettiği görülmektedir. Dolayısıyla 2011 yılı itibarıyla Çin stratejik kültürünün yeterli güce erişmeye odaklandığı, bunun içinde ekonomik reform ve kalkınmayı öncelikli konular olarak ele aldığı izduşümleri kendini göstermektedir.

Söylevleri analiz edilen ve halen görevini sürdüren Çin Devlet Başkanı Xi Jinping'in 2017'de yaptığı konuşmasına ilişkin bulgulara göre, görev süresinin başlarında Jinping'in de söylemlerinin odağında *Uzlaşmacı* stratejik kültür kategorisinin yer aldığı gözlemlenmiştir. Konuşmasında *Uzlaşmacı* niteliğin hemen ardından *Saldırgan* özellikte kodlar barındıran konulara değinmesi, Jinping'in iki zıt olguyu alternatif olarak bir arada değerlendirdiğine ilişkin ilginç bir sonuca işaret etmektedir. *Uzlaşmacı* niteliklerden *Kalkınma* konusuna, *Saldırgan* niteliklerden *Savaş* konusuna, *Pasif Savunmacı* niteliklerden *Güven* konusuna ve son olarak da *Aktif Savunmacı* kategori altında olarak *Çıkar* ve *Mücadele* konularına odaklandığı sonucuna erişilmiştir. Bu konuşmasının sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde,

Jinping'in, Kalkınma ve Barış kodlarını öncelemekle birlikte, duruma göre Savaş ve Çatışma/Saldırı seçeneklerini de göz ardı etmeyeceğine ilişkin bir çıkarıma ulaşılmaktadır. Genel olarak Çin Stratejik Kültürü'ndeki Konfüçyüsçü geleneğin ve izlek bağımlılığın devam ettiği, dolayısıyla Barış merkezli bir odağın olduğu ancak gerektiğinde uluslararası problem çözümünde savaşın da bir araç olarak kullanılabilmesi dolayısıyla savaşın her durumda bir bozukluk, bir anomali olarak algılanmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu göstergeler problemlerin öncelikle barışçı ve uzlaşmacı bir yaklaşımla ele alınabileceği; bu yaklaşım işe yaramadığı takdirde ise rakiplerin saldırısını bekleyerek savunmada kalmak yerine doğrudan saldırının alternatif en öncelikli seçenek olarak görüldüğü sonucunu yansıtmaktadır.

Analize dâhil edilen son konuşma olan, Jinping'in 2021 yılında yaptığı konuşmaya ilişkin bulgular ise Jintao'nun son dönemine benzer şekilde, ilerleyen süreçte, Jinping'in de *Saldırgan* stratejik kültür kategorisine ilişkin söylemlere kaydığını göstermiştir. Jinping'in konuşmasında *Uzlaşmacı* kategori ikinci sıraya kaymakla birlikte, başat stratejik kültür tiplerinden birisi olmaya devam etmiş; Pasif Savunmacı ve son olarak da Aktif Savunmacı kategoriler ise Jinping'in tıpkı bir önceki konuşmasında olduğu gibi son sıralarda yer almıştır. Ortaya çıkan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, muhtemelen diğer küresel güçlerin uluslararası politikalarının da etkisiyle, Çin liderlerinin stratejik kararlarının zaman içerisinde Uzlaşmacı kategoriden Saldırgan kategoriye doğru bir değişim gösterdiğini, bununla birlikte Uzlaşma kategorisinin de uygun koşullar ve uygun rakipler karşısında bir seçenek olarak alternatifler arasında ikinci önceliğe sahip olacak şekilde masada tutulduğunu göstermektedir. Jinping'in, 2021 konuşmasında ana odağın, 2017 konuşmasındaki odak olan Kalkınmadan, Devrim koduna kaydığı ortaya çıkmıştır. Kod bulutunda yer alan diğer ifadeler ise Güç, Kalkınma, Güven, Mücadele şeklinde yer almış; daha önceki konuşmasında ön sıralarda yer verilen Barış, Savaş, Çatışma kodları ise kendilerine ikinci veya üçüncü sıralarda yer bulmaya devam etmiştir. Genel olarak sıralamadaki yerleri değişmekle birlikte odak noktasındaki kodların ön plandaki yerlerini korumaya devam ettiği ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular ise Çin stratejik kültüründe, konjonktüre ve algılanan tehdit durumuna bağlı olarak ufak çaplı değişimler olmakla birlikte genel olarak bir devamlılık durumunun mevcut olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak her iki liderinde söylemlerinde görev sürelerinin başlangıcında Uzlaşmacı stratejik kültür yapısı ortaya çıkmış; devam eden süreçte ise her iki lider de Saldırgan kategoriye doğru bir savrulma yaşamıştır. Özetle, Çin'in her iki Devlet Başkanının konuşmaları analiz edilmiş ve Jintao'nun söylemlerinin durum ve şartlara göre değişken nitelikler barındırdığı sonucuna ulaşılrken, Jinping'in söylemlerinin ise en öncelikli kategori değişmekle birlikte, diğer kategoriler açısından bir devamlılık arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Söylemlere ilişkin yapılan içerik analizi sonuçları, stratejik kültür kategorileri kapsamında Jintao'nun daha çok Barış ve Güç merkezli göstergeleri odağına aldığını, Jinping'in ise Kalkınma ve Devrim göstergelerini öncelediğini göstermiştir. Netice itibarıyla her iki liderin ilk dönem konuşmaları daha çok *Uzlaşmacı*, son dönem konuşmaları ise *Saldırgan* tipindeki stratejik kültür kategorilerine denk düşmektedir. Bunda da mevcut konjonktürel gelişmelerin, diğer küresel güçlerin izlediği uluslararası politikaların ve güç ilişkileri kapsamında küresel düzende, tek kutuplu bir yapıdan, çok kutuplu bir yapıya evrilmenin ve küresel hegemonya mücadelesinde ön plana çıkan agresif tutumların etkili olmuş olabileceği değerlendirilmiştir.

Bu çalışmanın stratejik kültür konusunda, bundan sonra yapılacak müstakbel çalışmalar için örnek teşkil edebileceği, gelecekte farklı ülke liderlerinin söylemlerinin de stratejik kültür kategorileri kapsamında bu çalışmadakine benzer yöntemle analiz edilebileceği, dolayısıyla çalışmanın bir örnek uygulama olarak akademik yazına önemli bir katkı sunma potansiyeli taşıdığı değerlendirilmektedir.

Etik Beyanı: *Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.*

Yazar Katkıları: *1. yazar ve 2. Yazar çalışmada makalenin bütününe katkı sağlamıştır. 1. yazarın katkı oranı: %60, 2. yazarın katkı oranı: %40'tır.*

Çıkar Beyanı: *Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.*

KAYNAKLAR

- Akçadağ Alagöz, E. (2019). Stratejik Kültür Perspektifinden Kuzey Kore'nin Nükleer Programı, *Uluslararası İlişkiler*, 16(61), 111-126.
- Black, J. (2021). *Dünya Tarihinde Askerî Strateji*. (B. S. Bilgiç, Çev.). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Daase C. and Junk J., (2012). Strategische Kultur und Sicherheitsstrategien in Deutschland. *Nomos Verlagsgesellschaft mbH Sicherheit und Frieden (S+F) / Security and Peace*, 27 Eylül 2022 tarihinde https://www.jstor.org/stable/pdf/24233942.pdf?refreqid=excelsior%3Abbd14bb8ce497b119446517b10896eb8&ab_segments=&origin=&acceptTC=1 adresinden alındı
- Gray, C.S., (2010). *The Strategy Bridge: Theory for Practice*, 27 Eylül 2022 tarihinde <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199579662.001.0001> adresinden alındı.
- Johnston, A.I., (1995). Thinking About Strategic Culture. *International Security*, 27 Eylül 2022 tarihinde <http://www.fb03.uni-frankfurt.de/45431264/Johnston-1995-Thinking-about-Strategic-Culture.pdf> adresinden alındı.
- Keser, A. (2020). *Stratejik Kültür ve Ülke İncelemeleri*. Ankara: Berikan Yayınevi.
- Keser, A. ve Çalış Yazgu G., (2020). Savaş Felsefesi ve Stratejik Kültür İncelemeleri. M. Begenirbaş, R. Can Yalçın, ve S. Yenal içinde, *Strateji ve Güvenlik Alanında Temel ve Güncel Yaklaşımlar*, 73-89. Ankara: Nobel.
- Lantis, J.S. (2006). *Strategic Culture: From Clausewitz to Constructivism*, 27 Eylül 2022 tarihinde <https://irp.fas.org/agency/dod/dtra/stratcult-claus.pdf> adresinden alındı.
- Layton, P., (2012). The Idea of Grand Strategy, *RUSI Journal*, 157 (4), 56–61.
- Lock, E., (2017). *Strategic Culture Theory: What, Why, and How*, 27 Eylül 2022 tarihinde <https://www.pollux-fid.de/r/cr-10.1093/acrefore/9780190228637.013.320> adresinden alındı.
- McMaster, H.R., 2015. The Uncertainties of Strategy, *Survival*, 57 (1), 197–208.
- Mearsheimer, J.J. (2001). *The tragedy of great power politics*. New York: Norton.
- Organski, A.F.K. (1958). *World politics*. New York Knopf.
- Snyder, J.L. (1977). *The Soviet Strategic Culture: Implications for Nuclear Options*, 27 Eylül 2022 tarihinde <https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/2005/R2154.pdf> adresinden alındı.

TÜRK SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMALARI DERGİSİ YAZIM KURALLARI

1. Dergimize gönderilecek makaleler Türkçe veya İngilizce olabilir.
2. Dergiye ancak başka bir yerde yayınlanmamış veya halen yayınlanmak üzere değerlendirme sürecinde olmayan yazılar gönderilebilir. Makale yazımı ile ilgili bilimsel araştırma ve yazma kuralları esas alınmalıdır.
3. Sisteme yükleyeceğiniz dosyaya isim verirken boşluk ve noktalama işaretleri kullanmamaya, ismin çok uzun olmamasına özen göstermelisiniz. Dosyanızı göndermeden önce kişisel bilgi denetimi yapmalısınız. (Dosya/Sorunları Denetle –Belgeyi İncele menüsünden Belgeyi İncele – Denetle – Belge Özellikler ve Kişisel Bilgiler – Tümünü Kaldır – Kapat – Kaydet)
4. Yazar adları ve kurumları ile yazarları çağrıştıracak bilgilerin makale içinde yer almaması gerekmektedir. Tezlerden üretildiği, kongre veya sempozyumda sunulduğu gibi bilgiler ilk gönderimde makalede yer almamalı ancak editöre notlar kısmında iletilmelidir.
5. Makalelere Türkçe özet ve anahtar kelimeler ile İngilizce özet ve anahtar kelimeler eklenmelidir. Özetlerin her biri ortalama 100-150 kelime aralığında olmalıdır. Makalelerde en fazla 5 adet anahtar kelime ve en az 3 adet JEL sınıflandırma kodları (varsa) yer almalıdır.
6. Makaleler Word programında, Times New Roman karakterinde ve tek satır aralıklı yazılmalıdır. Metin için 11 punto, başlıklar için 12 punto ve dipnotlar için 10 punto karakter kullanılmalıdır. Tablo ve şekiller sayfaya sığmalı ve okunur olmalıdır.
7. Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olmalıdır. Dergimize gönderilen makalelerin özgünlüğü İntihal tespit yazılımı (iThenticate, Turnitin vb.) aracılığıyla kontrol edilmektedir. Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırma için etik kurul onayı gerekmektedir. Araştırmada “Etik Kurul Onayı” alınması gerekli ise; makalenin “Gereç ve Yöntem” bölümünde Etik Kurul onayına ilişkin bilgiler (etik kurulun adı, onay belgesinin numarası ve tarihi) belirtilmelidir.
8. Kaynaklara göndermeler, metin içinde açılacak ayraçlarla yapılmalıdır. Ayraç içindeki sıra şöyle olmalıdır: Yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı.
Örneğin:
..... ifade edilmiştir (Taylor, 2010).
..... belirtilmektedir (Grundy ve Moxon, 2013).
..... (Stephens ve Malone, 2010; Schultz vd., 2011).
9. Metinde gönderme yapılan bütün kaynaklar, kaynakçada belirtilmeli, gönderme yapılmayan kaynaklar, kaynakçaya konulmamalıdır. Kaynaklar, soyadına göre alfabetik sıralama yapılarak yazılmalıdır. Dipnot, atıf ve kaynak göstermeye ilişkin olarak APA 6 sistemi esas alınacaktır.
10. Taslak makale formatına [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

11. Yayınlanan makalelerin sorumluluğu yazar veya yazarlarına aittir. Yazılardaki görüşler dergiye mal edilemez.

JOURNAL OF TURKISH SOCIAL SCIENCES RESEARCH AUTHOR GUIDELINES

1. Article may be in either Turkish or English.
2. Only manuscripts that have not been published elsewhere or that are not currently in the evaluation process for publication can be sent to the journal. Scientific research and writing rules should be taken as basis for article writing.
3. When naming the file to be uploaded to the system, author(s) should be careful not to use spaces and periods, and the name should not be too long. Personal information check should be made before submitting the file.
4. The names of the authors, their institutions and the information that may remind the authors should not be included in the article. Information such as produced from theses, presented in congress or symposium should not be included in the article in the first submission, but should be sent to the editor in the notes section.
5. Turkish abstract and keywords and English abstract and keywords should be added to the article. Each of the abstracts should be between 100-150 words on average. Articles should contain at most 5 keywords and at least 3 JEL classification codes (if any).
6. Articles should be written in Word, in Times New Roman characters and single-spaced. The font should be 11 pt for text, 12 pt for headings and 10 pt for footnotes. Tables and figures should fit on the page and be legible.
7. The article should be in accordance with research and publication ethics. The originality of the articles will be checked through Plagiarism detection software (iThenticate, Turnitin etc.). Ethics committee approval is required for all kinds of research conducted with qualitative or quantitative approaches that require data collection from participants by using survey, interview, focus group interview, observation, experiment and interview techniques. If "Ethics Committee Approval" is required for the research; In the "Materials and Methods" section of the article, information regarding the approval of the Ethics Committee (name of the ethics committee, number and date of the approval document) should be stated.
8. All references cited in the text should be in parentheses. Reference in parentheses should be in the following order: Surname(s) of Author(s), Publication Year.

For instance:

..... is stated (Taylor, 2010).

..... is suggested ((Grundy ve Moxon, 2013).

..... (Stephens ve Malone, 2010; Schultz vd., 2011).
9. All references cited in the text should be specified in the references section, References should be written in alphabetical order by surname. APA 6 system will be taken as basis for footnotes, citations and references.

10. You can access the draft article format [here](#).

11. The responsibility of the published articles belongs to the author(s) of articles. The opinions in the articles cannot be attributed to the Journal of Turkish Social Sciences Research.