

EISSN 2146-6017



**MARMARA
SOSYAL ARAŞTIRMALAR
DERGİSİ**

THE JOURNAL OF MARMARA SOCIAL RESEARCH

EDİTÖRLER

NİZAMÜLMÜLK GÜNEŞ

BORA AKSU

dergipark.org.tr/tr/pub/marusad



ISSN: 2146-6017
Başlangıç: 2011
Yayın Aralığı: Yılda 2 Sayı
Yayıncı: Marmara Üniversitesi

Sayı: 19 Yıl: 2023

Editörler / Editor in Chief

(Baş Editör) Nizamülmülk Güneş (Marmara University)

Bora Aksu (Marmara University)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The contents in the articles cannot be used without citation.

Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi© 2011
The Social Research Journal of Marmara (MARUSAD)© 2011

2023, No:19

BU SAYININ HAKEMLERİ/REVIEWERS OF THIS ISSUE

Dr. Öğretim Üyesi Derya SEMİZ ÇELİK

Dr. Öğretim Üyesi Adviye ASLI DENİZLİ POLAT

Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN

Prof. Dr. Refika BAKOĞLU

Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ

Prof. Dr. Yılmaz BAYAR

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

	<i>Makale Başlığı / Article Name</i>	<i>Sayfa / Page</i>
1	<i>TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE 2022 YILI KÂRLİLİĞİNİN BİLEŞENLERİ /Makale Türü: Araştırma</i> Fikret KARTAL	1 - 25
2	<i>KRİPTO PARALAR ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ/Makale Türü: Araştırma</i> Nuray ERGÜL, Göktürk NURİ KONDAK	26 - 42
3	<i>BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA /Makale Türü: Araştırma</i> Meral KIZRAK, Aslı Nur İNAN, Cenk SÖZEN	43 - 82

TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE 2022 YILI KÂRLILIĞININ BİLEŞENLERİ

Doç.Dr. Fikret KARTAL ¹ 

Özet

Bankaların kârlılığı, ekonomik krizlere, otoritelerin kararlarına ve değişen ekonomik ortama son derece duyarlı olan bankaya ve sektöre özgü faktörler ile makroekonomik koşullardan etkilenmektedir. Geleneksel olmayan para politikası sonucu Türk bankacılık sektörünün kârlılığı 2022 yılında yüksek büyümeye tanıklık etmiştir. Çalışmada, bankacılık sektörünün aylık finansal tabloları ve yıla yaygın ortalama büyüklükleri kullanılarak 2022 yılı kârlılığının belirleyicileri analiz edilmiş ve tüketici fiyat endeksli tahvillerin katkısı dışarda tutulduğunda, bankacılık sektörünün finansal görünümünün çok güçlü olmadığı görülmüştür. Menkul değerlerden sağlanan faiz gelirindeki keskin artış sonucu, bu kalemin toplam faiz geliri içindeki payı %25'ten %39'a yükselirken, kredi faiz gelirinin payı %69'dan %58'e gerilemiş; ortalama TL kredi büyüklüğü reel olarak %9 küçülürken, TL kredilerden elde edilen faiz geliri reel olarak %6 artmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık Sektörü, Kârlılık, Enflasyona Endeksli Tahviller, Para Politikası

Jel Sınıflandırması: E44, E51, E52, G10, G20, G21

THE COMPONENTS OF TURKISH BANKING SECTOR PROFITABILITY IN 2022

Abstract

Banking sector profitability is affected by bank-specific, sector-specific, and macroeconomic factors that are highly sensitive to economic crises, banking authorities' decisions and the changing economic environment. In 2022, Turkish banking sector's profitability has increased significantly due to the unconventional monetary policy. In the study, determinants of profitability for 2022 were analyzed using monthly financial statements and average sizes spread throughout the year for the banking sector. When the contribution of CPI-indexed bonds was excluded, it was seen that the financial outlook of the banking sector was not very strong. As a result of the sharp increase in interest income from securities, the share of this item in total interest income increased from 25% to 39%, while the share of interest income from loans decreased from 69% to 58%; while the average TL loan size decreased by 9%, interest income generated from TL loans increased by 6% in real terms.

Keywords: Banking Sector, Profitability, CPI-Indexed Bonds, Monetary Policy

Jel Classification: E44, E51, E52,G10, G20, G21

¹ Ostim Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonomi Bölümü,
kartal.fikret@gmail.com,

ORCID: 0000-0002-2354-8621

Makale Yüklenme Tarihi: 01.04.2023

Makale Kabul Tarihi: 05.06.2023

Yayın Tarihi:30.06.2023

1. Giriş

Bankaların kârlılıkları bankaya özgü faktörlerin yanı sıra makro koşullar tarafından şekillenmekte; istikrarlı ve yeterli bir kârlılık sadece öz kaynaklara katkı ve maruz kalınabilecek kayıplar için tampon oluşturulması bakımından değil, kredi verilebilir fonlara ve alınabilecek risklere alan açılması suretiyle kredi kanalı üzerinden reel ekonominin desteklenmesi açısından da önem taşımaktadır.

Türkiye’de bankalar son yıllarda öz kaynak kârlılığı anlamında tatmin edici sonuçlara ulaşamamış olsalar da 2022 yılı içinde nominal kârlılıkta ulaşılan yüksek artış oranları bankaların kârlılığını ve kârlılığı besleyen faktörleri tartışmaya açmıştır. Bankalarda kârlılığın belirleyicilerine dönük olarak geçmişte yapılan çalışmalar, 2022 yılında meydana gelen kârlılığın ulaştığı düzeyi açıklamakta yetersizdir. Örneğin, krizler de dâhil olmak üzere olağan dönemlerde enflasyon artışı faiz artışına neden olduğu için, enflasyon ile kârlılık arasındaki etkileşim faiz oranları üzerinden takip edilebilmekteydi. Ancak içinden geçilen dönemde enflasyon ile faiz oranı arasındaki makasın pozitif değil, negatif yönde açılması ve enflasyon hedeflemesi stratejisinin para politikasında tatbik edilmemesi farklı sonuçlar doğurmuştur. İzlenen geleneksel olmayan makro politikaların, özelde para politikasının kârlılıkta geçici bir artışa neden olduğu açık şekilde görülmekte olup, dengesizlik içinde geçici bir denge halinin bulunduğu ve bu durumun sürdürülemeyeceğine dönük görüşler ağırlıktadır.

Çalışmamız, geleneksel olmayan para politikasının izlendiği ve bankacılık sektörüne dönük yoğun düzenleme ve makro ihtiyati tedbirlerin tatbik edildiği 2022 yılında Türk bankacılık sektörünün ulaştığı yüksek nominal kârlılığın kaynaklarını ve bileşenlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. 2022 yılında izlenen para politikasının ve bankacılık sektörüne dönük düzenlemelerin yanı sıra negatif reel faiz ortamında, yüksek enflasyonun enflasyona endeksli tahvil-ler üzerinden sunduğu kârlılık imkânının da önceki dönemlerden önemli farklılıklar arz etmesi nedeniyle, farklı dönemlerin mukayesesi ve elde edilen sonuçlara katkı sunan makro ve sektörel değişkenler üzerinden ekonometrik modellerin kullanılması yerine, kendine özgü koşulları barındıran ve önceki yıllardan bu açıdan ayrışan 2022 yılı kendi içinde finansal tablo analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

2. Banka Kârlılığına İlişkin Literatür

Bankalar kredi riski, piyasa riski (faiz oranı, döviz kuru, emtia ve hisse senedi fiyatlarındaki dalgalanmalardan kaynaklı risk) ve operasyonel risklere maruz kalmakta, makroekonomik gelişmelerden süratle ve yoğun şekilde etkilenmekte ve bu nedenle vade, faiz oranı, kredi, döviz kuru gibi değişkenlerin bilanço ve bilanço dışı kalemler üzerinde yarattığı etkileri yakından izlemektedirler. Aktif kalitesi, likidite, sermaye yeterliliği gibi bankaların gücünü gösteren kritik değerlerin, sermayedarların yatırımlarından beklentilerine tekabül eden ve faaliyetlerin sonucunu gösteren kârlılık ile beslenmesi kritik önemdedir. Bankaların istikrarı ve devamlılığı için dönemsel değil, süreklilik arz eden, olağan faaliyetlerden güç alan kârlılığın katkısı tartışmasızdır. Dönemsel olarak kârlılıkta aşırı dalgalanmaların yaşanması, söz konusu dalgalanmaların kaynaklarını ve süresini önemli hale getirmektedir. Aşağıda banka kârlılığının belirleyicilerine ilişkin literatüre kısaca yer verilmekle birlikte, 2022 yılında Türk bankacılığında yaşanan dalgalanmanın ve aşırı nominal kâr artışının kendine özgü, önceki dönemlerden ve krizlerden ayrılan, sıra dışı para politikasından beslenen dinamiklerinin olduğu hatırd tutulmalıdır. İçinden geçilmekte olan konjonktürde, bankaya özgü olağan faktörlerin (ölçek, kredi-öz kaynak-mevduat gibi büyüklüklerin bilançodaki payları ve net faiz marjı gibi) ve makro değişkenlerin (büyüme, enflasyon gibi) banka kârlılığına etkisinin incelenmesinin dışında, negatif reel faiz ve enflasyona endeksli tahvillerin bu ilişkideki yerinin belirlenmesi ayrı bir anlam ve değer kazanmıştır.

İçinde bulunulan konjonktür ve kullanılan değişkenlerden bağımsız olarak, banka kârlılığının ana belirleyicisi net faiz marjı olup, tüm makro ve mikro değişkenler farklı yön ve büyüklükte net faiz marjı üzerinde tesir yaratmaktadır. Net faiz marjının genel kabul görmüş hesaplanma biçimi şu şekildedir:

$$\text{Net Faiz Marjı} = \frac{(\text{Faiz Geliri} - \text{Faiz Gideri})}{\text{Ortalama Faiz Getirili Varlıklar}}$$

Net faiz marjı üzerinde belirgin derecede etkili olan bankaya, sektöre ve makroekonomiye özgü değişkenlerin belirlenmesi ve bu değişkenleri etkileyen diğer faktörlerin tespiti önemlidir.

Düşük ve düşen faiz ortamının yarattığı etki, kısa vadeli kaynakların fonlama maliyetinde azalış, menkul kıymetlerin değerlemesinin sunduğu değer artışı, sorunlu kredilerin azalmasının yarattığı düşük karşılık yükü, öngörülebilirlikteki artışla birlikte artan ekonomik aktivitenin

yarattığı genişleme gibi kanallar üzerinden bankaların aktif kalitesine ve kârlılığına katkı sunmaktadır. Yükselen faizler ise belirtilen kanallarda ters yönde etkiler doğurmaktadır. Ayrıca söz konusu etkilerin bir kısmının kısa dönemde geçerli olduğu ve bankaların aktif ve kaynak yapısını bir süre sonra yeni koşullara uyarladıkları, uzun dönemde farklı etkilerin oluşabileceği dikkate alınmalıdır.

Net faiz marjının düşük faiz ortamında düşük kaldığını belirten çalışmada (Claessens, Coleman ve Donnelly, 2016); Batı ülkelerinde sıfır düzeyine gerileyen, hatta nominal negatif değerlere tekabül eden faiz oranlarının faiz marjını baskıladığı, çünkü bankaların sıfır veya negatif faiz oranlarını özellikle bireysel mevduat sahiplerine yansıtma istemediği, bir şekilde uğranılan kaybın kurumsal kredi müşterilerine yansıtılmaya çalışıldığı belirtilmektedir. Gelişmiş ekonomilere ilişkin yapılan bu çalışmada, düşük faiz ortamına Kanada, İngiltere ve ABD bankacılık sektörlerinin güçlü kârlılıkla, Euro Bölgesi ve Japonya bankalarının ise daha zayıf kârlılıkla eşlik ettiği, bu farklılığın kısmen net faiz marjlarından kaynaklandığı, bankaların düşük faizli mortgage kredileri ve kamu borçlanma araçlarını bulundurma düzeylerine bağlı olarak kârlılığın şekillendiği açıklanmıştır.

Negatif reel faizlerin net faiz marjı üzerinden banka kârlılığına etkisini Amerikan bankaları için araştıran ve Amerika Merkez Bankası FED bünyesinde yapılan çalışmada (Arseneau, 2017: 25-26); bankaların negatif reel faiz ortamına farklı şekillerde tepki ürettikleri, araştırmaya konu bankaların takriben üçte birinin, aktiflerde tutulan likit varlıklar nedeniyle, özellikle kısa vadeli varlıklardan edinilen faiz gelirindeki düşüşün kârlılık üzerindeki olumsuz etkisinden kaçınmaya çalıştığı; bankaların diğer üçte birinin kısa vadeli fonlama kalemlerindeki maliyet düşüşünü net faiz marjında artışa çevirmeye yöneldiği; kalan bankaların ise negatif faiz ortamını banka kârlılığı üzerinde etki yaratan bir faktör olarak görmediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla negatif faiz ortamının bankaların likit varlıkları ve kısa vadeli fonlama ihtiyaçlarına bağlı olarak farklı şekillerde etki gösterebildiğine işaret edilmiştir.

Kaynak yapısının daha kısa vadeli olması nedeniyle faiz oranlarındaki artışın kısa vadede net faiz marjı üzerinde negatif etki yarattığı kabul edilmekle birlikte, uzun vadeli etki bakımından net bir tespitin dile getirilmesi zordur. Örneğin, Almanya Merkez Bankası Bundesbank bünyesinde yapılan ve Alman bankaları için 40 yıllık bir dönemi kapsayan çalışmada (Busch

ve Memmel, 2015: 2), faiz oranlarında 100 baz puanlık bir artışın uzun dönemde net faiz marjını 7 baz puan artırdığı yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Aynı çalışmada, düşük faiz ortamının ve sıfır düzeyindeki faizlerin özellikle bireysel vadeli mevduat bakımından bankalar aleyhine bir sonuç ürettiği de belirtilmiştir.

2008-2014 döneminde Euro Bölgesi'nde net faiz marjının belirleyicilerine dönük yapılan çalışmada (Angori, Aristei ve Gallo, 2019), banka kârlılığının finansal istikrar için taşıdığı öneme vurgu yapılarak, 2008 küresel krizi sonrasında net faiz geliri anlamında banka kârlılığının zayıf kaldığı, düşük faiz ortamının uzamasının ve düzleşen getiri eğrilerinin net faiz marjını aşındırdığı, krize tepki olarak başvuru politikalarının ekonomik iyileşmeye ve kredi karşılıklarında düşüş ile faiz dışı gelirler bakımından banka kârlılığına katkılar sunduğu, ancak net faiz marjı üzerinde yarattığı etkiler bakımından banka kârlılıklarının sürdürülebilirliği noktasında endişelere neden olduğu belirtilmiştir.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, 2011-2016 döneminde net faiz marjının belirleyicilerine dönük yapılan çalışmada (Hanzlik ve Teply, 2019: 17-18), kısa vadeli piyasa faizleri ile net faiz marjı arasında pozitif konkav (içbükey) bir ilişkinin bulunduğu, doğrusal bir ilişkinin mevcut olmadığı, yoğunlaşmaya bağlı olarak oligopol güce sahip bankaların daha yüksek marja sahip oldukları belirlenmiştir.

Euro bölgesi bankaların kârlılığında makroekonomik koşullar ve bankaya özgü faktörlerin belirleyici olduğu, ancak en önemli faktörlerin GSYH büyümesi ve banka ölçeği olduğu belirtilmektedir (ECB, 2005: 167). 2008 küresel krizi sonrasında girilen ekonomik ortamda, Euro Bölgesi bankalarının kârlılığının sermaye maliyetinden daha düşük oranlara gerilediği ve bunun sürdürülemez olduğu, sektörde konsolidasyonun meydana geleceği yönünde görüşler bulunmaktadır (Guindos, 2019). Personel ve şube ağı üzerinden maliyet azaltımı, dijital bankacılığın yaygınlaştırılması, gelirlerin çeşitlendirilmesi ve sorunlu kredilerin çözülmesi gibi ağırlıklı banka yönetimlerine bağlı adımlarla Euro Bölgesi bankalarının kârlılığının artırılması önerileri dile getirilmektedir (ECB, 2018: 142).

76 ülkeyi ve 2004-2017 dönemini kapsayan diğer bir çalışmada (Hanedar, 2020: 253), ülkedeki makroekonomik istikrarsızlığın göstergesi olan fiyatlar genel seviyesi ve risk primine

bağlı reel faiz oranında meydana gelen artışların faiz marjını da artırdığı belirlenmiş; makroekonomik istikrar ve finansal gelişmişlik seviyesinin önemi vurgulanmıştır.

Türk bankacılığında net faiz marjının belirleyicilerine dönük bazı çalışmalar mevcuttur. Bankaların aracılık maliyetlerini göstermede ve bankacılık sisteminin etkinliğini ölçmede kullanılan net faiz marjının, hükümet politikaları, piyasa yapısı, finansal serbestlik, makro değişkenler, vergilendirme, fiyat dışı mekanizmalar, kamunun sistemdeki ağırlığı, sisteme giriş şartları gibi değişkenler tarafından belirlendiğini öne çıkaran ve BDDK bünyesinde yapılan çalışmada (Kaya, 2001: 19), Türkiye’de 1990’lı yıllar ve 2000’li yılların başı incelenmekle birlikte, her dönem geçerli olma özelliğine sahip değerlendirmeler sunulmuştur. Örneğin, Türkiye’de net faiz marjındaki düşüş ve yükselişlerin bankacılık sektörünün etkinliğindeki değişmeye bağlı olarak değil, ulusal ve uluslararası krizler ve hükümetlerin izledikleri istikrar programları ve bu programlardaki başarısızlıklarla oluştuğu belirtilmiştir. Aynı çalışmada, bankalar arasındaki rekabetin yoğun olması hâlinde, bunun aktif tarafında kredi faizinin düşmesine, pasifte ise mevduat faizinin artmasına ve dolayısıyla faiz marjının daralmasına yol açtığı açıklanmıştır.

Türk bankalarında 2002-2017 döneminde net faiz marjının açıklanmasında mikro değişkenlerin makro değişkenlerden daha etkili olduğunu belirten diğer bir çalışmada (Yağcılar ve Kalaycı, 2020: 30-31); fiyatlama davranışının şekillendirdiği faiz marjını etkileyen risk faktörleri olarak likidite, kredi, faiz oranı ve kur risklerini temsil eden değişkenlerin kullanıldığı, en güçlü etkiye sahip değişkenlerin ise kredi riski ile ilişkili olan ‘Krediler/Aktifler’ ve ‘Takipteki Krediler/Toplam Krediler’ oranlarının olduğu, ayrıca bankaların iş modellerinin, dolayısıyla bankaların finansman ve yatırım politikalarının, risk iştahlarının, büyüme stratejilerinin ve aracılık etkinliğinin doğrudan fiyatlama politikasına yansdığı belirtilmiştir.

1995-2009 döneminde faaliyet gösteren tüm ticari bankaları kapsayan, net faiz marjı, aktif karlılığı ve öz kaynak kârlılığını performans ölçütü olarak kullanan çalışmada (Taşkın, 2011: 297), faiz oranı, enflasyon ya da GSYH’deki değişimlerin performansa istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı, sermaye yeterliliğinin performans bakımından iyi bir ölçüt olduğu, ölçek ekonomisinden uzaklaşmanın ise performansa negatif yönde yansdığı belirtilmiştir. Bir bütün olarak, makroekonomik unsurlardan daha fazla mikro unsurların performansı açıklamada etkili olduğu vurgulanmıştır.

Net faiz gelirin belirlenmelerine yönelik olarak borsada işlem gören 13 banka üzerinden 2005-2016 dönemi için hazırlanan çalışmada (Ceco, 2017: 62-65); ölçek ekonomisi kapsamında, daha büyük bankaların çeşitlendirme imkânından yararlanarak yüksek ve istikrarlı gelire ve düşük maliyete sahip olduğu, sermaye yapısı güçlü bankaların daha yüksek faiz marjına ulaştığı, mevduat düzeyi yüksek bankaların faiz marjının da yüksek kaldığı, işlem maliyeti artan bankaların faiz marjını artırma eğiliminde olduğu, ayrıca takipteki krediler ile faiz marjı arasında pozitif ilişkinin bulunduğu, çünkü kredi riskinin müşterilere aktarıldığı belirlenmiştir.

2005-2015 dönemine ilişkin 27 ticari bankanın verilerini ve makro değişkenleri kullanan çalışmada (Aydın, 2019: 187-188); sadece bankaya özgü değişkenlerin değil, makro ve sektöre özgü değişkenlerin banka kârlılığını önemli ölçüde etkilediği, aktif kârlılığının kredi ve likidite riski ile anlamlı ve negatif yönlü, sermaye, faiz dışı gelirler ve ekonomik büyüme ile pozitif yönlü ilişkisinin bulunduğu; öz sermaye kârlılığının ise faaliyet giderleri ile negatif, net faiz ve faiz dışı gelirler, enflasyon oranı ve yoğunlaşma değişkenleri ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğu belirtilmiştir.

Borsada işlem gören 13 bankanın, 2004-2009 dönemindeki verileri üzerinden yapılan çalışmada (İskenderoğlu, Karadeniz ve Atioğlu, 2012: 305-306), aktif ve öz kaynak büyüklüklerinin aktif karlılığı ve öz kaynak karlılığı üzerinde pozitif etkisinin bulunduğu, ancak aktif ve öz kaynak büyümesinin sadece öz kaynak kârlılığı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu, aktif karlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiş, aktif ve öz kaynak kârlılığının gecikmeli değerlerinin anlamlı ve pozitif sonuçlar verdiği, bir dönemde elde edilen kârın sonraki dönem kârını da etkilediği tespit edilmiştir. Kârlılık ile kaldıraç (yabancı kaynakların bilanço büyüklüğündeki payı) arasında negatif ilişki kuran finansal hiyerarşi teorisinin geçerli olduğu, mevduatın pasifteki payının artmasının aktif-öz kaynak kârlılığını olumsuz etkilediği açıklanmıştır.

Borsada işlem gören 14 mevduat bankası için 2009-2013 dönemine ait veriler üzerinden yapılan, aktif kârlılığı ve net faiz marjını kârlılık göstergesi olarak dikkate alan çalışmada (Reis, Kılıç ve Buğan, 2016: 32-33); aktif kârlılığı üzerinde kaldıraç oranı ve kredi/mevduat oranının negatif, piyasa kapitalizasyonunun pozitif etkide bulunduğu; net faiz marjının ise kaldıraç oranı, kredi/mevduat oranı, piyasa kapitalizasyonu ve GSYH değişkenlerinden negatif yönlü

etkilendiği belirlenmiştir. Artan yabancı kaynakların bankaları yüksek riskli çalışmamak adına yüksek sermaye yeterliliği rasyosu bulundurmaya yönlendirdiği, bu nedenle kaldıraç oranının kârlılık üzerinde negatif etki yarattığı açıklanmıştır.

Türkiye’de 2010-2017 döneminde 11 bankanın verileri üzerinden yapılan ve içsel ve dışsal faktörlerin aktif ve öz kaynak kârlılığı ile ilişkisini araştıran diğer bir çalışmada (Türkdönmez ve Babuşçu, 2019: 50-51); öz kaynakların bilançoda payı artıka öz kaynak kârlılığının olumlu etkilendiği, sektör payı, enflasyon ve GSYH ile aktif-öz kaynak kârlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, mevduat faizleri ile kârlılık arasında ise negatif bir ilişkinin bulunduğu açıklanmıştır.

2009-2013 döneminde, 28 mevduat bankası için yapılan ve kârlılığın belirleyicileri konusunda Avrupa Bankaları ile Türk bankalarını karşılaştıran çalışmada (Küçükbay, 2017: 146-147); banka büyüklüğü (Toplam Aktifler) ve sermaye oranının (Öz kaynaklar/Aktifler) Avrupa ve Türk bankalarının aktif kârlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, ancak banka büyüklüğünün kârlılık üzerinde Avrupa’da pozitif, Türkiye’de negatif etkisinin olduğu, dolayısıyla Türk bankalarının ölçek ekonomisinden yararlanamadıkları, ayrıca Avrupa bankalarının aktif kârlılığını etkileyen mevduat (Mevduat/Aktifler) ve kredi (Krediler/Aktifler) oranlarının Türk bankalarını etkilemediği belirtilmiştir. Türk bankalarında net faiz marjını sadece kredi oranı ve sermaye oranı etkilerken, Avrupa’da mevduat oranı dışındaki değişkenlerin net faiz marjı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu açıklanmıştır.

Bir bölümüne yukarıda yer verilen bankacılık sektörü kârlılığına dönük çalışmalarda, genellikle belirli bir dönemde kârlılığa tesir eden makro ve sektörel değişkenlere dayalı ekonometrik modeller kullanılarak literatüre önemli katkılar sunulmuştur. Çalışmamız ise finansal tablo analizine başvurmakta ve 2022 ile önceki yıllarda elde edilen sonuçlarla ilişki aramaktan çok 2022’nin sonuçlarını ve bileşenlerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bunun ana sebebi ise 2022 yılının pek çok açıdan önceki yıllardan ayrışmasıdır. Türkiye’de para politikası alanında 2021’in son çeyreğinden itibaren önemli bir kırılma yaşanmış ve 2002 yılından itibaren izlenen örtük ve 2006 yılından itibaren izlenen açık enflasyon hedeflemesi stratejisi fiilen askıya alınarak, tarifî, kurgusu ve araçları bir model ve tasarım eşliğinde tam olarak ortaya konulamamış geleneksel olmayan bir para politikası izlenmeye başlanmıştır; ihracat, dış açık, büyüme,

istihdam, enflasyon gibi çok sayıda makro değişken zaman zaman izlenen politikanın hedefleri olarak gösterilmiştir. Ulaşılamayan sonuç ve hedeflere paralel olarak bankacılık sektörü yoğun düzenlemelere tabi tutulmuş, dolayısıyla 2022 yılındaki faaliyet ortamı ve koşulları önceki yıllardan belirgin olarak farklılaşmıştır. Yüksek negatif reel faiz ortamı, yüksek enflasyon, baskılanan döviz kuru ve faiz oranları bankaların faaliyet sonuçlarına tesir ettiği için 2022 odaklı bir analiz finansal tablolar üzerinden çalışmamıza konu edilmiştir.

3. Gelir ve Giderlerin Kompozisyonu

2021 yılı son çeyreğinde para politikasında yapılan radikal değişiklik ve bu değişikliğin yol açtığı dalgalanmalara karşı gösterilen ve gösterilmeyen tepkiler nedeniyle enflasyon TÜFE’de resmî verilere göre Ekim 2022 itibarıyla yıllık %85 düzeyine yükselmiştir. Bu süreçte makro ihtiyati tedbirlere ve Merkez Bankası rezervlerine başvurulmuş döviz kuru baskılanmış, politika faizi aşamalı olarak %9’a çekilmiş, 2-10 yıl vadeli tahvil faizleri %10-12 düzeyine gerilemiş, kredi-mevduat faizleri ise enflasyonun çok gerisinde kalarak, 2022 son çeyreğinde %20'lere doğru düşmüştür. İzlenen ekonomi politikalarının ürettiği sonuçların değerlendirilmesi çalışmanın kapsamı içinde yer almamaktadır. Piyasa faizleri olarak nitelenen tahvil, kredi, mevduat faizlerinin enflasyonun oldukça gerisinde kaldığı, reel faizin yüksek oranlarda negatif seyrettiği bir ortamda bankacılık sektörünün ulaştığı ve %400’ü aşan artışlara tekabül eden kârlılık rakamı gündemi meşgul etmiştir. Piyasanın ana göstergelerinin piyasada belirlenmediği bir ortamda değişkenler arasında ilişki kurulması ve olağandışı politikaların izlendiği bir dönemde olağan dönemlerde oluşmuş denge ve ilişkilerin kullanılması zorlaşmaktadır. Bankalar için kârlılıkta kredi-tahvil faiz düzeyi değil, net faiz marjının düzeyi belirleyicidir. Ayrıca gösterdikleri faaliyetlerin niteliği gereği pasiflerinde kısa vadeli yükümlülükler bulunduran, faiz oranları ve döviz kurunda meydana gelen değişimlerin doğurabileceği risklere açık olan bankaların kârlılık görünümünün çok kısa sürede değişebileceği, yüksek düzeyde kredi, kur ve faiz riski taşındığı hatırd tutulmalıdır. Dolayısıyla çeyreklik veya bir yıllık kârlar değil, orta ve uzun vadeli eğilimler önemlidir.

2022 yılında kârlılıkta meydana gelen olağan dışı değişimin ana sebebinin belirlenmesinden önce bankaların gelir-gider kalemleri aşağıda sunulmaktadır. Kâr/zarar tablosuna konu gelir ve gider kompozisyonu ana faaliyetleri (faiz gelir/gideri) ve bu faaliyetleri destekleyici diğer

kalemleri (faiz dışı gelir/gider) kapsamaktadır. İlerleyen bölümlerde kâr/zarar tablosu formatına uygun tablolar yer almakta olup, aşağıda 2022 yılına ait kâr/zarar tablosu, gelirleri solda, giderleri sağda gösterecek şekilde yeniden sınıflandırılmıştır.

No	Gelir Kalemleri	2022	Toplam Gelirler İçindeki Payı	Alt Grup İçindeki Payı	No	Gider Kalemleri	2022	Toplam Giderler İçindeki Payı	Alt Grup İçindeki Payı
1	Kredilerden Alınan Faizler	807.504	45,1%	57,5%	20	Mevduata Verilen Faizler	442.103	36,3%	69,2%
2	Takipteki Alacaklardan Alınan Faizler	13.470	0,8%	1,0%	21	Bankalara Verilen Faizler	63.418	5,2%	9,9%
3	Bankalardan Alınan Faizler	23.822	1,3%	1,7%	22	Para Piy.İşl.Verilen Faizler	12.457	1,0%	1,9%
4	Para Piy. İşl. Alınan Faizler	3.476	0,2%	0,2%	23	İhraç Edilen Menkul Kıym.Verilen Faizler	43.934	3,6%	6,9%
5	Menkul Değerlerden Alınan Faizler	540.759	30,2%	38,5%	24	Repo İşlemlerine Verilen Faizler	46.194	3,8%	7,2%
6	Ters Repo İşlemlerinden Alınan Faizler	4.675	0,3%	0,3%	25	Finansal Kiralama Giderleri	2.575	0,2%	0,4%
7	Finansal Kiralama Gelirleri	3.396	0,2%	0,2%	26	Diğer Faiz ve Faiz Benzeri Giderler	28.244	2,3%	4,4%
8	Diğer Faiz ve Faiz Benzeri Gelirler	6.101	0,3%	0,4%	27	Toplam Faiz Giderleri (20+...+26)	638.925	52,5%	100,0%
9	Toplam Faiz Gelirleri (1+...+8)	1.403.203	78,4%	100,0%	28	Takipteki Alacaklar Özel Provizyonu	77.001	6,3%	6,3%
10	Kredilerden Alınan Ücret ve Komisyonlar	38.142	2,1%	12,2%	29	Personel Giderleri	85.687	7,0%	7,0%
11	Alınan Kar Payları	23.570	1,3%	7,5%	30	Genel Karşılık Provizyonu	135.582	11,1%	11,1%
12	Bankacılık Hizmetleri Gelirleri	136.453	7,6%	43,6%	31	Kıdem Tazminatı Provizyonu	3.169	0,3%	0,3%
13	Aktif Satışından Elde Edilen Gelirler	9.229	0,5%	3,0%	32	Menkul Değerler Değer Azalma Provizyonu	960	0,1%	0,1%
14	Diğer Faiz Dışı Gelirler	105.422	5,9%	33,7%	33	İştirak ve Ort. Değ. Azalma Provizyonu	545	0,0%	0,0%
15	Toplam Faiz Dışı Gelirler (10+...+14)	312.816	17,5%	100,0%	34	Diğer Provizyonlar	94.846	7,8%	7,8%
16	Sermaye Piyasası İşlemleri Karları (Net)	10.639	0,6%	14,3%	35	Verilen Ücret ve Komisyonlar	46.228	3,8%	3,8%
17	Kambiyo Karları (Net)	63.733	3,6%	85,7%	36	Amortisman Giderleri	12.022	1,0%	1,0%
18	Toplam Diğer Faiz Dışı Gelirler (16+17)	74.373	4,2%	100,0%	37	Vergi, Resim, Harç ve Fonlar	9.873	0,8%	0,8%
19	TOPLAM GELİRLER (9+15+18)	1.790.392	100,0%		38	Diğer Faiz Dışı Giderler	112.892	9,3%	9,3%
					39	Toplam Faiz Dışı Giderler (28+...+38)	578.805	47,5%	47,5%
					40	TOPLAM GİDERLER (27+39)	1.217.730	100,0%	100,0%
					41	Vergi Provizyonu	141.049		
	DÖNEM NET KÂRI (19-40-41)	431.613							

Tablo 1: Kâr/Zarar Tablosunun Gelir-Gider Olarak Bölümlendirilmesi (BDDK, 2023. (Aylık Bülten verileri üzerinden gelir ve giderler tarafımızca sınıflandırılmıştır.)

4. 2022 Yılı Kârlılık Artışının Kaynakları

Bankacılık sektörünün konsolide kâr/zarar tablosu verileri genel çerçevenin anlaşılması amacıyla basitleştirilerek, 2022 yılında ulaşılan kârlılığın 2021 yılının aynı dönemine göre gösterdiği değişimi ana kalemler itibarıyla yansıtacak şekilde tablo 2’de sunulmuştur.

TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE 2022 YILI KÂRLILIĞININ BİLEŞENLERİ

	Bankacılık Sektörü Konsolide Kâr/Zarar Tablosu Ana Kalemleri (Milyon TL)	2022	2021	Değişim (Tutar)	Değişim (%)	Reel Değişim (Ort.Enf: %72)
1	Faiz Gelirleri	1.403.203	641.492	761.712	118,7%	27,2%
2	Faiz Giderleri	638.925	375.974	262.951	69,9%	-1,2%
3	NET FAİZ GELİRİ (1-2)	764.278	265.518	498.760	187,8%	67,4%
4	Takipteki Alacaklar Özel Provizyonu	77.001	47.226	29.775	63,0%	-5,2%
5	PROV.SONRASI NET FAİZ GELİRİ (3-4)	687.277	218.291	468.986	214,8%	83,0%
6	Faiz Dışı Gelirler	312.816	160.044	152.772	95,5%	13,6%
7	Faiz Dışı Giderler	501.804	238.777	263.026	110,2%	22,2%
8	Diğer Faiz Dışı Gelir	74.374	-21.073	95.447	-452,9%	-305,2%
9	Net Faiz Dışı Gelirler (6-7+8)	-114.614	-99.806	-14.808	14,8%	-33,2%
10	VERGİ ÖNCESİ KAR(5-9)	572.663	118.485	454.178	383,3%	181,0%
11	Vergi Provizyonu	141.049	25.543	115.506	452,2%	221,1%
12	DÖNEM NET KÂRI (10-11)	431.614	92.942	338.672	364,4%	170,0%

Tablo 2: Kâr/Zarar Tablosu Özeti (BDDK, 2023; BDDK, 2022. (Aylık Bülten verilerinden derlenmiştir.) * Reel Değişim=(1+Nominal Değişim)/(1+Enflasyon Oranı)-1

Tablo 2’de aşamalar hâlinde bankacılık sektöründe 2022 yılında meydana gelen kâr artışının kaynakları ana ve alt kalemler bazında görülmektedir. 2022 yılında, vergi öncesi dönem kârı %383, vergi karşılığı sonrası net kâr %364 artmıştır. Kâr/zarar tablosunun ilgili dönemin tamamını içeren değerleri yansıtması nedeniyle, nominal değişimin reel değişime dönüştürülmesinde 2022 dönemine ait ortalama yıllık %72 enflasyon oranı kullanılmış ve reel değişim %170 olarak bulunmuştur. 2021 yılında 93 milyar TL olan net kâr %364 düzeyinde, 339 milyar TL artarak 432 milyar TL’ye ulaşmıştır. Bu değişimin ana kaynağı ise, tablodan görüldüğü üzere net faiz gelirinde ve özellikle bu gelirin bileşenlerinden olan faiz gelirindeki artıştır. Net faiz gelirinin %188 artmasında, sadece faiz gelirindeki %119’luk artış değil, aynı zamanda faiz giderlerindeki artışın %70 gibi sınırlı düzeyde kalması da etkili olmuştur. 2021 yılında negatif iken, 2022 yılında pozitif dönen ‘Diğer Faiz Dışı Gelirler’ kalemi kambiyo kâr/zararları ve sermaye piyasası işlem kazançlarından oluşmaktadır. Kârlılığın ölçümünde ve yeterliliğinin değerlendirilmesinde, sadece nominal ve reel dönem kârındaki artış değil, 2022’de enflasyonun altında, %50 düzeyinde gerçekleşen öz kaynak kârlılığı da dikkate alınmalıdır (BDDK, 2023).

4.2 Faiz Gelirine Konu Ana Kalemler: Krediler ve Menkul Değerler

Faiz gelirindeki artış, oransal olarak nominal %119, net %27 ve tutar olarak 762 milyar TL'dir. Bu artış, teknik olarak faiz oranlarındaki yükselişten ve/veya faiz geliri sunan faiz getirili aktif kalemlerindeki artıştan kaynaklanabilecektir. Faiz oranlarının mı, yoksa faiz getirili aktif kalemlerinin mi söz konusu artışta daha etkili olduğunu saptamak amacıyla, öncelikle faiz gelirinine dayanak oluşturan faiz getirili aktif kalemlerindeki değişimin ortaya konulması faydalı olacaktır.

Faiz gelirin'in ana kalemleri bilançoda krediler ve menkul değerler altında izlenen varlık kalemleridir. Sorunsuz olarak sınıflandırılan ve bu nedenle faiz geliri üreten, dolayısıyla sorunlu/takipteki kredileri dışlayan kredi büyüklüğü ve aktifte farklı kalemler altında sınıflandırılmasına karşın, sağladığı faiz geliri kâr/zarar tablosunda faiz geliri kalemine yansıyan menkul kıymetlere konu büyüklük aşağıdaki tablolara yansıtılmaktadır. (Menkul kıymetler sahip oldukları değerlendirme farklarının izlenmesindeki farklılıklar nedeniyle 'Gerçeğe Uygun Değer Farkı Kâr/Zarar'a Yansıtılan Menkul Değerler', 'Gerçeğe Uygun Değer Farkı Diğer Kapsamlı Gelire Yansıtılan Menkul Değerler' ve 'İtfa Edilmiş Maliyeti Üzerinden Değerlenen Menkul Değerler' kalemleri olarak bilançoda sınıflandırılmaktadır.)

Diğer yandan, bilançonun, bilanço tarihine ait verileri yansıtması, ancak gelir-gider kalemlerinin ilgili dönemin tamamına ait olması nedeniyle, dönem sonlarına ait bilanço verileri değil, ilgili döneme ait ortalama bilanço verilerinin kârlılık ile ilişkisinin kurulması daha doğru olduğundan, ay sonları bilanço değerlerinin ortalaması (Aylık veriler üzerinden hesaplanan ortalama) alınarak daha sağlıklı bir karşılaştırma yapılmak istenmiştir. İdeal olanı günlük verilerin ortalamasının alınması olup, bu veriler yayımlanmamaktadır. Reel değişimin hesaplanmasında, 2022 ve 2021 yılı ortalama değerleri arasındaki değişimin hesaplanmasında 2022 yılı ortalama yıllık TÜFE oranı (%72); yılsonu bilanço değerleri arasındaki reel değişimin hesaplanmasında ise 2022 sonu yıllık enflasyon oranı (TÜFE: %64,27) kullanılmıştır.

Bankacılık Sektörü Konsolide Bilançosu Faiz Getirili Ana Kalemler (Milyon TL)	31.12.2022	31.12.2021	Değişim (Tutar)	Değişim (%)	Reel Değişim (Enf: %64,27)	2022 Ortalaması	2021 Ortalaması	Değişim (Tutar)	Değişim (%)	Reel Değişim (Enf: %72)
Krediler	7.580.668	4.900.878	2.679.790	54,7%	-5,8%	6.295.417	4.017.437	2.277.980	56,7%	-8,9%
Menkul Değerler	2.371.395	1.476.598	894.797	60,6%	-2,2%	1.955.399	1.178.411	776.989	65,9%	-3,5%
Toplam Aktifler	14.347.390	9.215.463	5.131.927	55,7%	-5,2%	11.829.921	7.055.622	4.774.299	67,7%	-2,5%

Tablo 3: Krediler ve Menkul Değerlerdeki Değişim (BDDK, 2023; BDDK, 2022. (Aylık Bülten verilerinden derlenmiştir.)

Faiz gelirindeki artışın nominal %119, reel %27 olmasına karşın, faiz gelirin kaynaklık eden ana kalemler olan kredilerde 12 aylık ortalama değerler üzerinden 2022 yılında nominal %57 büyüme, reel %9 küçülme, menkul değerlerde ise nominal %66 büyüme, reel %3,5 küçülme meydana gelmiştir. Bilanço kalemlerindeki değişimin zayıf kalmasının nedenlerinden biri, enflasyona göre mevduata oldukça düşük faiz verilmesi ve bu nedenle mevduat büyümesinin sınırlı kalmasıdır. Mevduatın en büyük pasif kalemi olması ve genelde bilançoda %60'ı aşan paylar edinmesi dikkate alındığında, mevduattaki değişimin doğrudan bilanço büyümesini ve dolayısıyla kredi büyümesini etkilediği belirtilebilir. Kaynak yapısındaki büyüme doğrudan kredi verilebilir fon miktarını etkilemektedir.

Aktifin en büyük iki kalemindeki belirtilen değişimler, 2022 yılı kâr artışında ana etkenin bilanço büyüklüklerindeki değişim değil, faiz oranlarındaki değişim olduğu şeklinde bir çıkarım yapılmasına neden olmaktadır.

4.3 Kredi ve Menkul Değerlerin Kârlılığa Katkısı

Yukarıdaki tablodan görüldüğü üzere ortalama değerler üzerinden kredilerde ve menkul değerlerde gözlemlenen sınırlı artışlar faiz gelirinde meydana gelen yüksek artışı açıklayamamaktadır. Bu kalemlerden sağlanan faiz gelirinin, ilgili dönem ortalama bilanço değerlerine bölünmesi suretiyle getiri (faiz oranı) hesaplanarak faiz oranlarında bir artış meydana gelip gelmediği farklı bir yöntemle saptanmak istenmiştir. İlerleyen bölümlerde yeni açılan krediler için uygulanan faiz oranları TCMB'nin verileri üzerinden sunulacaktır; ancak bilançoda bakiye arz eden kredi ve menkul değerler kalemleri, belirtilen dönemlerden önce kullanılmış kredileri ve alınmış menkul kıymetleri de (bakiye arz etmeye devam eden) kapsamaktadır. Bu nedenle, örneğin yeni kullanılan krediler için faiz oranlarının hangi yönde ve hangi oranda değiştiği çok önemli bir gösterge olmakla birlikte, kâr/zarar tablosuna konu kredi faiz gelirlerinin sadece

İlgili dönemde yeni kullanılan kredileri değil, bakiye arz eden tüm kredileri kapsadığı hatırd tutulmalıdır.

İlgili bilanço ve kâr/zarar tablosu kalemleri TL ve yabancı para (YP) olarak ayrıştırılmış, bu suretle YP aktiflerin faiz getirisinin oransal olarak düşük olmasının ortalama faiz oranında meydana getireceği düşüşün yanılıcı etkisi giderilmek istenmiştir. Ayrıca YP kalemlere ait getirilerin sadece faiz oranı değil, faizin tahakkuk ettiği tarihteki döviz kurlarının düzeyine de bağlı olduğu hatırd tutulmalıdır.

Faiz Gelirine Konu Kredi ve Menkul Değer Kaynaklı Bilanço ve Kâr/Zarar Tablosu Kalemleri	2022	2021	Değişim (Tutar)	Değişim (% / Puan)	Reel Değişim (Ort.Enf: %72)
Ortalama Krediler	6.295.417	4.017.437	2.277.980	56,7%	-8,9%
Ortalama TL Krediler	3.919.704	2.524.940	1.394.765	55,2%	-9,7%
Ortalama YP Krediler	2.375.712	1.492.497	883.215	59,2%	-7,5%
Ortalama Menkul Değerler	1.955.399	1.178.411	776.989	65,9%	-3,5%
Ortalama TL Menkul Değerler	974.786	631.237	343.549	54,4%	-10,2%
Ortalama YP Menkul Değerler	980.613	547.173	433.440	79,2%	4,2%
Kredi Faiz Geliri	807.504	443.032	364.472	82,3%	6,0%
TL Kredi Faiz Geliri	667.201	365.098	302.103	82,7%	6,2%
YP Kred Faiz Geliri	140.303	77.934	62.369	80,0%	4,7%
Menkul Değerler Faiz Geliri	540.759	159.572	381.187	238,9%	97,0%
TL Menkul Değerler Faiz Geliri	489.074	133.630	355.443	266,0%	112,8%
YP Menkul Değerler Faiz Geliri	51.686	25.942	25.744	99,2%	15,8%
Kredi Faiz Geliri / Ortalama Krediler	12,8%	11,0%		1,8	
TL Kredi Faiz Geliri / Ort.TL Krediler	17,0%	14,5%		2,6	
YP Kredi Faiz Geliri / Ort.YP Krediler	5,9%	5,2%		0,7	
Menkul Değ. Faiz Geliri / Ortalama Menkul Değ.	27,7%	13,5%		14,1	
TL Menkul Değ. Faiz Geliri / Ort.TL Menkul Değ.	50,2%	21,2%		29,0	
YP Menkul Değ. Faiz Geliri / Ort.YP Menkul Değ.	5,3%	4,7%		0,5	

Tablo 4: Kredi ve Menkul Değerlerin Getirisi (BDDK, 2023; BDDK, 2022. (Aylık Bülten verilerinden derlenmiştir.)

Gelirdeki artış büyük ölçüde menkul kıymetlerden ve özelde TL menkul kıymetlerdeki artıştan kaynaklanmaktadır. TL menkul değerlerden elde edilen faiz geliri nominal %266, reel %113 (355 milyar TL) artmış, 2021 yılında ‘TL Menkul Değerler Faiz Geliri / Ortalama TL Menkul Değerler’ oranı 2021 yılında %21,2 iken, 2022’de bu oran 29 puanlık artışla %50 olarak gerçekleşmiştir.

TL kredi faiz getirisi ise (TL Kredi Faiz Geliri / Ortalama TL Krediler) 2,6 puanlık artışla %14,5'den %17'ye yükselmiştir. 2022 yılında bilançoda ortalama TL krediler %57 artarken ve reel olarak %9 küçülürken, 2022 yılında TL kredilerden elde edilen faiz geliri nominal %83, reel olarak %6 (302 milyar TL) artmıştır.

Bankalar kârlılık artışının büyük kısmını, reel sektör ve tüketicilere verilen kredilerden değil, Hazine'nin ihraç ettiği TÜFE'ye endeksli borçlanma araçlarından elde etmiştir. Bankaların portföylerinde buldukları menkul kıymetlerin %95'inin ihraççısı Hazine ve diğer kamu kuruluşlarıdır (BDDK, 2023). 2021 ve 2022 yıllarında, ihraç tarihi ve vadeye bağlı olarak değişmekle birlikte, sabit faizli tahviller için ihalelerde oluşan faizler genelde %20'nin bir miktar altında ve üstünde kalmış, enflasyona endeksli tahvillerde ise reel bileşik faiz negatif %1-3 düzeyinde gerçekleşmiştir (TCMB, 2022). Yukarıda işaret edilen TL menkul değerlerin getirisindeki keskin artış, piyasada işlem gören sabit getirili menkul kıymetlerin faiz oranlarından oldukça yüksektir. Çünkü belirtilen getiri artışı, tahvil faizlerindeki artıştan değil, enflasyona endeksli tahvillerin getirisinde enflasyona bağlı olarak gerçekleşen artıştan kaynaklanmıştır.

4.4 Enflasyona Endeksli Tahviller ve Kârlılık

Bankaların enflasyona endeksli tahvillerden net ne kadarlık bir faiz geliri elde ettiğine ilişkin bilgi sunulmaması nedeniyle aşağıda 2021 yılı Aralık ayından itibaren enflasyon keskin şekilde artıktan sonra, gerek izlenen para ve maliye politikası, gerekse başvurulmuş makro ihtiyati tedbirlerle döviz, tahvil ve kredi piyasası kontrol edilmeye çalışılmıştır. Ancak enflasyonun artmaya başlamasından önce ihraç edilen ve 300 milyar TL'ye ulaşan enflasyona endeksli tahviller doğal olarak söz konusu müdahale ve kontrol çabalarının etki alanı dışında kalmıştır. Artan enflasyona bağlı olarak getirileri de artan bu menkul kıymetler, öngörülmeyle değil, Hazine adına gider, bankalar adına kazanç doğurmuştur. Olağan şartlarda artan ve beklenmeyen enflasyon borçlu lehine sonuçlar yaratırken, borcun enflasyona endeksli olması nedeniyle borçlu (Hazine) aleyhine bir durum oluşmuştur. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın iç borçlanma istatistiklerine göre iç borç kompozisyonu aşağıdaki gibidir.

Milyon TL	2022 İç Borç Stoku				2021 İç Borç Stoku			
	Sabit Faizli	Değişken Faizli	TÜFE'ye Endeksli	Toplam	Sabit Faizli	Değişken Faizli	TÜFE'ye Endeksli	Toplam
Ocak	706.528	338.232	310.079	1.354.839	595.175	223.105	245.986	1.064.267
Şubat	723.828	361.556	311.726	1.397.109	599.927	234.385	248.266	1.082.578
Mart	739.592	375.820	367.600	1.483.012	617.998	243.351	249.893	1.111.242
Nisan	746.412	371.699	385.688	1.503.799	611.102	253.379	255.496	1.119.977
Mayıs	777.702	396.727	390.373	1.564.802	613.101	259.266	260.941	1.133.307
Haziran	807.825	411.460	391.490	1.610.775	604.859	265.144	265.412	1.135.414
Temmuz	860.787	422.562	392.874	1.676.222	608.937	276.555	266.860	1.152.352
Ağustos	866.483	428.126	394.851	1.689.459	613.962	280.067	275.104	1.169.133
Eylül	915.004	426.156	397.092	1.738.252	623.967	281.258	281.493	1.186.718
Ekim	976.417	434.220	389.847	1.800.484	626.857	292.482	285.627	1.204.966
Kasım	1.003.955	454.246	395.942	1.854.143	702.709	327.977	285.627	1.316.313
Aralık	1.044.330	463.339	397.662	1.905.331	695.984	333.558	291.648	1.321.189

Tablo 5: İç Borç Stoku (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2023.)

Hazinenin değişken faizli borçlanmaları genelde belirli ihalelerde oluşan faizlere endeksli-
lidir. TÜFE'ye endeksli olarak 2022 yılında ortalama 377 milyar TL'lik borçlanma aracı mev-
cuttur. Bankalar sabit faizli tahviller için kupon faiz oranı üzerinden faiz geliri elde ederken,
piyasa faiz oranlarındaki değişimlerden kaynaklı değer farklarını ise menkul kıymetin sınıflan-
dırıldığı gruba göre kâr/zarar veya öz kaynaklar altında değerlendirme farkı olarak izlemektedir.
Enflasyona endeksli menkul kıymetlerden sağlanan faiz geliri kamuyla paylaşılmamıştır. TL
menkul kıymetlerin 2022 yılında ortalama faiz getirisinin Tablo 5'te sunulduğu üzere,
2021'deki gibi %28 düzeyinde kalması hâlinde, 2022 yılı ortalama menkul değerler bakiyesi
üzerinden 273 milyar TL'lik faiz geliri elde edilmesi beklenirken (974 milyar TL*0,28), enf-
lasyondaki keskin artışın 2022 yılında meydana gelmesi sonucu TL menkul kıymetlerden top-
lam 489 milyar TL'lik faiz geliri elde edilmiştir. Aradaki fark (216 milyar TL=489 Milyar TL-
273 Milyar TL) büyük ölçüde enflasyona endeksli borçlanma araçlarından kaynaklanmıştır.
Yukarıdaki tabloda 2022 yılında ortalama 377 milyar TL'lik TÜFE endeksli borçlanma aracının
bulunduğu dikkate alındığında ve tamamının bankalarca alındığı varsayıldığında, 216 milyar
TL'lik farkın %57'ye tekabül ettiği (216 milyar TL/377 milyar TL) belirtilebilir. TÜFE'ye en-
deksli tahvillerin tamamının bankalarda bulunmaması hâlinde söz konusu ortalama getiri daha
da yükselecektir. Enflasyona endeksli araçların banka faiz gelirlerine katkısı net olarak sunul-
madığından bu yönde tahmini bir hesaplama yapılmıştır.

TÜFE'ye endeksli tahvillerin değerlendirilmesi konusunda örnek olarak seçilen iki bankanın denetim raporları incelenmiştir.

- Akbank'ın 30.09.2022 tarihli sınırlı denetim raporunda (Akbank, 2022: 72) *“Banka'nın gerçeğe uygun değer farkı diğer kapsamlı gelire yansıtılan ve itfa edilmiş maliyeti ile ölçülen menkul kıymet portföylerinde tüketici fiyatlarına (“TÜFE”) endeksli tahviller bulunmaktadır. Söz konusu kıymetler reel kupon oranları ve ihraç tarihindeki referans enflasyon endeksi ile tahmini enflasyon oranı dikkate alınarak hesaplanan endeks baz alınarak etkin faiz yöntemine göre değerlendirilmekte ve muhasebeleştirilmektedir. Bu kıymetlerin fiili kupon ödeme tutarlarının hesaplamasında kullanılan referans endeksler iki ay öncesinin TÜFE'sine göre oluşturulmaktadır. Banka tahmini enflasyon oranını da buna paralel olarak belirlemektedir. Kullanılan tahmini enflasyon oranı, yıl içerisinde gerekli görüldüğünde güncellenmektedir. Bu kapsamda 30 Eylül 2022 tarihi itibarıyla söz konusu kıymetlerin değerlendirilmesi yıllık %65 enflasyon tahminine göre yapılmıştır. TÜFE tahmininin %1 artması veya azalması durumunda, 30 Eylül 2022 itibarıyla vergi öncesi dönem karı yaklaşık 434 milyon (tam tutar) TL artacak veya aynı tutarda azalacaktır.”* ifadesi yer almakta, TÜFE'ye endeksli tahvillerden elde edilen faiz geliri ayrıca sunulmamaktadır. İlk 9 ayda Akbank TL menkul kıymetlerden 32,1 milyar TL'lik faiz geliri elde etmiş ve 38,2 milyar TL'lik net kâra ulaşmıştır. Alıntı yapılan metinde yer alan %65'lik enflasyon hedefinden 1 puanlık sapmanın yaratacağı 434 milyon TL'lik kâr/zarar etkisi son derece önemlidir.
- Garanti Bankası'nın 30.09.2022 tarihli sınırlı denetim raporunda da (Garanti Bankası, 2022: 114) Akbank için yapılan alıntı ile aynı değerlendirme usulüne yer verilmiş, ancak enflasyon tahminine ilişkin olarak; *“30 Eylül 2022 tarihi itibarıyla söz konusu kıymetlerin değerlendirilmesi yıllık % 75 enflasyon tahminine göre yapılmıştır. TÜFE tahmininin %1 artması veya azalması durumunda, 30 Eylül 2022 itibarıyla vergi öncesi dönem kârı yaklaşık 150 milyon (tam tutar) TL artacak veya aynı tutarda azalacaktır.”* ifadesine yer verilmiştir. Akbank %65, Garanti Bankası ise %75'lik enflasyon tahminleri üzerinden bir değerlendirme yapmıştır. Enflasyon tahmininin yüksek olması,

bu tahviller için faiz gelirine kaydedilen tutarın daha büyük olmasına neden olmaktadır.

Enflasyonist ortamlarda beklenen ve beklenmeyen enflasyon ayırımı borçlananlar ve borç verenler bakımından kilit önemdedir. Beklenen enflasyon, borç alan ve borç veren kesimlerin faiz taleplerine doğal olarak etki etmekte, ancak bekleneni aşan bir enflasyon durumunda, enflasyona endekslenen tahvilleri ihraç edenler, reel olarak değişmese de, daha büyük bir nominal gider ile karşılaşmaktadır. Sabit faizli tahvillerden farklı olarak, enflasyona endeksli tahviller için ihalelerde reel faiz oranı oluşmakta, bu oran enflasyona göre elde edilecek reel kazancı göstermektedir. Türkiye’de reel faizin bu tahviller için negatif olması ise, sabit faizli tahvillerin faiz oranlarının enflasyonun oldukça altında kalması sonucu, enflasyona endeksli tahvillere yönelik talebin yüksek olması ve negatif reel getiri olsa dahi, bunun sabit faizli tahvillerin sunduğu getiriden daha yüksek kalmasından kaynaklanmaktadır.

Enflasyona endeksli tahvillerin bankalara sağladığı net kazancın belirleyicisi sadece enflasyon oranlarındaki gelişme değildir. Aynı zamanda bu tahvillerin alınmasında kullanılan kaynakların maliyeti de net kazancı belirlemektedir. Temin ettikleri kısa vadeli yabancı kaynaklarla aktif kalemlerini şekillendiren bankalar için, enflasyonist ortamda değişkenlik gösteren fonlama maliyeti ile bu tahvillerin değişken getirisi arasındaki faiz marjı önemlidir. Örneğin, daha öncesinde Hazine’nin enflasyona endeksli tahvil ihraç etmesine karşın, özellikle 2022 yılındaki keskin enflasyon artışı bu tahvilleri edinen bankalara büyük bir getiri sunmuş, ancak bunun kadar önemli olan diğer bir husus ise, enflasyondaki artışa rağmen, izlenen para politikası nedeniyle bankaların fonlama maliyetleri artmamış, tersine düşmüş; bu durum kârlılıktaki pozitif değişimin etkisini daha da artırmıştır. Kısa vadeli yabancı kaynakların vade yenileme tarihlerinde değişen maliyetleri nedeniyle, genelde enflasyonun yükseldiği dönemlerde artan faizler nedeniyle bankalar ilk etapta olumsuz etkilenebilirken, 2022 yılında Türkiye’de uygulanan sıra dışı para politikası nedeniyle, Türk bankaları enflasyona endeksli tahvillerin getirisindeki keskin artışı ve fonlama maliyetindeki gerilemeyi aynı anda deneyimlemiştir. Enflasyondaki artışa, beklendiği üzere faizlerdeki artışın eşlik etmesi hâlinde, artan kaynak maliyeti nedeniyle net faiz gelirinin bu boyutta kârlılığa katkı sunması beklenemezdi.

4.5 Net Faiz Marjındaki Gelişim

Banka kârlılığının sadece gelir tarafındaki değişimler üzerinden okunamayacağı ve net faiz marjının dikkate alınması gerektiği yönünde önceki bölümde işaret edilen noktadan hareketle faiz marjına ilişkin BDDK tarafından sunulan veriler aşağıdaki tabloya yansıtılmıştır.

Net Faiz Marjı Göstergeleri	2022	2021
Toplam Faiz Gelirleri / Faiz Getirili Aktifler Ortalaması	12,7%	9,7%
Toplam Faiz Giderleri / Faiz Maliyetli Pasifler Ortalaması	8,4%	7,9%
Net Faiz Geliri (Gideri) / Ortalama Toplam Aktifler	6,5%	3,8%

Tablo 6: Faiz Marjı (BDDK, 2023; BDDK, 2022. (Aylık Bülten verilerinden derlenmiştir.)

Faiz gelirinin faiz getirili aktiflere oranı, enflasyona endeksli menkul değerlerin sunduğu katkı sonucu 3 puan artarak %12,7'ye yükselmiş, faiz giderlerinin faiz maliyetli pasiflere oranı ise 0,5 puanlık artışla %8,4 düzeyinde gerçekleşmiştir. Farklı şekillerde hesaplanmakla birlikte, net faiz gelirinin ortalama toplam aktiflere oranlanması ile de bulunan faiz marjı ise 2,7 puanlık artışla %6,5'a yükselmiştir. (Net faiz gelirinin faiz getirili aktiflere oranlanması en yaygın kullanılan faiz marjı olup, ayrıca krediler için ayrılan karşılıkların net faiz gelirinden düşülmesi ile bulunan tutarın faiz getirili aktiflere oranlanması ile de faiz marjı hesaplanabilmektedir. Amaca ve temas edilen noktaya göre farklı faiz marjları kullanılmaktadır.)

4.6 Yabancı Para Faiz Gelirindeki Artışın Kaynağı

2022 yılında yabancı para (YP) kredilerden elde edilen faiz geliri toplam kredi faiz gelirinin %14,6'sı, YP menkul kıymetlerden sağlanan faiz gelirinin toplam menkul kıymet faiz gelirinine oranı ise %9,5'dur (BDDK, 2023). 2022 yılında yabancı para kredi ve menkul kıymet kalemlerinde meydana gelen değişim aşağıda sunulmaktadır. Bilanço verileri USD üzerinden verilirken, elde edilen yabancı para gelirleri, gelirin tahakkuk ettiği tarihteki kurlar üzerinden TL olarak gelir hesaplarına aktarıldığı için TL olarak sunulmaktadır. Gelir kalemleri ve bilanço büyüklükleri arasındaki ilişkinin sağlıklı kurulması için ortalama bilanço büyüklükleri kullanılmıştır.

TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE 2022 YILI KÂRLILIĞININ BİLEŞENLERİ

Bilanço (Milyon USD)	2022 Ortalama	2021 Ortalama	Değişim (Tutar)	Değişim (%)	Faiz Gelirine Katkı	
					Kur Değişimi	Faiz Değişim
Krediler (YP)	143.725,18	164.077,39	-20.352	-12,4%		
Menkul Değerler (YP)	59.026,92	60.023,67	-997	-1,7%		
Toplam Aktifler (YP)	335.245,06	352.262,90	-17.018	-4,8%		
K/Z Tablosu (Milyon TL)	2022	2021	Değişim (Tutar)	Değişim (%)		
YP Kredi Faiz Geliri	140.302,78	77.933,58	62.369	80,0%	86%	10,5%
YP Menkul Kıymetler Faiz Ge	51.685,68	25.942,02	25.744	99,2%	86%	8,9%

Tablo 8: YP Krediler ve Menkul Değerler (BDDK, 2023; BDDK, 2022. (Aylık Bülten verileri kullanılarak değişim ve faiz gelirine katkı oranları hesaplanmıştır.)

2022 yılında ortalama YP krediler %12,4, ortalama YP menkul kıymetler %1,7 azalırken, söz konusu kalemlerden elde edilen faiz gelirinin TL karşılığında %100'ü aşan artışlar meydana gelmiştir. Bilanço kalemlerinin büyümediği bir ortamda bu artışın dayanağı döviz kuru ve faiz oranlarındaki artıştır. Günlük USD kurlar üzerinden yapılan hesaplamada, 2021 yılının ortalama USD kuru 8,89 TL, 2022 yılının ortalama USD kuru ise 16,56 TL bulunmuş, %86'lık bir artış hesaplanmıştır (TCMB, EVDS). Krediler ve menkul kıymetlere ait YP faiz gelirindeki değişimin ne kadarlık kısmının faiz oranlarından geldiğini hesaplamak için aşağıdaki basit formül kullanılmıştır.

$$\text{Faiz Gelirindeki Toplam Artış (\%)} = [(1 + \text{İlgili Aktif Kalemindeki Değişim}) * (1 + \text{Döviz Kurundaki Değişim}) * (1 + \text{Faiz Oranındaki Değişim})] - 1$$

YP faiz gelirindeki artışın kaynakları olarak, ilgili bilanço kalemlerinin büyümesi, döviz kurundaki değişim ve faiz oranlarındaki değişim şeklinde üçlü bir sınıflandırma yapılmıştır. Bu şekilde yapılan bir hesaplama ile tablonun en sağındaki, yabancı para kredi ve menkul kıymetler için ortalama faiz değişim oranı bulunmuştur. YP kredi faiz gelirindeki artışın oluşmasında, YP kredilere tatbik edilen faiz oranlarında %10,5'luk bir artış etkili olmuştur (%1'lik faizin %1,56 olması gibi). Bu oran YP menkul kıymetler için %9'dur.

Belirtilen faiz değişim oranı bilanço bakiyelerine ait olup, dolayısıyla bakiye arz eden, geçmişte kullanılmış krediler ile yeni açılan kredileri kapsamaktadır. Merkez Bankası verilerinde yeni açılan USD ve EUR krediler için uygulanan ortalama faiz oranlarına ulaşılabilmektedir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere 2022 yılında yeni açılan USD ve EUR ticari krediler için faiz oranları oldukça yükselmiştir.

Yeni Açılan Ticari Kredilerde Faiz Oranları					
Dönem (Ay)	USD	EUR	Dönem (Ay)	USD	EUR
2021-01	3,88	3,43	2022-01	4,66	3,96
2021-02	3,33	2,84	2022-02	4,46	3,46
2021-03	3,39	2,85	2022-03	4,36	3,89
2021-04	3,34	3,28	2022-04	5,13	3,51
2021-05	3,73	3,60	2022-05	5,31	3,59
2021-06	3,46	3,15	2022-06	6,78	5,16
2021-07	3,72	2,62	2022-07	7,97	6,07
2021-08	3,02	2,55	2022-08	8,69	6,20
2021-09	2,67	2,55	2022-09	8,64	6,91
2021-10	3,18	2,70	2022-10	9,34	8,00
2021-11	3,33	2,54	2022-11	9,45	7,52
2021-12	4,84	3,28	2022-12	9,2	6,91

Tablo 9: Yeni Açılan YP Kredi Faiz Oranları (TCMB (EVDS) verilerinden derlenmiştir.)

5. Sonuç

Türkiye’de son dönemde izlenen sıra dışı para politikası ve piyasa fiyatlarının (kredi-mevduat-tahvil faiz oranları gibi) şekillenmesine dönük müdahaleler, finansal piyasaların fon arz eden ve fon talep eden kesimlerini farklı yönlerde etkilemiştir. Genelde dönem kârı ve büyüme gibi manşet değerler üzerinden gündeme gelen finansal piyasalar ve özelde ticari bankalar, artan enflasyon ve yapılan düzenlemeler gibi kendi kontrollerinde olmayan nedenlerle, izlenen politikalardan 2022 yılında kısa vadede yüksek kazanç elde etmeyi başarmıştır. Ancak bankaların taşıdıkları ve izlenen makro politikaların giderek artırdığı faiz oranı, döviz kuru ve kredi risklerinin gelecekteki gelişmelere hangi boyutta tepki vereceği yakından izlenmeye değerdir. Örneğin, faiz oranlarının enflasyon oranına, hatta enflasyonun bir miktar üzerine çıkması hâlinde oluşacak faiz riski ve bunun artıracığı kredi riski üzerinde durulmaya değer konulardır. Ayrıca bankaların öz kaynak kârlılığı enflasyon karşısında erimeye işaret etmektedir. Bankalara yönelik değerlendirmelerde, bir dönemlik ya da bir yıllık nominal kârların değil, orta-uzun vadeli gelişim çizgisinin ve taşınan risklerin göz önünde bulundurulması kritik önemdedir.

Literatürde, makro ve sektöre özgü değişkenler olan GSYH büyümesi, piyasa yapısı, aktif ve öz kaynak büyüklüğü, kaldıraç oranı, likidite/kredi/faiz oranı/kur riski gibi değişkenler ve

bu değişkenlerden beslenen net faiz marjı bankacılık sektörü kârlılığının belirleyicileri olarak gösterilirken, çalışmamız, 2022 yılında izlenen geleneksel olmayan para politikası ve bankacılık düzenlemeleri nedeniyle, Türk bankacılık sektöründe TÜFE'ye endeksli tahvillerin kârlılıktaki artışın ana taşıyıcısı olduğunu göstermiştir.

Çalışmada, 2022 yılında %364 oranında nominal, %170 oranında reel bir kâr artışına tanıklık eden bankacılık sektörünün bilanço ve kâr/zarar tablosunun ana dinamiklerine yer verilerek, kârlılık artışının ana kaynağının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ulaşılan sonuçlar, kârlılık artışının büyük kısmını kullandırılan kredilerden sağlanan faiz gelirin değil, Hazine'nin ihraç ettiği TÜFE'ye endeksli tahvillerin sunduğu faiz gelirin oluşturduğu görülmüştür.

Kârlılıktaki artışın ana kaynağı ise net faiz gelirindeki %188'lik artış olup, sadece faiz gelirindeki %119'luk artış değil, aynı zamanda faiz giderlerindeki artışın %70 gibi daha sınırlı düzeyde kalması da net faiz gelirindeki artışta belirleyici olmuştur. Faiz geliri içinde ise, kredilerden sağlanan faiz geliri %82, enflasyona endeksli tahvillerin sağladığı gelir artışının katkısıyla menkul kıymetlerden sağlanan faiz geliri %239 artmıştır. "TL Menkul Değerler Faiz Geliri / Ortalama TL Menkul Değerler" oranı 2021'de %21,2'den 2022'de 29 puanlık artışla %50'ye yükselmiştir. TL kredi faiz getirisi ise (TL Kredi Faiz Geliri / Ortalama TL Krediler) 2,6 puanlık artışla %14,5'den %17'ye yükselmiştir. Söz konusu gelişme faiz marjında artışa neden olmuştur. 2022 yılında ortalama TL kredi büyüklüğü %57 artarken ve reel olarak %9 küçülürken, 2022 yılında TL kredilerden elde edilen faiz geliri nominal %83, reel olarak %6 artmıştır. TL kredi faiz getirisi 2,6 puanlık artışla %14,5'den %17'ye yükselmiştir.

Enflasyonist ortamda gelirler yükselirken, izlenen para politikası nedeniyle bankaların fonlama maliyetinin artmaması kârlılığı beslemiştir. Enflasyona endeksli tahvillerin finanse edilmesinde kullanılan kaynakların maliyetindeki artışın sabit ya da sınırlı kalması hâlinde enflasyon artışı bu tahvilleri bulunduranlara önemli bir gelir sağlamaktadır.

2022 yılında izlenen geleneksel olmayan para politikası, bankaların mevduat ve kredi faiz oranlarını yönlendirmeyi amaçlayan düzenlemeler, yüksek faiz oranı ve negatif reel faiz ile birlikte enflasyona endeksli tahvillerin beklenmeyen enflasyon karşısında sunduğu katkı bankaların faaliyetlerini ve kârlılıklarını etkilemiştir. İşaret edilen faktörlerin ağırlıklı kısmının bankaların kontrolü altında bulunmaması ve izlenen politikaların sürdürülebilirliğine ilişkin

ciddi kaygılar dikkate alındığında bankaların artan faiz oranı ve döviz kuru riskiyle birlikte aktif kalitesi ve kârlılıktaki sürekliliğe odaklanmasının, risk yönetiminin daha fazla öne çıkarılmasının doğru bir politika olacağı belirtilebilir. 2023 yılı ilk çeyreği itibarıyla yüksek enflasyon ortamında bastırılan ve reel olarak yüksek negatif oranlara sahip olan tahvil, mevduat ve kredi gibi piyasa faiz oranları ve döviz kurlarının beklenen yukarı yönlü artışlarının ve kredilerin tahsil kabiliyetindeki bozulmanın kârlılık, öz kaynak” ve sermaye yeterliliğini süratle negatif yönde etkileyeceği açıktır.

6. Kaynakça

- Akbank. (2022). Sınırlı Denetim Raporu, 30 Eylül 2022.
- Angori, G., Aristei, D. ve Gallo, M. (2019). “Determinants of Banks’ Net Interest Margin: Evidence from the Euro Area During the Crisis and Post-Crisis Period”, *Sustainability*, 11(14), 3785.
- Arseneau, D.M. (2017). “How Would US Banks Fare in a Negative Interest Rate Environment?” FED Working Paper, No: 2017-030R1.
- Aydın, Y. (2019). “Türk Bankacılık Sektöründe Karlılığı Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Analizi ile İncelenmesi”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, 181-189.
- BDDK. (2023). Aylık Bülten, Aralık 2022.
- BDDK. (2022). Aylık Bülten, Aralık 2021.
- Busch, R. ve Memmel, C. (2015). “Banks’ Net Interest Margin and the Level of Interest Rates”, *Deutsche Bundesbank*, No: 16/2015.
- Ceco, M. (2017). “Bankacılık Sektöründe Net Faiz Gelirlerinin Belirleyicileri: Türkiye Örneği”, *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Claessens, S., Coleman, N. ve Donnelly, M. (2016). “Low-for-Long Interest Rates and Net Interest Margins of Banks in Advanced Foreign Economies”, *FRB IFDP Notes*, No: 2016-04-11-1.
- ECB. (2018). *Financial Stability Review*, November 2018.
- ECB. (2005). *Financial Stability Review*, December 2005.
- Garanti Bankası. (2022). Sınırlı Denetim Raporu 30 Eylül 2022.
- Guindos, L. (2019). “Challenges for Bank Profitability”, *OMFIF City Lecture*, London, 1 May 2019.
<https://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2019/html/ecb.sp190501~7733ecc1a9.en.html>

- Hanedar, E.Y. (2020). “Faiz Marjı Neden Bazı Ülkelerde Daha Yüksektir?”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, No: 85, 243-256.
- Hanzlik, P. ve Teply, P. (2019). “Key Determinants of Net Interest Margin of EU Banks in the Zero Lower Bound Of Interest Rates”, IES Working Paper, No: 02/2019.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2023). Merkezi Yönetim Borç İstatistikleri (<https://www.hmb.gov.tr/kamu-finansmani-istatistikleri>)
- İskenderoğlu, Ö., Karadeniz, E. ve Atioğlu, E. (2012). “Türk Bankacılık Sektöründe Büyüme, Büyüklük ve Sermaye Yapısı Kararlarının Kârlılığa Etkisinin Analizi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, No: 7(1), 291-311.
- Kaya, Y.T. (2001). Türk Bankacılık Sisteminde Net Faiz Marjının Modellenmesi, BDDK MSPD Çalışma Raporları, No: 2001/4.
- Küçükbay, F. (2017). “Banka Kârlılığını Etkileyen Faktörler: Avrupa Birliği Bankaları ve Türk Bankaları Arasında Bir Karşılaştırma”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 24 Sayı: 1, 137-149.
- Reis, Ş. G., Kılıç, Y. ve Buğan, M.F. (2016). “Banka Karlılığını Etkileyen Faktörler: Türkiye Örneği. Muhasebe ve F"inansman Dergisi”, Sayı: 72, 21-36.
- Taşkın, F.D. (2011). “Türkiye’de Ticari Bankaların Performansını Etkileyen Faktörler”, Ege Akademik Bakış, Cilt: 11, Sayı: 2, 289-298.
- TCMB, EVDS (Elektronik Veri Dağıtım Sistemi)
- TCMB. (2022). İhale Yöntemiyle Satılan Hazine Bonoları ve Devlet Tahvilleri, <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Piyasa+Verileri/ihale+Yontemi+ile+Satilan+Hazine+Bonolari+ve+Devlet+Tahvilleri/>
- Türkdönmez, C.S. ve Babuşçu, Ş. (2019). “Bankaların Karlılık Performansını Etkileyen Faktörler”, Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 (1), 37-54.
- Yağcılar, G.G. ve Kalaycı, Ş. (2020). “Türk Bankacılık Sektöründe Net Faiz Marjının Mikro-Belirleyicileri: Küresel Mali Krizin Etkileri”, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10, No: 19, 7-34.

KRİPTO PARALAR ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

Nuray ERGÜL¹ , Göktürk Nuri KONDAK²

Özet

Kripto para piyasası ulaştığı işlem hacmiyle geleneksel para piyasasına rakip duruma gelmiştir. Kripto para piyasasında coinlere alternatif olarak altcoinler piyasaya sunulmuştur. Kripto para piyasasına binlerce coin ve altcoin sunulmasına karşın bitcoinin büyüklüğüne ulaşamamışlardır. Kripto piyasası tezgahüştü bir piyasadır. Bu piyasanın volatilitesi ve riski oldukça yüksektir. Bu piyasanın yüksek getiri imkanı vermesi nedeniyle yatırımcıların ilgi odağı olmaktadır. Çalışmanın amacı kripto para birimlerinin fiyat hareketliliği temel alınarak, bu kripto paralar arasındaki eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkileri incelenmektedir. Çalışma kapsamındaki kripto paralar Johansen Eş-bütünleşme Analizi ve Granger Nedensellik Testi kullanılarak incelenmiştir. Johansen eş-bütünleşme test sonucunda iz istatistiği ve max öz değer istatistikleri %5 anlamlılık düzeyindeki kritik değerden yüksek olduğu, H0 hipotezinin reddedildiği ve kripto para serileri arasında eş-bütünleşme ilişkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Granger Nedensellik Test sonuçları, ADA, BNB, DOGE ve ETH'nin BTC'nin 'nedeni' ve BTC'nin ADA, BNB, DOGE ve ETH'nin 'nedeni' olduğu ve aralarında çift taraflı bir ilişkisinin bulunduğu belirlenmiştir. ETH ve SOL'un BTC'nin 'nedeni' olduğu ve aralarında tek taraflı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Cryptocurrency, Johansen Cointegration Analysis, Granger Causality Test

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CRYPTOCURRENCIES

Abstract

The crypto money market has become a rival to the traditional money market with the transaction volume it has reached. Altcoins have been introduced to the market as an alternative to coins in the crypto money market. Although thousands of coins and altcoins were presented to the crypto money market, they could not reach the size of bitcoin. The crypto market is an over-the-counter market. The volatility and risk of this market is quite high. It is the focus of attention of investors because of the high return opportunity of this market. The aim of the study is to examine the cointegration and causality relations between these cryptocurrencies, based on the price mobility of cryptocurrencies. In the study, the independent variable is BTC, and the dependent variables are cryptocurrencies other than BTC. The cryptocurrencies within the scope of the study were examined using Johansen Cointegration Analysis and Granger Causality Test. As a result of the Johansen cointegration test, the trace statistics and the max. eigenvalue statistics were higher than the critical value at the 5% significance level, the H0 hypothesis was rejected and there was a cointegration relationship between the crypto money series. The Granger Causality Test results determined that ADA, BNB, DOGE and ETH are the 'cause' of BTC and BTC is the 'cause' of ADA, BNB, DOGE and ETH, and there is a bilateral relationship between them. It has been seen that ETH and SOL are the 'cause' of BTC and have a one-sided relationship between them.

Keywords: Cryptocurrency, Johansen Cointegration Analysis, Granger Causality Test

¹ Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, İstanbul, Türkiye

Email: nuray.ergul@marmara.edu.tr

ORCID: 0000-0002-9145-8150

² PWC Vergi Uzmanı, İstanbul, Türkiye

Email: gokturk-1997@hotmail.com

Reception date of the manuscript: 24.03.2023

Acceptance date of the manuscript: 22.06.2023

Publication date: 30.06.2023

1. Giriş

Globalleşen dünyamızda teknolojik gelişmelerin etkisiyle günlük hayatımızda kullandığımız para birimlerinin yerini kripto para birimleri almıştır. Kripto para birimlerinin ihracından ve denetiminden herhangi bir devlet sorumlu değildir. Bazı devletler bu özelliği nedeniyle kripto paraları para birimi olarak kabul etmemektedirler. Kripto para, internet yoluyla kullanılan, herhangi bir devlet kurumuna bağlı olmayan, sanal bir ödeme sistemidir (Kubar ve Toprak, 2021, 234). Piyasada kripto paraların fiyatları arz ve talebe göre belirlenmektedir. Son yıllarda yaşanan gelişmeler sonucunda birçok ülke kripto paraları emtia ve hizmet alımları ile birlikte yatırım aracı olarak kullanılmasına onay vermişlerdir. Ancak kripto paralarla yapılan işlemler merkezi olmayan ve Blockchain adı verilen sisteme kaydedilmektedir. Blockchain sisteminde hesap hareketlerinin varlığını korumak için dijital imza kullanılmaktadır ve yapılan bu kayıtlara hiç kimsenin müdahale yetkisi bulunmamaktadır (Kaplanhan, 2018: 106).

2008 yılında yaşanan global kriz ardından bankalara karşı güven azalmış ve yatırımcılar yatırımlarını kripto paralar üzerinde yapmaya başlamışlardır. Bitcoin ilk kripto para birimidir. Bu kripto para birimine piyasanın ilgisi, 2008 yılında yaşanmış olan global krizin ardından başlamıştır. Global krizde yatırımcıların finansal kurumlara olan güveni zarar görmüştür. Buda yatırımcıları yeni yatırım alternatifini olan kripto paralara yöneltmiştir. Kripto paralara artan bu talep, piyasada Blockchain sistemini geliştirilerek Kripto para piyasası daha güvenilir duruma getirilmiştir. Böylece kripto para işlemlerinde kullanılan sistemin güvenliği ve gizliliği ön planda tutulmuştur ancak kripto para işlemlerinin tamamı halen gözetimden ve denetimden uzak durumdadır. Kripto piyasasının yüksek getiri imkanları vermesi buna karşılık kripto paraların vergi ve diğer zorunlu giderleri minimum düzeyde tutması (Alpago, 2018,416) nedeniyle yatırımcılar kripto para sisteminin gözetimden uzak olmasını dikkate almamaktadırlar.

Türkiye’de kripto para piyasasını düzenleyen bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Mevcut koşullarda kripto paralar gerek Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) gerekse Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından elektronik para olarak kabul edilmemektedir. Ancak Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) kripto paraları finansal sistemin istikrarına fayda sağlayacağı düşündüğünden dolayı incelemeye başlamıştır. Böylece TCMB, BDDK ve SPK ile birlikte Blockchain Çalışma Grubunu oluşturarak kripto paraların yasal zemini için

çalışmalara başlamışlardır (Demircioğlu, 2020, 2). Piyasadaki ekonomi uzmanları kripto paraların fiyatlarının anormal düzeyde dalgalı olduğu ve bu nedenle kripto paralar üzerinde yapılacak yatırımlarda çok dikkatli olunması gerektiğini açıklamışlardır (Yıldırım, 2019, 274).

Piyasaya *Bitcoin, Ethereum, BNB, XRP, Cardano, Dogecoin*, gibi sayısız yeni coin'lerin ve *Theter, USD Coin, Binance USD, Shiba Inu* gibi alt coin'(token)lerin çıkmaya devam etmesi kripto piyasasını her geçen gün genişlemesine ve derinleşmesine neden olmaktadır. Bu gelişmeler sayısız yeni kripto para yatırımcılarını piyasaya hızla çekmektedir.

Çalışmanın amacı en yüksek piyasa değerine sahip sekiz adet kripto para birimlerinin fiyat hareketliliği temel alınarak, bu kripto paralar arasındaki eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkilerini incelemektedir. Böylece hem kripto para alanındaki literatüre hem de yatırımcılar için karar verme süreçlerine ihtiyaç duyulan bilgiyi sağlayacaktır.

Çalışma literatür taraması, araştırmanın kapsamı ve veri seti, araştırma yöntemi, araştırmada elde edilen bulgular ve sonuç bölümlerinden oluşmaktadır.

2. Literatür Taraması

Eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkilerini inceleyen ampirik çalışmaların bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

Glaser, vd. (2014) çalışmada Bitcoin kullanıcılarının Bitcoin'leri sadece yatırım aracı olarak kullandıkları sonucuna ulaşmışken *Baek ve Elbeck (2015)* çalışmada Bitcoin'nin volatilitésinin S&P500 endeksine göre 26 kat daha fazla olduğu, Bitcoin ve S&P500 endeksi arasında nedensellik ilişkisinin olmadığını belirlemişlerdir. *Georgoula, vd. (2015)* ise, günlük kapanış fiyatlarını kullanarak, uzun dönemde S&P500'ün Bitcoin fiyatlarını olumsuz yönde etkilediğini saptamışlardır. Başka bir çalışmada *Dyhrberg (2015)*, 2010-2015 dönemine ait günlük verileri kullanarak Bitcoin'nin riskten korunma aracı olup olmadığını araştırmışlar ve araştırma sonucunda yatırımcıların ihtiyatlı davranmaları şartıyla Bitcoin alım satımını yapabileceklerini belirlemiştir.

Nunes (2017) çalışmada Bitcoin ile finansal araçların getirileri arasında uzun dönemli ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Diğer bir çalışmada *Eswara (2017)*, 4 Nisan 2017 - 21 Temmuz

2017 döneminde günlük verileri kullanılarak Bitcoin'in farklı para birimleri üzerindeki etkileri ARCH ile GARCH modellerinden faydalanılarak incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda bir taraftan Bitcoin'in Hint Rupisi ve ABD Doları arasında pozitif ilişkisi varken, diğer taraftan Bitcoin'in Sterlin ve Yuan arasında negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Güleç, vd. (2018), aylık verileri kullanarak, kripto paraların nedensellik ilişkisini test etmişlerdir. Çalışmanın sonucunda Bitcoin kripto para biriminin faizin nedeni olduğu tespit edilmiştir. *Kılıç, vd. (2018) ise*, 02 Şubat 2012 - 06 Mart 2018 döneminde günlük verileri temel alarak Bitcoin ile BIST100 arasındaki ilişkiyi test etmişlerdir. Çalışmada Bitcoin ve BIST100 arasında eş-bütünleşme ilişkisi olmadığı fakat BIST'ten Bitcoin'e doğru tek yönlü bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Başka bir çalışmada *İçellioglu, vd. (2018)*, 29 Nisan 2013 - 22 Eylül 2017 döneminde işgününü temel alarak Bitcoin'in diğer para birimleri arasındaki ilişkilerini analiz etmişler ve Bitcoin'in diğer para birimlerinden bağımsız olduğunu belirlemişlerdir.

Sifat, vd. (2019), yıllık, saatlik ve günlük verileri baz alarak Bitcoin ve Ethereum arasındaki ilişki test etmişlerdir. Bu çalışma sonucunda iki kripto para arasında çift yönlü ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca kripto para yatırımcılarının saatlik ve günlük fiyat keşif süreçlerini kendi menfaatlerine kullanamayacakları sonucuna ulaşmışlardır. *Wang, vd. (2019) ise*, 19 Temmuz 2010 - 31 Mayıs 2018 dönemi ve alt dönemlerini baz alarak Bitcoin'e doğru risk yayılma etkisini incelemişler ve ekonomideki politika belirsizliğinden dolayı Bitcoin üzerindeki risk yayılma etkisinin dikkate alınmayacağını tespit etmişlerdir. Diğer bir çalışmada *Çağlı (2019)*, Eylül 2015 - Ocak 2018 dönemine ait verileri kullanarak Bitcoin ve altcoinlerin fiyatlarındaki ani yükselişlerini test etmişlerdir. Çalışmada kripto para birimleri arasında çift yönlü ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Demiroğlu (2020), haftalık verileri baz alarak Bitcoin ve Ethereum arasındaki ilişkiyi Engle Granger ve Toda Yamamoto Nedensellik testlerini kullanarak analiz etmiş ve Bitcoin ile Ethereum arasında ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmışken *Kim vd. (2020)*, 23.07.2017 – 28.11.2019 dönemine ait günlük kapanış fiyatlarını temel alarak Bitcoin ve diğer kripto paralar arasındaki ilişkiyi analiz etmişler ve Ethereum ve Ripple ile diğer kripto paralar arasında çok daha güçlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. *Soyaslan (2020)ise*, 21.04.2011 – 11.02.2020 dönemine ait verileri kullanarak Bitcoin ile BIST100, Banka ve Teknoloji endeksleri arasındaki

nedensellik ilişkisini araştırmıştır. Bu çalışmanın sonucunda Bitcoin ile BIST100, Banka ve Teknoloji endeksleri arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kumah, vd. (2021), Covid 19 pandemi dönemini baz alarak kripto paralar ile Afrika pay senedi ve emtia piyasaları arasındaki ilişkiyi analiz etmişler ve kripto paralar, Afrika pay senetleri ve emtia piyasaları arasında yayılma etkisinin çok düşük olduğunu ortaya koymuşlarken *Ciaian, vd. (2021)*, 2014-2019 dönemine ait günlük verileri temel alarak Bitcoin güvenliğinin ekonomik bağımlılık üstündeki etkilerini ARDL testi kullanarak araştırmışlar ve Bitcoin fiyatları ve madencilik ödüllerinin güvenlikle ilgili olduğunu tespit etmişlerdir. *Li, vd. (2021)* ise, 2013-2019 dönemine ait günlük veriler baz alınarak Bitcoin piyasasının olaylara karşı tepkileri GARCH-X testini kullanarak test etmişlerdir. Ayrıca olay türlerinin Bitcoin fiyatları üzerinde anormal etkilerinin bulunduğunu belirlemişlerdir. Bir diğer çalışmada *Demir, vd. (2021)*, Bitcoin'nin Altcoinler üzerindeki etkilerini NARDL modelini kullanarak araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda kısa dönemde Bitcoin fiyatlarındaki düşüşün, Altcoinlerin fiyat artışlarından daha fazla tepkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ünal ve Sakallı (2022), günlük ve saatlik verileri baz alarak Bitcoin ve Ethereum arasındaki ilişkiyi analiz etmişler ve günlük verilerde nedensellik ilişkisi belirlenmişken saatlik verilerde nedensellik ilişkisi bulunduğunu tespit etmişlerken *Korkmazgöz, vd., (2022)* çalışmada ARDL sınır testi yaklaşımı kullanılarak farklı BIST endeksleri ile Bitcoin arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkileri analiz etmişler ve Bitcoin ile Mali Endeks arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı kanıtlanırken diğer endeks fiyatları arasında bir ilişki bulunamamıştır. *Gülcü ve Kutkut (2022)* ise çalışmada Bitcoin ile BIST100 endeksi ilişkinin eş bütünleşik olduğu, BIST100 endeksinden Bitcoin fiyatları yönünde çift taraflı ilişkisi bulunduğu ve tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edildiğini ifade etmişlerdir. Başka bir çalışmada *Kara ve Demireli (2023)*, 14.06.2018 - 01.12.2021 dönemine ait veriler kullanılarak kripto paralar arasında eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkilerini incelemişler ve çalışmadaki Bitcoin ve Altcoinler arasında kısa dönemli ilişkinin bulunduğu, Bitcoin'den ADA, ETH, IOTA, TRX, XLM yönünde nedensellik ilişkisinin bulunmasına karşın Bitcoin'den BNB ve LTC yönünde granger nedensellik ilişkisinin olduğunu belirlemişlerdir.

3. Araştırmanın Kapsamı ve Veri Seti

Çalışmada kullanılan “*Bitcoin, Ethereum, BNB, XRP, Cardano, Dogecoin, Polygon ve Solana*” adlı kripto para birimlerinin fiyat hareketliliği temel alınarak, bu kripto paralar arasındaki eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkileri incelenmektedir. 08/02/2023 tarihinde son 24 saatlik süreçte en yüksek piyasa değeri olan kripto paralardan sekiz adeti çalışma kapsamına alınmıştır. Çalışmaya dahil edilen kripto para birimlerinin için ortak bir tarih aralığı belirlenmiş ve 22.09.2020-07.02.2023 dönemi analiz dönemi olarak belirlenmiştir. Çalışmada analiz edilen kripto para birimlerine ait verilere <https://coinmarketcap.com/> adresinden ulaşılmıştır. Çalışma kapsamındaki kripto paraların gözlem sayısı her biri için 869 olarak belirlenmiştir. Analizde kullanılan veriler dolar bazında günlük kapanış fiyatlarından oluşmaktadır. Çalışmada bağımsız değişken BTC, bağımlı değişkenler ise BTC dışındaki kripto paralardır. Çalışmada kullanılan kripto paralara ilişkin veriler Tablo 1’de açıklanmaktadır.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Kripto Paralar

	<u>Cripto Paralar</u>	<u>Sembol</u>	<u>Piyasa Değeri</u>	<u>İşlem Hacmi</u>	<u>İşlem Miktarı</u>
1.	<u>Bitcoin</u>	BTC	441.768.056.096	26.582.076.780	1.158.659
2.	<u>Ethereum</u>	ETH	201.712.936.291	8.367.663.873	5.070.029
3.	BNB	BNB	51.621.475.867	538.028.976	1.641.590
4.	XRP	XRP	20.157.904.686	918.328.525	2.310.524.960
5.	<u>Cardano</u>	ADA	13.560.718.012	391.488.810	997.463.180
6.	<u>Dogecoin</u>	DOGE	11.938.240.388	503.339.994	5.587.086.954
7.	<u>Polygon</u>	MATIC	11.373.483.916	918.218.173	705.760.240
8.	Solana	SOL	8.625.143.163	633.210.042	27.362.546

4. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Bu çalışma kripto para birimlerinin fiyat hareketleri arasındaki eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkilerini test etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada Johansen Eş-bütünleşme Analizi ve Granger Nedensellik Analizi kullanılmaktadır. Çalışmanın ilk adımında değişkenlerin durağanlık seviyelerini belirlemede ADF Birim Kök Testi kullanılmaktadır. İkinci adımında Johansen Eş-bütünleşme Testi kullanılarak kripto para serilerinin gecikme uzunlukları tespit edilmektedir. Üçüncü adımda Granger Nedensellik Testi kullanılarak kripto para serileri arasında karşılıklı Granger nedensellik ilişkisinin var olup olmadığı test edilmektedir.

4.1. Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) Birim Kök Testi

ADF yöntemine göre “bir serinin durağanlığı ile birim kökün varlığını test etmek eşdeğerdir” (Dickey ve Fuller, 1979). Test, birinci dereceden otoregresif bir sürece dayanır. Formül aşağıdaki gibidir (Asteriou ve Hall, 2007, 295-296):

$$y_t = \phi y_{t-1} + u_t \quad (1)$$

Regresyon uygulamasının ardından $\phi = 1$ olduğu belirlendiğinde serisinde birim kök olur (formül 2).

$$y_t = y_{t-1} + u_t \quad (2)$$

Serinin değeri geçmişte yaşanan şokların bir toplamıdır. Bu kalıcı şokların oluşması, serinin durağan olmadığını gösterir. Eğer ϕ katsayısı birden küçük ise, geçmişteki şokların etkilerini geçici bir süre devam ettirirler (Kubar ve Toprak, 2021, 297). Bu durumda formül 1 her iki tarafından y_{t-1} çıkarılarak yeniden yazılır.

$$y_t - y_{t-1} = \phi y_{t-1} - y_{t-1} + u_t$$

$$\Delta y_{t-1} = (\phi - 1) y_{t-1} + u_t$$

Buradan da $(\phi - 1) = \delta$ ise formül aşağıdaki gibi yazılır.

$$\Delta y_{t-1} = \delta y_{t-1} + u_t \quad (3)$$

Formül 3’te $H_0: \delta = 0$ ve $H_1: \delta < 0$ hipotezleri test edilir. y_t ’nin Tesadüfi Yürüyüş Modelie uygun hareket ettiğinde H_0 hipotezi kabul edilir ($\delta = 0$).

Dickey & Fuller (1979)’a göre hata terimi white noise olarak kabul edilir. Hata terimi olmaması halinde bağımlı değişkenin gecikme değerlerinin serideki otokorelasyonunu yok eder. ADF testi üç farklı formülle yazılabilir (Asteriou ve Hall, 2007, 297).

$$\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^{\kappa} \beta_i \Delta Y_{t-i} + u_t \quad (4)$$

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^{\kappa} \beta_i \Delta Y_{t-i} + u_t \quad (5)$$

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \alpha_2 t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^{\kappa} \beta_i \Delta Y_{t-i} + u_t \quad (6)$$

Trendin sistematik olduğunu belirleyen katsayılar α_0 ve $\alpha_2 t$ 'dir.

ADF testi, δ katsayısının sıfıra eşitliğini inceler. ADF sonuçları farklı anlamlılık düzeyinde McKinnon kritik değerleri ile kıyaslanır. Sonuç McKinnon kritik değerlerinden yüksekse, H_1 hipotezi ve serilerin durağan olmadığı kabul edilir (Dolado, vd., 1990, 255).

Kripto para fiyat serilerinde birim kökün varlığı ADF testiyle test edilir (formül 6).

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \alpha_2 t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^{\kappa} \beta_i \Delta Y_{t-i} + u_t$$

ADF testindeki regresyon denkleminde bağımlı değişkende hangi gecikmelerin (k) yer alacağına Akaike bilgi kriterinden yararlanılmaktadır.

4.2. Johansen Eş-bütünleşme Analizi

Johansen ve Jeselius (1990) eş-bütünleşme analizi çok değişkenli zaman serilerinde birden fazla eş-bütünleşme ilişkisini belirleme gücüne sahip bir yöntemdir (Kubar ve Toprak, 2021, 238). Bu nedenle çalışmada Johanson eş-bütünleşme analizi kullanılmaktadır.

Johanson eş-bütünleşme analizi Vektör Otoregresif Model (VAR) üzerinden incelenirse;

$$\chi_t = \Pi_1 \chi_{t-1} + \varepsilon_t \quad (7)$$

Zaman serilerinin farkı alınarak durağanlaştırılır ve serilerinin I. farkı alındığında aşağıdaki gibi yazılır.

$$\Delta\chi_t = \Pi_1\chi_{t-1} - \chi_{t-1} + \varepsilon_t \quad (8)$$

$$\Delta\chi_t = (\Pi_1 - I_n)\chi_{t-1} + \varepsilon_t \quad (9)$$

$$\Delta\chi_t = \Gamma\chi_{t-1} + \varepsilon_t \quad (10)$$

$$\Delta\chi_t = \sum_{i=1}^{k-i} \Gamma_i \Delta\chi_{t-i} + \Pi\chi_{t-k} + \varepsilon_t \quad (11)$$

$$\Gamma_i = -I + \Pi_1 + \dots + \Pi_i, \quad (i = 1, 2, \dots, k-1) \quad (12)$$

$$\Pi = -(I - \Pi_1 - \dots - \Pi_k) \quad (13)$$

Zaman serilerinde eş-bütünleşme ilişkisinin bulunduğu İz Testi ve Max Öz Değer Testi olmak üzere iki farklı testi ile belirlenir. Kritik değerler kıyaslanır ve aralarında eş-bütünleşme ilişkisinin var olup olmadığı belirlenir (Akel, 2015:84).

$$\lambda_{iz}(r) = -T \sum_{i=r+1}^n I_n (1 - \hat{\lambda}_i) \quad (14)$$

$$\lambda_{max}(r, r+1) = -T I_n (1 - \hat{\lambda}_{r+1}) \quad (15)$$

λ_i : Π matrisinin tahmin edilmiş karakteristik kökleri.

λ_{r+1} : Öz değer tahminlerini ifade eder.

T : Kullanılabilir gözlem sayısı.

İz değeri ve max öz değer istatistik değeri, kritik değerden büyük olduğunda H_1 alternatif hipotez kabul edilmiş olur. Buda değişkenlerin aralarında ilişki olması halinde ne kadar sayıda eş-bütünleştirici vektör olduğu belirlenir (Johansen ve Juselius, 1990, 170).

4.3. Granger Nedensellik Testi

Durağan olmayan birden fazla serinin lineer bileşimi durağandır (Engle ve Granger, 1987). Seriler arasında eş bütünleşme olduğunda, serilerde lineer bileşim olur. Durağan lineer bileşim, değişkenler arasında uzun dönemli ilişkisi olduğunu gösterir. Aynı zamanda durağan lineer bileşim eş bütünleşme olarak kullanılır (Takım, 2010: 12).

Granger nedensellik testinde X değişkeninin, Y değişkeninin tahminini etkilediği ortaya çıkarsa, “X değişkeni Y değişkenine neden olur” ifadesi kabul edilir (Özmerdivanlı, 2014: 9).

$$\Delta X_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^k \alpha_{1i} \Delta X_{t-i} + \sum_{i=1}^m \alpha_{2i} \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_{1t} \quad (2)$$

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_{1j} \Delta X_{t-j} + \sum_{h=1}^p \beta_{2h} \Delta X_{t-h} + \varepsilon_{2t} \quad (3)$$

5. Araştırmadan Elde edilen Bulgular

Araştırmada elde edilen bulgular aşağıda açıklanmaktadır.

5.1. Tanımlayıcı İstatistikler Bulgular

Analiz kapsamında değerlendirilen; kripto paraların eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkisi içinde olup olmadığını belirlemek için analizin ilk aşamasında kripto paralara ait günlük fiyatlara ait zaman serilerinin tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Veriler	Mean	Maximum	Minimum	Std. Dev.	Skewness	Kurtosis	Jarque-Bera
ADA	0,9231	2,9700	0,0768	0,6791	0,8030	2,8913	93,8205
BNB	311,4894	675,6800	22,8600	159,2337	-0,1887	2,6702	9,0964
BTC	34572,0500	67566,8300	10246,1900	14855,2600	0,2165	1,8733	52,7520
DOGE	0,1311	0,6848	0,0025	0,1095	1,3374	5,4894	483,4552
ETH	2123,4110	4812,0900	321,1200	1101,1480	0,3956	2,3006	40,3748
MATIC	0,9486	2,8800	0,0123	0,6429	0,2763	2,4825	20,7530
SOL	59,1115	258,9300	1,2100	61,3970	1,3103	3,6979	266,2993
XRP	0,6380	1,8400	0,2118	0,3295	0,9232	3,2173	125,1444

Normal dağılım gösteren zaman serisi için, eğiklik değerinin 0 ve normale yakın dağılımlarda çarpıklık ve basıklık değerleri $[-1, +1]$ olması gerekir. Ayrıca Jarque-Bera istatistiğinin olasılık değerinin yüksek olması gerekir. Jarque-Bera istatistiğinin olasılık değeri küçüldükçe normale yaklaştığı, büyüldükçe normalden uzaklaştığı varsayılır (Gujarati, 1999: 143). BNB adlı kripto paranın 869 gözlemden oluşan serisi diğer kripto paraların serileri ile karşılaştırıldığında sola eğik olduğu belirlenmiştir. Ayrıca BNB hariç diğer kripto para serilerinin Jarque Bera

istatistiğinin olasılık değerleri yüksek olarak belirlenmiştir. Tablo 2'deki istatistikler incelendiğinde, endeks serilerinin normal bir dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

5.2. ADF Birim Kök Test Bulguları

Tanımlayıcı istatistiklerde, kripto para fiyat serilerinin normal dağılım göstermediğinin belirlenmesinin ardından ardından kripto para fiyat serilerinde birim kökün varlığının belirlenmesi için testler yapılmıştır. Çalışma kapsamında analiz edilen kripto para serileri ADF Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Orijinal Düzey		Birinci Fark	
	t-istatistiği	Prob*	t-istatistiği	Prob*
ADA	-1,6351	0,4641	-32,1938	0,0000
BNB	-2,0396	0,2699	-33,8451	0,0000
BTC	-1,7701	0,3956	-30,2722	0,0000
DOGE	-2,3645	0,1523	-9,5042	0,0000
ETH	-1,9219	0,3223	-31,5424	0,0000
MATIC	-2,0657	0,2589	-32,7642	0,0000
SOL	-1,3060	0,6286	-28,2584	0,0000
XRP	-2,4342	0,1326	-31,2443	0,0000

Kripto para fiyat serilerinin orijinal düzeyde elde edilen ADF t-istatistik değerinin olasılık değeri tüm kripto para serileri için %5 güvenirlilik düzeyinden büyük olduğu için serilerin orijinal düzeyde durağan olmadığı ve %5 güvenirlilik düzeyinde birim kök içerdiğini göstermiştir. Serilerin I. farkları alınarak birim kök testi tekrarlanmıştır. Serilerin I. farkları alındıktan sonra her kripto para serisi için t-istatistik olasılık değerleri %5 güvenirlilik düzeyinden küçük olmuş ve seriler durağan hale gelmiştir.

5.3. Johansen Eş-bütünleşme Test Sonuçları

Bitcoin ve diğer kripto para serileri arasındaki eş-bütünleşme ilişkisi Johansen Eş-bütünleşme testi ile analiz edilmiştir. Bu analizde kripto para serilerinin düzey değerlerinin durağan olması ve aynı derecede durağan olmaları koşuluna uyulmuştur. Çalışmada uygun gecikme değeri 4 olarak belirlenmiştir. Buna göre çalışmadaki tüm kripto paralar bu koşulu sağlamıştır.

Johansen eş-bütünleşme testinde kullanılan hipotezler;

H_0 : Değişkenlerde eş-bütünleşme ilişkisi mevcut değildir.

H_1 : Değişkenlerde eş-bütünleşme ilişkisi mevcuttur.

Johansen eş-bütünleşme testi sonucunda iz ve max özdeğer istatistiklerinin olasılık değeri %5'ten küçük ise H_0 hipotezi reddedilir ve eş-bütünleşme ilişkisi var kabul edilir. İz ve maksimum özdeğer istatistiklerinin olasılık değeri %5'ten büyük ise H_0 kabul edilir ve eş-bütünleşme ilişkisi yok kabul edilir (Benli, 2014).

Eş-bütünleşme analizinin ilk adımında VAR modeli kullanılarak kripto para serilerinin gecikme uzunlukları hesaplanmıştır. AIC ve SC bilgi kriterleri ile optimal gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Çalışmada uygun gecikme uzunluğu 4 olarak seçilmiştir. Optimal gecikme uzunluğu belirlendikten sonra Johansen eş-bütünleşme testi yapılmıştır.

Tablo 4. Johansen Eş-bütünleşme Test Sonuçları

Hipotez	Özdeğer	İz İstatistiği	Kritik Değer (0,05)	Olasılık	Maksimum Değer İstatistiği	Kritik Değer (0,05)	Olasılık
0	0,227226	908,725500	159,529700	0,0001	221,423800	52,362610	0,0001
1	0,174116	687,301700	125,615400	0,0001	164,327400	46,231420	0,0000
2	0,156296	522,974300	95,753660	0,0001	145,990100	40,077570	0,0001
3	0,121857	376,984200	69,818890	0,0001	111,623100	33,876870	0,0000
4	0,094873	265,361000	47,856130	0,0001	85,625550	27,584340	0,0000
5	0,073214	179,735500	29,797090	0,0001	65,312040	21,131620	0,0000
6	0,067991	114,423400	15,494710	0,0001	60,484610	14,264600	0,0000
7	0,060862	53,938810	3,841466	0,0000	53,938810	3,841466	0,0000

Tablo 4'de ilk satırda gösterilen iz istatistiği ve max öz değer istatistikleri %5 anlamlılık düzeyindeki kritik değerden yüksektir ve H_0 hipotezinin kabul edilmediğini gösterir. H_1 hipotezi kabul edilmiş ve seriler arasında eş-bütünleşme ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

5.4. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Çalışmada kripto para fiyat serileri arasındaki kısa dönemli Granger nedensellik ilişkisinin varlığı analiz edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	F İstatistiği	Olasılık
BTC - ADA	2,1294	0,0309
BTC - BNB	2,1122	0,0324
BTC - DOGE	3,0234	0,0024
BTC - ETH	3,2726	0,0011
BTC - MATIC	1,8319	0,0678
BTC - SOL	0,6603	0,7268
BTC -XRP	0,5221	0,8404
ADA - BTC	2,8097	0,0045
BNB - BTC	3,2557	0,0012
DOGE - BTC	3,6219	0,0004
ETH -BTC	2,8638	0,0038
MATIC - BTC	4,1521	7,5000
SOL - BTC	2,4300	0,0134
XRP - BTC	1,8079	0,0721

Tablo 5’de BTC’nin bağımlı değişken olduğu durumda ADA, BNB, DOGE ve ETH’den BTC’ye doğru %5 anlamlılık seviyesinde bir Granger nedensellik ilişkisinin bulunduğu belirlenmiştir. BTC’nin bağımsız değişken olduğu durumda ise ADA, BNB, DOGE, ETH ve SOL ile BTC arasında kısa dönemli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

6. Sonuç

Çalışmada kullanılan kripto para birimlerinin fiyat hareketliliği temel alınarak, bu kripto paralar arasındaki eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkileri incelenmiştir. Çalışmaya analiz döneminde piyasa değerine göre ilk sekize giren kripto paralar dahil edilmiştir. Çalışmada analiz dönemi 22.09.2020-07.02.2023 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada, 22.09.2020-07.02.2023 döneminde kripto paraların dolar bazında günlük kapanış fiyatları arasındaki ilişkiler Johansen Eş-bütünleşme ve Granger nedensellik testleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada eş-bütünleşme testlerinin uygulanabilmesi için değişkenlerin durağanlık düzeyi ADF Birim Kök Testi ile belirlenmiştir. ADF birim kök test sonucunda değişkenlerin düzey değerlerinde ‘durağan olmadıkları’ saptanmıştır. Ardından durağan olmayan değişkenlerin I. farkı alınarak, ADF testi tekrarlanmış ve değişkenlerin I. farklarında ‘durağan oldukları’ tespit edilmiştir. Buda tüm değişkenlerin eş-bütünleşme testlerinin uygulanabilmesi için gerekli şartları sağladığını göstermiştir.

Johansen eş-bütünleşme test sonucunda %5 anlamlılık düzeyindeki iz istatistiği ve max öz değer istatistikleri kritik değerden yüksek olduğu, H_0 hipotezinin reddedildiği ve kripto para

serileri arasında eş-bütünleşme ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. *Granger Nedensellik Test* sonuçları ise, ADA, BNB, DOGE ve ETH'nin BTC'nin '*nedeni*' ve BTC'nin ADA, BNB, DOGE ve ETH'nin '*nedeni*' olduğu ve aralarında iki taraflı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte ETH ve SOL'un BTC'nin '*nedeni*' olduğu ve aralarında tek taraflı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Kripto para fiyat serileri arasında eş-bütünleşmenin olması halinde kripto para fiyatlarının uzun dönemde nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Buda farklı kripto paralara yatırım yapılacak bir portföyde çeşitlendirmeden sağlanması beklenen risk azaltıcı etkisi görülmez. Ayrıca ulusal ve uluslararası portföy yatırımlarında riskin hesaplamalara dahil edilmesi gerekir. Kripto para piyasadaki tüm işlemler tezgahüstü piyasalarda gerçekleşir. Kripto paraların piyasadaki hareketleri ve birbirleriyle olan ilişkileri içinde yüksek risk barındırdığından dolayı yatırımcılar, bu kripto paraları yakından takip ederler. Aynı zamanda kısa ve uzun vadeli stratejiler geliştirerek kripto para yatırımlarını yaparlar. Çalışma kapsamına dahil edilen kripto paralar ve bu paralara ait zaman aralığı değiştirilerek, kripto paralar ile diğer finansal enstrümanlar arasındaki eş-bütünleşme ve nedensellik ilişkileri inceleneceği yeni ampirik çalışmalar yapılabilir. Böylece hem kripto para alanındaki literatüre hem de yatırımcılar için karar verme süreçlerine ihtiyaç duyulan bilgiyi sağlayacaktır.

7. Kaynakça




- Akel, V. (2015). Kırılgan Beşli Ülkelerinin Hisse Senedi Piyasaları Arasındaki Eşbütünleşme Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 75-96.
- Alpago, H. (2018). Bitcoin 'den Selfcoin'e Kripto Para. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar, Dergisi*, 3(2), 411-428.
- Asteriou, D. & Hall, S. G. (2007). *Applied Econometrics: A Modern Approach Using Eviews and Microfit*. Palgrave Macmillan.
- Baek, C. & Elbeck, M. (2015). Bitcoins As an Investment or Speculative Vehicle? A First Look. *Applied Economics Letters*, 22, 30-34.
- Ciaian, P., Kancs, D. A. & Rajcaniova, M. (2021). The Economic Dependency of Bitcoin Security. *Applied Economics*, 1, 1-18.

- Çağlı, E.Ç. (2019), "Explosive Behavior In The Prices Of Bitcoin And Altcoins", Finance Research Letters, S.29, s:398-403.
- Demir, E., Simonyan, S., Garcia, Gomez, C. D., & Lau, C. K. M. (2021), The Asymetric Effect of Bitcoin on Altcoins: Evidence from The Nonlinear Autoregressive Distributed Lag (NARDL) Model. Finance Research Letters, 40, 101-754.
- Demiroğlu S. (2020). Bitcoin ve Ethereum Arasındaki İlişki: Toda- Yamamoto Nedensellik Testi. International Journal of Social, Humanities And Administrative Sciences, 6(33), 1903-1911.
- Dickey, D. A. & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. Journal of the American Statistical Association, 74, 427-431.
- Dolado, J. J., Jenkinson, T. & Rivero, S. S. (1990). Cointegration and Unit Roots. Journal of Economic Surveys, 4(3), 249-273.
- Dyhrberg, A. (2015), Hedging Capabilities Of Bitcoin. Is It The Virtual Gold?, Finance Research Letters, 1- 6.
- Engle, Robert F.; Granger, Clive W. J. (1987). Co-Integration And Error Correction: Representation, Estimation, And Testing, Econometrica, 55 (2), s.251-276.
- Engle, R. F. & Granger, C. W. J. (1987). Co-Integration and Error Correction: Representation, Estimation and Testing. Econometrica. 55(2), 251-276.
- Eswara, M. (2017). Cryptocurrency Gyration and Bitcoin Volatility. International Journal of Business and Administration Research Review, 3(18), 187-195.
- Georgoula, I., Pournarakis, D., Bilanakos, C., Dionisios N. & Giaglis, g. M. (2015). Using Time-Series and Sentiment Analysis to Detect the Determinants of Bitcoin Prices. Ninth Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS), Samos, Greece, 1-12.
- Glaser, F., Zimmermann, K., Haferkon, M., Weber, M. C., & Siering, M. (2014). Bitcoin-Asset or Currency? Revealing Users Hidden Intentions. Revealing Users Hidden Intentions April 15. ERIS. Gujarati, D; (1999), Basic Econometrics, Forth Edition. McGroww,Hill.

- Granger, C. W. J. (1969). Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-spectral Methods. *Econometrica*, 37(3), 424-438.
- Gülcü, Y & Kırkıt, M. A. (2022). Bitcoin Fiyatları ile Borsa İstanbul 100 Endeksi Nedensellik ve Eş Bütünleşme İlişkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 2(615-624).
- Güleç, F. Ö., Çevik, E. & Bahadır, N. (2018). Bitcoin ile Finansal Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 2146-3417.
- İçellioğlu, C. Ş. & Öztürk, M. B. E. (2018). Bitcoin ile Seçili Döviz Kurları Arasındaki İlişkinin Araştırılması: 2013-2017 Dönemi için Johansen Testi ve Granger Nedensellik Testi. *Maliye ve Finans Yazıları*, 1(109), 51-70.
- Johansen, S. & Juselius, K. (1990). Maximum Likelihood Estimation and Inference on Cointegration—With Applications to the Demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52(2), 169-210.
- Kaplanhan, F. (2018). Kripto Paranın Türk Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi “Bitcoin Örneği”. *Vergi Sorunları Dergisi*, 353, 105-123.
- Kara, A. & Demireli, E. (2023). Kripto Para Piyasasında Bitcoin ve Seçilmiş Altcoinler Arası. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, 52 – 71.
- Kılıç, Y. & Çütücü, İ. (2018). Bitcoin Fiyatları İle Borsa İstanbul Endeksi Arasındaki Eşbütünleşme ve Nedensellik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(3), 235-250.
- Kim, M. J., Canh, N. Phuc & Park, S. Y. (2020). Causal Relationship Among Cryptocurrencies: A Conditional Quantile Approach. *Finance Research Letters*, 1544-6123.
- Korkmazgöz, Ç., Şahin, S. & Ege, İ. (2022). Bitcoin ve Borsa İstanbul Endeksleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 24(1), 89 – 108.

- Kubar, Y. & Toprak Y. (2021). Bitcoin ve Altcoin'ler Arasındaki İlişkinin Granger Nedensellik Testi ile Analizi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(1), 233-247.
- Kumah, S. P., Abbam, D. A. & Appiah-Kubi, E. (2021). African Financial Markets in A Storm: Cryptocurrency Safe Havens During The COVID-19 Pandemic. *Journal of Research in Emerging Markets*, 3(2), 60-70.
- Li, Z., Chen, L. & Dong, H. (2021). What are Bitcoin Market Reactions to Its-Related Events? *International Review of Economics & Finance*, 73, 1-10.
- Nunes, B. S. R. (2017). *Virtual Currency: A Cointegration Analysis Between Bitcoin Prices and Economic and Financial Data*. Lizbon: ISCTE-IUL.
- Özmerdivanlı, A. (2014). Petrol Fiyatları İle BIST 100 Endeksi Kapanış Fiyatları Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 43, 1-12 , Mayıs- Haziran.
- Sifat, I. M., Mohamad, A., Shariff, M. S. (2019), "Lead-Lag Relationship Between Bitcoin And Ethereum: Evidence From Hourly And Daily Data", *Research in International Business and Finance*, vol:50, s: 306-321.
- Soyaslan, E. (2020). Bitcoin Fiyatları ile BİST 100, BİST Banka ve BİST Teknoloji Endeksi Arasındaki İlişkinin Analizi. *Fiscaoeconomia*, 4(3), 628-640.
- Takım, A. (2010). Türkiye’de GSYİH ile İhracat Arasındaki İlişki: Granger Nedensellik Testi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(2), 315-330.
- Ünal, B. & Sakallı, A. (2022). Bitcoin ile Ethereum Arasındaki Nedenselliğin Transfer Entropisi ile Analizi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(2), 803-815.
- Wang, G. J., Xie, C., Wen, D., & Zhao, L. (2019). When Bitcoin Meets Economic Policy Uncertainty (EPU): Measuring Risk Spillover Effect from EPU to Bitcoin. *Finance Research Letters*, 31.
- Yıldırım, M. (2019). Blok Zincir Teknolojisi, Kripto Paralar ve Ülkelerin Kripto Paralara Yaklaşımları. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (20), 265-274.

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Meral KIZRAK¹  Aslı Nur İNAN²  Cenk SÖZEN³ 

Özet

Bu çalışmada beyaz yakalı kadın çalışanların maruz kaldıkları mobbing davranışları, gerçekleştiği örgütsel koşullar, faillerinin özellikleri ve mağdurun mobbing olayı sonucunda tecrübe ettiği etkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca mobbing mağduru olan kadın çalışanların mobbing konusundaki görüşleri ve algıları betimlenmiş ve bu çerçevede cinsiyetleri ile yaşadıkları mobbing olayının herhangi bir bağlantısını kurup kurmadıkları saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmada nitel araştırma deseni benimsenmiş ve yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ve kartopu örneklem yöntemiyle mobbinge maruz kalan beyaz yakalı 15 beyaz yakalı kadın çalışandan veri toplanmıştır. Veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgularla Mobbing Deneyimine İlişkin Faktörler, Mobbingin Mağdurlar Üzerindeki Etkileri ve Mağdurların Mobbing Algıları 3 farklı tema belirlenmiş ve bu doğrultuda kategori ve kodlar saptanmıştır. Bu çalışma, işyerinde mobbing deneyimlerinin karmaşıklıklarını açığa çıkarmakta ve örgütler ve çalışanlar için mobbing davranışlarını anlamak ve azaltmak konusunda önemli bir perspektif sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş yeri zorbalığı, Beyaz yakalı çalışanlar, Kadın çalışanlar, Cinsiyete dayalı önyargılar

MOBBING EXPERIENCES OF WHITE-COLLAR WOMEN IN THE WORKPLACE: A QUALITATIVE STUDY

Abstract

This study aims to identify the mobbing behaviors experienced by white-collar female employees, the organizational conditions in which they occur, the characteristics of the perpetrators, and the effects experienced by the victims as a result of mobbing incidents. Additionally, the study seeks to describe the perceptions and beliefs of female employees who have been subjected to mobbing, examining whether there is any connection between their gender and the mobbing incidents they have encountered. Adopting a qualitative research design, data was collected from 15 white-collar female employees who had experienced mobbing using semi-structured interviews and snowball sampling method. The collected data was analyzed using content analysis. The findings revealed three distinct themes: Factors Related to Mobbing Experience, Effects of Mobbing on Victims, and Victims' Perceptions of Mobbing. Categories and codes were identified based on these themes. This study sheds light on the complexities of mobbing experiences in the workplace and provides valuable insights for organizations and individuals to address and mitigate mobbing behaviors.

Keywords: Mobbing, Workplace bullying, White-collar employees, Women employees, Gender-based biases

¹Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye

Email: mkizrak@baskent.edu.tr

ORCID: 0000-0003-0053-6043

²Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye

Email: aslinurinan@gmail.com

ORCID: 0000-0002-1134-2749

³Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye

Email: csozen@baskent.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9324-5557

Reception date of the manuscript: 25.05.2023

Acceptance date of the manuscript: 22.06.2023

Publication date: 30.06.2023

1. Giriş

Kişiler arası çatışmalardan farklı olarak sistematik bir yıldırma davranışı olan mobbing, geniş bir zaman dilimi boyunca süren, çalışanlarda stres başta olmak üzere pek çok olumsuz etki yaratan ve işten ayrılma niyetini arttıran bir problemdir (Baillien vd., 2017). Türkçe’ye “yıldırma” veya “bezdire” şeklinde çevrildiği gibi, ulusal ve uluslararası yazında “işyerinde zorbalık” (workplace bullying) veya “psikolojik şiddet” (psychological violence/terror) gibi adlarla da anılmaktadır. Mobbing davranışı, yöneticiler tarafından alt kademelerdeki çalışanlara uygulanabildiği gibi (Hirigoyen, 1999; Aquino, 2000; Burton ve Hoobler, 2006), her türlü örgütte hemen her pozisyondaki çalışanların, yönetici dahi olsalar, mobbing mağduru olabildiklerini ortaya koymaktadır (Björklund vd., 2019; Glambek vd., 2020).

Mobbing iş dünyasında verimlilik ve gelir kaybına yol açtığı gibi, çalışanların aile ve sosyal hayatını da olumsuz etkilemekte ve sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Bowling ve Beehr, 2006; Thomas ve Harris, 2021; Yılmaz vd., 2008; Zafar vd., 2021). Dolayısıyla, mobbing davranışının ortaya çıkış nedenleri, etkileri, mobbing biçimleri, failleri, mağdurları, mobbinge doğrudan yol açan veya mobbinge dolaylı olarak uygun ortam sağlayan koşullar dikkatle tespit ve analiz edilmeden; mobbing sorununu çözmeye ve önlemeye yönelik doğru ve eksiksiz çözümler üretilmesinin de pek mümkün olamayacağı düşünülmektedir.

Mobbing araştırmalarının dünyada özellikle İskandinav ülkeleri, Birleşik Krallık ve ABD’de sayıca çok ve içerik açısından çeşitli olduğu dikkat çekmektedir (örn: Olweus 1978, 1990; Leymann, 1990, 1992, 1996; Einarsen vd., 1994, 1997). Sidle’in (2010) da belirttiği gibi batılı ülkelerdeki araştırmacılar tarafından oluşturulan mobbing yazınının tüm kültürler için genellenmesi sağlıklı sonuçlar doğurmamaktadır. Mobbing algısının kültür ile ilişkisine odaklanan araştırmaları inceleyen bir çalışmada Salin (2018), kültürlerin mobbinge karşı caydırıcı olabildiği gibi, destekleyici de olabildiğini; kültürel özelliklere göre failer tarafından tercih edilen mobbing yöntemlerinin de farklılık gösterdiğini ifade etmektedir. Örneğin, Özten (2016) tarafından Türkiye’de yapılan araştırmada; dış görünüş, din, mezhep, politik görüş ve cinsiyet gibi faktörlere dayanan mobbing türlerinin öne çıktığı tespit edilmiştir. Salin (2018) tarafından yapılan yazın incelemesinde ayrıca grup içi toplulukçuluk düzeyinin mobbinge karşı koruma vazifesi görebildiğine de değinilmektedir. Diğer yandan performansın ön planda

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

olduğu örgütlerde mobbing davranışlarının istenen sonucu elde etmeye giden yolda mubah bir davranış olarak kabul edildiği de bildirilmektedir (House vd., 2004).

Mobbing vakalarında failin ve mağdurun kişilik özelliklerinin, örgüt kültüründen daha büyük pay sahibi olduğunu öne süren çalışmalar da mevcuttur (Jacobson vd., 2014). Örneğin Matthiesen ve Einarsen (2007) mobbing faillerinin genel itibariyle agresif veya otoriter kişilik özelliklerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Yine ilgili yazında kadınların ve azınlıkların mobbinge daha sık maruz kaldıkları da bildirilmektedir (Di Martino vd., 2003; Aktaş, 2014; Attell vd., 2017). Öte yandan, dünya geneliyle benzer olarak Türkiye’de de hemşireler başta olmak üzere sağlık çalışanları, anaokulundan liseye farklı seviyelerdeki okul öğretmenleri, akademisyenler, futbolcular ile turizm ve inşaat sektörlerinde çalışanların uğradığı mobbing konusunda araştırmalar yapıldığı görülmüştür (Tamirazova, 2021). Ayrıca kamu çalışanları ve bankacılar gibi beyaz yakalılar ile bilişim uzmanları, mühendisler, sekreterler gibi çalışanların da dahil edildiği mobbing araştırmaları da yapılmıştır (Bilgel vd., 2006; Karatuna, 2015). Bunun yanında, Türkiye’de yapılan araştırmalara göre mobbingin sonuçları arasında göre stres bozukluğu, sağlık sorunları, tükenmişlik sendromu, motivasyon kaybı ve işten ayrılma niyeti görülmektedir (Yüçetürk, 2005; Kutlu, 2006; Aydın, 2018; Menteş, 2019). Geline nokta da gerek ulusal gerekse uluslararası yazında yapılan mobbing araştırmalarında mağdurların veya daha geniş anlamıyla mobbing vakalarının sektörel açıdan ele alındığı görülmekle birlikte; yapılan yazın taramasının sağladığı bilginin sınırları dahilinde, kadın çalışanlar özelinde veya cinsiyetin mobbing ile ilişkisine odaklanarak yapılan mobbing araştırmalarının sayıca az olması bir yana, bu çalışmaların büyük ölçüde sağlık çalışanlarına odaklandığı görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyet ile mobbing ilişkisine değinen ve kadınların maruz kaldığı mobbingi derinlemesine inceleyen bir çalışmaya ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha fazla mobbing mağduru oldukları ifade edilmektedir (Yılmaz vd., 2008; Görgülü, 2013; Ayakdaş, 2014; Aktaş, 2014; Afşaroğlu, 2016). Bu bulguları destekleyen Gökçe (2006), öğretmenlerin uğradığı mobbing üzerine yaptığı araştırmasında, kadın çalışanlar ve erkek çalışanların farklı türlerde mobbinge maruz kalabildiklerini de ortaya koymuştur. Cibik (2019) ve Çetin (2016) ise sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında erkek çalışanların

kadın meslektaşlarına kıyasla daha fazla mobbinge maruz kaldığı bulgusuna erişmişlerdir. Öte yandan Tanoğlu (2006), Işık (2007), Özkaraca (2017) gibi araştırmacılar, yaptıkları çalışmalarda mağdurun cinsiyetinin mobbing vakaları ile ilişkisinin olmadığı sonucuna varmışlardır.

Bilhassa son yıllarda Türkiye’de kadına yönelik fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddetin arttığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Seçgin vd., 2022). Dahası, OECD (2022) verilerine göre kadınların %38’inin hayatları boyunca en az bir kez şiddet gördüğü Türkiye; G20 ve OECD ülkeleri arasında kadınların hayatları boyunca şiddet görme oranları açısından birinci, dünyada 26. sırada yer almaktadır. Bu veriler ve kadına yönelik şiddetin artmakta olduğunun artık kamuoyu nezdinde de çoğunlukla kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda; çalışma hayatında yaygın bir şiddet türü olan mobbingin mağdurları arasında da kadınların çoğunlukta olması veya kadınların cinsiyetlerinden ötürü mobbinge uğruyor olmaları olası görülmektedir. Bu çerçevede Türkiye’de mevcuttaki araştırmaların kimisinin bu olasılığı destekler, kimisinin karşıt bulgular elde etmiş olması nedeniyle; kadınların iş hayatında maruz kaldığı mobbing hakkında daha fazla araştırma yapılmasının bu konuda daha net bir sonuç elde edilebilmesine yardımcı olarak ilgili yazına katkı yapabileceği düşünülmektedir.

Bu düşünceden hareketle, beyaz yakalı kadınlar üzerine bir araştırma yapılarak, maruz kaldıkları mobbing davranışlarının doğasının, gerçekleştiği koşulların ve faillerinin incelenmesi ve bu çerçevede mağdurun mobbing olayı sonucunda tecrübe ettiği etkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca mobbing mağduru olan kadın çalışanların mobbing konusundaki görüşleri ve algılarının tespit edilmesi ve bu çerçevede cinsiyetleri ile yaşadıkları mobbing olayının herhangi bir bağlantısını kurup kurmadıklarının tespit edilmesi de hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra, araştırmanın konusu itibarıyla de nitel araştırmanın daha isabetli ve kapsamlı sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayacağı düşünülmüştür. Zira, bu çalışmanın cevap aradığı sorular; Ankara ilinde beyaz yakalı olarak çalışan kadınların işyerlerinde en çok kim tarafından, hangi yöntemlerle mobbinge maruz kaldıkları, bu mobbing olaylarının mağdurlar üzerinde nasıl etkiler yarattığı, mobbing mağduru olan kadınların mobbing konusunda ne tür algılara sahip oldukları ve bütün bu çerçevede mağdurların kadın olmasının yaşanan mobbing olayı ile herhangi bir bağlantısının kurulup kurulamayacağı olarak özetlenebilir. Yani, bu çalışma kapsamında cevap aranan araştırma soruları, istatistiğe tüm nüansları ile dökülmesi görece zor

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

olabilecek sosyal dinamikleri incelemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, nitel araştırma yöntemi seçilmiş ve mobbinge uğradığı kesin olan ve bu konuda konuşmaya gönüllü olan kişilere daha kolay ulaşılmasını sağlamak amacıyla kartopu örneklem yöntemiyle ilerlenmesine karar verilmiştir.

Sağlık çalışanları, akademisyenler ve turizm çalışanları üzerine yapılmış sektörel mobbing araştırmaları varken, beyaz yakalı kadın çalışanların mobbing deneyimlerine odaklanan yeterli sayıda araştırmaya, en azından bu çalışma için yapılan yazın taramasının kısıtları dahilinde rastlanmamıştır. Bu bağlamda, kadın çalışanların maruz kaldığı mobbing yöntemlerinin incelenmesi, failerin motivasyonlarının ve ortaya çıkan mobbing davranışında mağdurun cinsiyetinin rol oynayıp oynamadığının ortaya çıkarılması ilgili yazın çalışmalarına önemli katkılar sağlayacaktır; çünkü işyerlerinde yaşanan mobbing ve benzeri taciz olaylarının, kadınların işgücüne daha fazla katılımını ya da hak ettikleri ücrete ve pozisyona sahip olmalarını önleyen önemli faktörlerden biri olduğu belirlenmiştir (ILO, 2019). Benzer şekilde, bir araştırma grubu içerisinde aynı sayıda kadın ve erkek çalışan arasında hangi cinsiyet grubunun daha sık mobbinge maruz kaldığının ortaya çıkarılması da ileride yapılacak nitel ya da nicel çalışmalar için önemli açılımlar sunabilir. Daha önce beyaz yakalı kadın çalışanlar üzerine derinlemesine bir kavrayış sunan herhangi bir çalışmaya ilgili yazında rastlanmamıştır. Bu çalışmanın önemli bir boşluğu doldurarak, yeni kuramsal yaklaşımlar, kavramlar ya da hipotezler geliştirilmesi bakımından araştırmacılara farklı bir perspektif sunması beklenmektedir. Çalışma ayrıca örgütlerde mobbinge karşı koruyucu, önleyici ve caydırıcı mekanizmaların karar vericiler tarafından önemle üzerinde durulması gerekliliğine de dikkat çekmektedir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Mobbing tanımı

Mobbing konusunda kapsamlı çalışma İsveçli psikoloji profesörü Heinz Leymann tarafından 1990 yılında ortaya koyulmuştur. Leymann (1990:120), mobbing kavramını örgütsel bağlamında incelemiş ve “bir bireye, başka bir kişi veya grup tarafından sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik dışı iletişim” şeklinde tanımlamıştır. Bu doğrultuda mobbingin en az altı ay süreyle ve en az haftada bir kere tekrarlanan davranışlar olması gerektiği yönünde

hemfikir olan pek çok araştırmacı bulunmakla birlikte; bazı araştırmacılara göre davranışın 3-4 ay veya 12 aya kadar sürmüş olması gerekmektedir (Leymann, 1996; Zapf vd., 2003; Matthiesen ve Einarsen, 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2008; Vveinhardt ve Sroka, 2020).

Mobbing tanımının yapılabilmesi için, fail bir grup da olsa tek bir kişi de olsa, mağdurun kendini güçsüz ve çaresiz hissetmesinin dikkate alınması gerekmektedir (Leymann, 1996; Aydın ve Öcel, 2009). Mobbing olgusu meşru sayılabilecek, olağan kişiler arası çatışmalardan farklıdır. Mobbing kasıtlı, bezdirme, yıldırma amacı taşıyan ve uzun vadede sistematik olarak tekrarlanan davranışlardır (Leymann, 1990; Einarsen vd., 2010; Baillien vd., 2017). Dolayısıyla hukuken sorunsuz gibi görünen yöntemlerle uygulansa da mobbing aslında bir psikolojik şiddet türüdür (Leymann, 1990; Davenport vd., 1999; Branch vd., 2012).

Mobbing olgusu ilgili yazında farklı terimlerle ifade edilmiş olsa da, gerek Türkiye’de gerekse uluslararası yazında mobbing terimi yaygın olarak kullanılmaktadır. İşyerinde zorbalık (workplace bullying), psikolojik şiddet (psychological violence/terror), işyerinde taciz (workplace harassment) terimleri de mobbing kavramı yerine kullanılmaktadır. Ayrıca, mobbing teriminin Türkçe’ye “yıldırma” veya “bezdiri” olarak çevrildiği çalışmalara da rastlanmıştır (Yüçetürk, 2005; Gökçe, 2006; Görgülü, 2013). Avrupa kökenli araştırmalarda ise mobbing terimi kullanılırken, Amerika’da yapılan çalışmalarda işyerinde zorbalık, taciz veya psikolojik şiddet terimleri tercih edilmektedir (Einarsen vd., 2003). Farklı adlandırmalarla kavramsallaştırılmış olsa da mobbing ile kastedilen, bir kişi veya grup tarafından örgüt içindeki başka kişi veya gruplara sistematik olarak uygulanan, aylarla ölçülebilecek kadar uzun bir süre boyunca tekrar eden, mağduru sindirme amacı güden olumsuz davranışlardır (Einarsen, 2000).

Her ne kadar Türkçe karşılığı olan yabancı kelimelerin kullanılması yerine Türkçe karşılığının tercih edilmesinden yana olursa da mobbing teriminin artık dile ziyadesiyle yerleştiği, *yıldırma* ve *bezdiri* terimlerinin çoğu çevrede bilinmediği, bu çalışma için yapılan araştırma sırasında tespit edilmiştir. Gözlemlendiği kadarıyla pek çok insan yıldırma dediğinde mobbing davranışının kastedildiğini anlamamakta olup, bezdiri kelimesini ise hiç bilmemektedir. Bu doğrultuda, mobbing kelimesinin de Türkçe karşılığından önce yabancı dildeki versiyonuyla dile yerleşmiş olan sponsor, sandviç, market gibi yabancı kökenli

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

sözcüklerden biri olduğuna kanaat getirilmiş ve bu nedenle çalışmanın genelinde diğer alternatiflerinin yerine mobbing teriminin kullanımı tercih edilmiştir.

2.2. Mobbing çeşitleri ve yöntemleri

Mobbingin ortaya çıkması için, diğer şiddet türlerinin pek çoğunda olduğu gibi, bir güç dengesizliğinin varlığı önkoşul kabul edilebilir (Einarsen vd., 2003; Hoel ve Cooper, 2000). Mobbing vakalarında pek çok kez söz konusu “güç”, örgüt içindeki konumla bağlantılı olarak sahip olunan yetkiden doğmaktadır (Brodsky, 1976). Bunun yanı sıra, örgütteki sosyal ağlar içindeki konuma bağlı olarak popüleriteden ileri gelen bir güç farkı olabildiği gibi, örgüt içindeki bilgi akışındaki avantajlı konumları itibariyle de kişilerin güç elde ettikleri görülebilmektedir (Hoel ve Cooper, 2000).

Mobbing vakaları yönü itibariyle aşağı yönlü dikey (downward), yatay (horizontal), yukarı yönlü dikey (upward) ve seviyeler arası (cross-level) mobbing olarak adlandırılmaktadır (Hirigoyen, 1999; Aquino, 2000; Burton ve Hoobler, 2006; Björklund vd., 2019; Birknerová vd., 2021). Örgüt hiyerarşisi içinde üstün astlarına yönelik yıldırma davranışlarını kapsayan aşağı yönlü (downward) mobbing en yaygın olanıdır (Hirigoyen, 1999). Aşağı yönlü mobbingin “yıkıcı liderlik” veya “patronculuk” (bossing) olarak adlandırıldığı çalışmalar da mevcuttur (Birknerová vd., 2021). Yıkıcı liderlik yöneticinin kendi otoritesini sağlamlaştırmayı ve astları arasından çıkabilecek potansiyel rakipleri sindirmeyi amaçlar (Hornstein, 2016). Bu yöneticiler psikolojik baskı unsurları yaratan söz ve davranışlar sergiler (Frankovský vd., 2019). İkinci mobbing türü akranlar arası (peer-to-peer) ya da yatay (horizontal) mobbingdir. Birbirine denk statülerde yer alan akranlar arasında gerçekleşen bu mobbing türünde; güç mesafesini yetkiden ziyade sosyal ilişkiler, mesleki bilgi ve beceriler, eğitim düzeyi, cinsiyet, örgütteki kıdem yılı, yaş, deneyim ve şahsi değerler gibi çeşitli faktörler oluşturmaktadır (Aquino vd., 1999).

Bazı çalışmalar, yöneticilerin de astları tarafından mobbinge uğrayabildiğini ortaya koymaktadır ki bu durum yukarı yönlü (upward) mobbing olarak adlandırılır (Björklund vd., 2019). Yapılan çalışmalara göre, astları tarafından mobbinge uğrayan yöneticilerin oranının %10 ila %20 arasında değiştiği görülmektedir (Branch vd., 2007; Zapf vd., 2003). Yukarı yönlü dikey mobbing vakalarında yöneticinin güç dengesinde dezavantajlı durumda kalmasının sebepleri görevinde yeni olması, astlarına bağımlılığının yüksek olması, örgüt içinde yeniden

yapılanma benzeri süreçlerin veya rekabetin yüksek olması gibi durumlar olarak öne çıkmaktadır (Branch vd., 2007). Seviyeler arası (cross-level) mobbing ise bahsi geçen diğer mobbing türlerinin bir karması olarak ortaya çıkmaktadır. Burada hiyerarşik açıdan farklı seviyelerde bulunan çalışanların bir başka çalışana veya çalışan grubuna yönelik mobbing uygulamak üzere iş birliği yapması söz konusu olmaktadır (Hirigoyen, 1999; D'Cruz ve Noronha, 2013).

Faillerin mobbing uygulama yöntemleri birbirinden farklılık gösterse de, en çok karşılaşılan mobbing yöntemleri dedikodu ve iftira ile mağduru itibarsızlaştırma, mağdur hakkında yanlış veya eksik beyanlarla mağduru diğer çalışanlara ve yöneticilere kötü gösterme, aşağılama, dalga geçme, lakap takma, mağdura karşı kırıcı veya saldırgan ifadeler kullanma, açık açık düşmanca tavır sergileme, mağdurla konuşmama, mağduru yalnızlaştırma ve ortamdaki dışlama, mağdurun yaptığı işi ve verdiği emeği küçümseme veya görmezden gelme, mağdura becerilerinin altında iş verme, mağdurun işinde övgü veya terfi almasını engelleme, mağdura aşırı iş yükleme veya mağdura iş vermeme, mağdurdan normal koşullar altında bilmesi gereken işle ilgili bilgileri saklama, mağduru mesai dışında da çalışmaya ya da istifaya zorlama olarak açıklanmaktadır (Leymann, 1996; Einarsen, 2000; Aydın ve Öcel, 2009; Aktaş, 2014). Ayrıca, çalışanların, işin gerektirdiğinden daha fazla seviyede kontrol ve izlemeye tabi tutulmaları da yaygın mobbing tekniklerinden biridir (Giorgi vd., 2015). Yine yöneticiler, mağdurun karar süreçlerine katılmasını önlemek ve mağdurun uzmanlık alanında olan bir konuda dahi mağdura danışmaktan imtina etmek suretiyle, mağdurun fikrinin değersiz ve önemsiz olduğu algısını yaratarak mobbing uygulayabilmektedirler (Birknerová vd., 2021).

2.3. Mobbingin etkileri ve mağdurların baş etme yöntemleri

Kurbanlar, mobbing davranışlarının kendilerini aşağılanmış hissettirdiğini (Einarsen ve Raknes, 1997), psikolojik sorunlar ve bedensel sağlık problemleri yaşadıklarını, işlerini kaybettiklerini ve hatta istihdam edilebilirliklerini yitirdiklerini belirtmektedir (Leymann, 1990). Yapılan araştırmalar, mobbingin özellikle mağdurların psikolojik sağlığı üzerinde tahribat yarattığını ortaya koymaktadır (Zapf ve Gross, 2001; Attell vd., 2017). Kişiler yalnızlaşmakta, kişisel benlik algıları sarsılmakta, kendi değerlerini sorgulamakta, içlerine kapanmakta, iletişim problemleri yaşamakta ve örgüt içinde izole bir hale gelebilmektedirler

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

(Bowling ve Beehr, 2006). Mobbing süreci uzadıkça mağdurda kaygı bozukluğu (anksiyete), tükenmişlik sendromu (burnout), depresyon gibi daha ciddi psikolojik rahatsızlıkların oluştuğu bildirilmektedir (Samnani ve Singh, 2012). Bunun da ötesinde, bazı mobbing vakalarının, mağdurun kendi canına kast etmesiyle sonuçlandığı görülmektedir (Leymann, 1990; Zapf ve Gross, 2001; Rai ve Agarwal, 2016). Mobbing nedeniyle tecrübe edilen olumsuz duygular, vücutta stres yaratmakta; bunun sonucunda baş ağrısı/migren, mide bulantısı, gastrit, reflü, aşırı yeme veya anoreksiya/bulimia gibi yeme bozuklukları, uyku bozuklukları, ritim bozukluğu ve tansiyon gibi kardiyolojik rahatsızlıklar, endometriozis, kaygı bozukluğu (anksiyete), tükenmişlik sendromu ve depresyon gibi pek çok olumsuz fiziksel ve zihinsel hastalığın önü açılmaktadır (Hansen vd., 2006; Rodríguez-Muñoz vd., 2019; Siedentopf vd., 2008; Luisi ve Lazzeri, 2015; Amreen vd., 2019; Magnavita vd., 2019; Reis vd., 2020).

Araştırmalar, mobbing mağdurlarının baş etme yöntemlerinin, maruz kaldıkları mobbing seviyesine göre farklı fazlara ayrılarak değişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna göre, ilk etapta mağdur, tecrübe ettiği olumsuzlukların fazla üzerinde durmamakta ve görmezden gelmeyi tercih etmektedir (Zapf, 1999; Tepper, 2000). Ardından mobbing ısrarlı ve sistematik bir şekilde devam ettikçe yavaş yavaş mağdurun sabrı tükenmekte ve sorunun kaynağı ile yüzleşme yoluna gitmektedirler. Bu noktada çözülememiş olan problem devam ettikçe mağdurun sağlığı giderek daha olumsuz etkilenirken, mağdur dışarıdan destek arayışına girebilmektedir (Zapf ve Gross, 2001). Mobbing mağdurları aradıkları desteği bulamazlarsa veya buldukları destek sorunlarının bertaraf edilmesi hususunda yetersiz kalırsa, mağdur çaresiz hissederek, alkolizm ve benzeri bağımlılıklar geliştirebilmekte, asabiyet veya sosyal izolasyon gibi daha yıkıcı baş etme yöntemlerine başvurabilmektedir (Szygit-Kowalkowska ve Ziółkowski, 2019). Son aşamaya gelindiğinde ise mağdurun yıldıdığı noktaya ulaşılmakta olup, bu aşama mağdurun nihayet işten ayrılması ile sonuçlanmaktadır (Karatuna, 2015). Son aşamanın ekstrem örneklerinde, mobbing mağdurunun intihar ettiği veya intihar etmeyi tasarladığı bile görülmektedir (Einarsen, 2000; Leach vd., 2017)

Mobbing vakalarının görüldüğü işyerlerinin daha verimsiz ve düşük kaliteli olduğu hem mobbing mağdurları hem de mobbing olayına şahit olanlar tarafından ifade edilmektedir (Bowling ve Beehr, 2006). Hakaret, aşağılayıcı sözler, sürekli eleştiri, sözel ve fiziksel şiddet

ve tehditlerin gerçekleştiği bir iş ortamı, her türlü örgüt çalışanı için düşmanca bir atmosfer anlamına gelmektedir (Einarsen vd., 1994). Mobbinge maruz kalmanın, kurbanların işten ayrılma niyetini arttırabildiği veya örgütsel bağlılıklarının zedelendiği, sinizm (kinayeli, şüpheli, negatif yaklaşım) ve kötümserlik eğilimlerinin arttığı görülmektedir (Glasø ve Notelaers, 2012). Dahası, bir örgütte meydana gelen mobbing yalnızca mağdurlarının değil, mobbinge uğramayan ancak böyle toksik bir ortamda bulunmaktan rahatsız olan diğerlerinin de işten ayrılmasına yol açabilmektedir (Burns, 2022). Bu da özellikle bu deneyimi yaşayan çalışanlar örgüt açısından değer üreten çalışanlar olduğunda örgütün kıymetli işgücünü istifa veya performans kaybı aracılığıyla kaybetmesi, dolayısıyla verim kaybetmesi anlamına gelebilmektedir.

2.4. Mobbingin nedenleri

Mobbingin uygulanmasının ardındaki nedenleri irdeleyen bazı araştırmalar, bazen belli bir mağdura yönelik şahsi husumet, mağdurdan farklı değerlere sahip olma, mağduru rakip olarak görme vb. öznel gerekçelerle; bazen ise mobbingin ilk başta belli bir kişiye yönelik yapılmadığını ve işyerinde üstünlük elde etme motivasyonu ile gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır (Leymann, 1990; Aquino vd., 1999; Aquino, 2000; Glasø ve Notelaers, 2012; Baillien vd., 2017). Diğer araştırmalar ise kişilerin mobbinge başvurmalarına yol açan motivasyonun genelde üstünlük kurmak, kişisel tatmin veya birtakım faydalar elde etmek olduğunu saptamıştır (Novák ve Capponi, 1996; Zapf vd., 2003). Mobbing esasen sorunlu bir davranış biçimi, sosyal beceri bozukluğu, hatta bir tür bağımlılık olarak adlandırılabilir (Birknerová vd., 2021). Zira sebep basitçe taraflar arasındaki tek ya da çift taraflı hissedilen antipati olabildiği gibi; bazen mobbingin gerekçesi failin kendini diğer kişilerden üstün görmesi, kişisel değerlerini başkalarına empoze etme gayreti, sahip olduğu faşistçe veya sadistçe düşünceleri aksiyona dökme, hatta sadece sıkıntıyı giderme ve eğlenme amacı bile olabilmektedir (Davenport vd., 1999).

Örgütsel değişim dönemlerinde de mobbing vakalarının arttığı görülmektedir (Baillien ve De Witte, 2009). Örgütte düşmanca bir atmosferin hakim olması veya mobbing gibi olumsuz davranışları caydıracak bir mekanizmanın eksikliği, örgüt kültürünün mobbinge elverişli bir ortam sunmasına yol açmaktadır (Zapf, 1999; Branch vd., 2012). Moralin düşük olduğu,

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

yönetimin etkisiz ya da yetersiz olduğu, yöneticiler ve çalışanlar arasında iletişim kopukluklarının olduğu, kaynakların verimli kullanılmadığı, işlerin tekdüzeleştiği ve çalışanlar arasında birlik hissinin kurulamadığı örgütlerde mobbing vakalarını arttırabilmektedir (Cortina vd., 2001; Yılmaz vd., 2008; Giorgi vd., 2015).

Einarsen (2009) kişisel faktörlerin de mobbing olgusuna yol açabileceğine işaret etmektedir. Mevcut araştırmaların ışığında, mobbing uygulayan kişilerin genel itibariyle agresif, dışarıya aşırı özgüvenli ve profesyonel bir imaj sergileyen, ancak sorunlarını kapris yapmak, küsmek/tavır koymak ve kavga çıkarmak gibi çocuksu yöntemlerle çözmeye meyilli, dolayısıyla karakter olgunluğuna erişmemiş, kendine meydan okunduğunda refleks olarak defansif bir tavır takınan ancak ilk fırsatta karşı atak yaparak “ödeşme” arayışında olan kişiler olduğu öne sürülebilir (Zapf, 1999; Barron, 2000; Birknerová vd., 2021). Bu tür kişilerin kendini herkesten üstün gören, empati yeteneğinden yoksun, kibirli ve narsist kişilik özellikleri taşıyan kişiler oldukları tespit edilmiş ve bu üstünlük algısını beslemek için de çevresindeki kişileri sindirme yolunu seçtikleri belirlenmiştir (Kelly, 2005; Mitsopoulou ve Giovazolias, 2015). Bu tür yöneticiler zayıf yönlerini mobbing ile kapatma yöntemini seçerek idarecilik görevlerini yerine getirme yoluna gitmektedirler (Wu ve Hu, 2009; Brees, Martinko, ve Harvey, 2016; Zafar, ve diğerleri, 2021).

Mobbing olgusuna yönelik mağdur özelliklerinin rolü de araştırmacılar tarafından açıklanmaya çalışılmaktadır. Özellikle “prototip dışı” tabir edilebilecek, belli bir grubun ortak özelliklerine sahip olmayan, atipik kişilerin mobbinge uğrama olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir (Glambek vd., 2020). Olweus (1990), mağdurların daha kaygılı ve özgüvensiz olduklarını ve dışarıdan bakıldığında hassas, temkinli ve sessiz kişiler olarak algılandıklarını öne sürmüştür. Diğer yandan, mobbing mağdurlarının, mobbinge maruz kalmayanlara kıyasla anksiyete (kaygı bozukluğu) veya öfke problemlerine daha yatkın olduklarına işaret eden bulgulara da ulaşılmıştır (Reknes vd., 2021). Diğer yandan, mağdurların sosyal becerilerinin görece zayıf olduğu, özgüvenlerinin düşük olduğu gibi ortak yönleri varken, örgütte buldukları gruba göre daha üstün özellikleri/başarıları/becerileri bulunabildiği de tespit edilmiştir (Zapf ve Einarsen, 2003). Başka çalışmalarda, örgütte veya genel olarak iş hayatında yeni, tecrübesiz ve genç çalışanların mobbinge uğrama olasılığının daha yüksek olduğuna

ilişkin bulgular ortaya koyulmuştur (Birknerová vd., 2021). Ancak bilgili, başarılı, işyerindeki sosyal çevresi tarafından beğenilen çalışanların da tecrübe seviyeleri ve yaşları fark etmeksizin akranları veya üstleri tarafından tehdit olarak algılanmaları nedeniyle mobbinge hedef olabildikleri görülmektedir (Davenport vd., 1999; Branch vd., 2012). Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha sık mobbing mağduru oldukları sıkça belirtilmektedir (Jóhannsdóttir ve Ólafsson, 2004; Yılmaz vd., 2008; Aktaş, 2014; Attell vd., 2017).

2.5. Beyaz yakalı kadın çalışanlar ve mobbing

Toplumda en bilindiği şekliyle beyaz yakalı, ofislerde çalışan, “masa başı” tabir edilen işleri yapan ve genelde beyaz gömlek giymeleri nedeniyle beyaz yakalı olarak tarif edilen çalışan grubudur. Yazında ise beyaz yakalı tanımının ilk olarak Alman sosyolog Emil Lederer (1912, s. 23-24) tarafından “kas gücü gerektirmeyen, entelektüel tüm işler” biçiminde yapıldığı görülmektedir. Ofis hayatının yavaş yavaş şekillenmeye başladığı yıllar olan 20. Yy başlarında, genel kanının beyaz yakalı çalışanların yazı işleri, pazarlama, satış, muhasebe, tasarım benzeri işler yapan ofis çalışanları olduğu yönünde olduğu görülmektedir (Edwards, 1934). Beyaz yakalıların maruz kaldığı mobbing davranışları üzerine yapılan araştırmalarda, ofis çalışanlarının mobbinge uğrama sıklıklarının yüksek olduğu ve bunun sağlıkları ve genel olarak refahları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bulunmuştur (Rayner ve Hoel, 1997; Bilgel vd., 2006). Beyaz yakalı kadınların işyerinde yaşadıkları mobbing deneyimlerine ilişkin çalışmalarda ise kadınların işyerlerinde daha zayıf, güçsüz, içine kapanık vs. algılanabildiklerinden ötürü daha sık mobbing mağduru olabildiklerini bulan çalışmalar olduğu gibi; cinsiyetin mobbing faili açısından önemsenmediği ve genel olarak deyim yerindeyse dış geçirilebilir görülen herkesin mobbing mağduru olabildiğini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Attell vd., 2017; Hall vd., 2018; Djurkovic, 2021).

Kadınların ve azınlıkların buldukları örgüt içinde mobbinge daha sık uğrayan tarafta olduklarına ilgili yazında sıkça rastlanmaktadır (Di Martino vd., 2003; Aktaş, 2014; Attell vd., 2017). Dünya geneliyle benzer olarak Türkiye’de de hemşireler başta olmak üzere kamu ve özel sektörde sağlık çalışanları, anaokulundan liseye farklı seviyelerdeki okul öğretmenleri, akademisyenler, futbolcular ile turizm ve inşaat sektörlerinde çalışanların uğradığı mobbing konusunda araştırmalar yapıldığı görülmüştür (Tamirazova, 2021). Ayrıca kamu çalışanları ve

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

bankacılar gibi beyaz yakalılar ile bilişim uzmanları, mühendisler, sekreterler gibi çalışanların da dahil edildiği mobbing araştırmaları da yapılmıştır (Bilgel vd., 2006; Karatuna, 2015). Bunun yanı sıra mobbingin sonuçlarına ilişkin Türkiye’de de bazı araştırmalar yapılmış; buna göre stres bozukluğu, sağlık sorunları, tükenmişlik sendromu, motivasyon kaybı ve işten ayrılma niyeti ile mobbing arasında pozitif bağ tespit edilmiştir (Yüçetürk, 2005; Kutlu, 2006; Aydın, 2018; Menteş, 2019).

Gelinen noktada, gerek ulusal gerekse uluslararası yazında yapılan mobbing araştırmalarında mobbing vakalarının sektörel açıdan ele alındığı görülmekle birlikte, kadın çalışanlar özelinde veya cinsiyetin mobbing ile ilişkisine odaklanarak yapılan mobbing araştırmalarının sayıca az olması bir yana, bu çalışmaların da büyük ölçüde sağlık çalışanlarına odaklandığı; dolayısıyla cinsiyet ile mobbing ilişkisine değinen ve kadınların maruz kaldığı mobbingi incelerken iş hayatının genelini kapsayan araştırmalara daha fazla ihtiyaç olduğu görülmektedir. Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha fazla mobbing mağduru oldukları bulgusuna ulaşılmıştır (Yılmaz vd., 2008; Görgülü, 2013; Ayakdaş, 2014; Aktaş, 2014; Afşaroğlu, 2016). Bilhassa son yıllarda Türkiye’de kadına yönelik fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddetin arttığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Seçgin vd., 2022). Dahası, OECD (2022) verilerine göre kadınların %38’inin hayatları boyunca en az bir kez şiddet gördüğü Türkiye; G20 ve OECD ülkeleri arasında kadınların hayatları boyunca şiddet görme oranları açısından birinci, dünyada 26. sırada yer almaktadır. Bu veriler ve kadına yönelik şiddetin artmakta olduğunun artık kamuoyu nezdinde de çoğunlukla kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda; çalışma hayatında yaygın bir şiddet türü olan mobbingin mağdurları arasında da kadınların çoğunlukta olması veya kadınların cinsiyetlerinden ötürü mobbinge uğruyor olmaları olası görülmektedir. Bu çerçevede Türkiye’de mevcuttaki araştırmaların kimisinin bu olasılığı destekler, kimisinin karşıt bulgular elde etmiş olması nedeniyle; beyaz yakalı kadınların iş hayatında maruz kaldığı mobbing hakkında daha fazla araştırma yapılmasının bu konuda daha net bir sonuç elde edilebilmesine yardımcı olarak ilgili yazına katkı yapabileceği düşünülmektedir

Sonuç olarak bu araştırma, beyaz yakalı kadın çalışanların işyerlerinde maruz kaldığı mobbingin gerçekleşme biçimlerini, uygulayan kişiler ve gerçekleştiği örgüt ortamı gibi

detaylarını da dikkate alarak, mağdur üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Çalışmada ayrıca kadın çalışanların mobbing konusundaki görüş ve algıları betimlemeye ve bu çerçevede cinsiyetleri ile yaşadıkları mobbing olayının herhangi bir bağlantısını kurup kurmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma sorularına cevap bulmaya yönelik bir araştırma yöntemi benimsenmiştir:

Araştırma Sorusu 1: Ankara ilindeki beyaz yakalı kadın çalışanlar en çok kim tarafından, hangi mobbing türlerine maruz kalıyor?

Araştırma Sorusu 2: Mobbinge maruz kalmak Ankara'daki beyaz yakalı kadın çalışanlarda kişisel ve profesyonel açıdan hangi etkileri yaratıyor?

Araştırma Sorusu 3: Ankara ilinde mobbinge maruz kalmış olan beyaz yakalı kadın çalışanların mobbing konusundaki algıları nedir?

Araştırma Sorusu 4: Ankara ilinde mobbing mağduru olmuş beyaz yakalı kadın çalışanlar, mobbing deneyimlerini cinsiyetleri ile ilişkilendiriyor mu?

Araştırma Sorusu 5: Ankara'da mobbing mağduru olmuş beyaz yakalı kadın çalışanların deneyimlerine göre mobbing kişilerden mi, örgüt kültüründen mi kaynaklanıyor?

3. Yöntem

3.1. Araştırma deseni

Çalışma Ankara ilinde çalışan ve işyerinde mobbing mağduru olan kadınlar üzerine yapılmıştır. Evreni Ankara iliyle sınırlandırılan bir çalışmanın nicel yöntemlerle gerçekleştirilebilmesi için örneklemin oldukça büyük tutulması gerekeceği düşünülmüştür. Zira, 2021 yılı sonu itibariyle Ankara'da kayıtlı olarak çalışan kadın sayısı 573 bin kişi olarak tespit edilmiştir (İŞKUR, 2021). Bu sayının içinde beyaz yakalı olarak çalışan kadınların oranı bilinmemektedir, dolayısıyla nicel bir araştırma için sağlıklı sonuçların elde edilmesini temin edecek şekilde örneklem büyüklüğüne karar verilmesi mümkün görülmemiştir. Ayrıca bu çalışma kapsamında cevap aranan araştırma soruları, istatistiğe tüm nüansları ile dökülmesi görece zor olabilecek sosyal dinamikleri incelemeyi hedeflemektedir. Dolayısıyla bu araştırmada nicel araştırma yerine nitel araştırma yöntemi benimsenmiş ve içerik analiziyle bulgulara erişilmiştir.

3.2. Örneklem ve veri toplama

3.2.1. Mülakat sorularının belirlenmesi

Yazında mobbing olarak tanımlanan davranışların mülakat katılımcıları tarafından tecrübe edilip edilmediğini, mobbingin hangi yöntemlerinin uygulandığını, mobbingin oluştuğu ortama ilişkin detayları, mobbing tecrübesinin mağdur üzerinde oluşturduğu etkileri ve mobbinge maruz kalmış olan bir beyaz yakalı kadın çalışanın iş hayatında mobbing konusundaki düşüncelerini anlamaya yönelik sorular hazırlanmıştır. Bu amaçla, hem mobbing konusundaki nitel araştırmalarda (Fevre vd., 2010; Özten, 2016; Gregersen, 2016; Baillien vd., 2017; Sondaité ve Vinciünaité, 2017; Björklund vd., 2019) kullanılan mülakat sorularından esinlenilmiş, hem de yapılan yazın taramasında görüldüğü kadarıyla dünyada ve Türkiye'de mobbing konusunda yapılan araştırmalarda tercih edilen LIPT45 (Leymann, 1990; 1992; 1996), NAQ-R (Einarsen vd., 2009) veya EAPA-T (Escartín vd., 2010) gibi mobbing ve psikolojik taciz ölçeklerinin cevap aradığı bazı sorulardan da esinlenilmiş ve toplamda 24 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir mülakat formu oluşturulmuştur. Ayrıca mobbing kapsamına giren davranışların tespit edilmesine yönelik soruların oluşturulmasında Leymann (1990; 1996), Einarsen ve Raknes (1997), Fidalgo ve Piñuel (2004), Yıldırım ve Yıldırım (2008), Einarsen vd. (2009) ile Baillien vd. (2017) tarafından yapılan çalışmalardan da faydalanılmıştır. Mobbing olaylarında mağdurların tecrübe ettikleri etkileri ve hem mağdurların hem de failerin kişilik özellikleri ve çalışma/yönetme/çatışma çözümleme stillerine ilişkin detayların da öğrenilebilmesine yönelik soruların biçimlendirilmesi için Zapf (1999), Aquino (2000), Yılmaz vd. (2008), Brees vd. (2016), ve Frankovský vd. (2019) tarafından hazırlanmış olan çalışmalardan yararlanılmıştır. Örgütün yapısı ve yönetim biçimlerinin mobbing ile ilişkisini irdelemeye yönelik soruların hazırlanmasında Hambrick ve Mason (1984), House vd. (2004), Baillien ve De Witte (2009) ve Perez-Larrazabal vd. (2019) tarafından hazırlanmış olan çalışmalardan esinlenilmiştir. Mevcut çalışma kadınlara odaklandığı için, mobbing olaylarında cinsiyetin rolünü çalışmalarına dahil etmiş olan Jóhannsdóttir ve Ólafsson (2004), Attell vd. (2017) ve Burns (2022) tarafından ortaya koyulan araştırmalardan da yararlanılmıştır.

3.2.2. Örneklem

Mülakat sorularının hazırlanmasının ardından, Ankara ilinde beyaz yakalı olarak çalışan, ulusal ve uluslararası yazında en sık kabul gördüğü anlaşılan asgari mobbing süresi ile uyumlu olacak biçimde, en az 6 ay boyunca işyerinde sistematik olarak mobbinge maruz kalmış olduğu bilinen bir kadın çalışana ulaşılmış ve onun yönlendirmesi sayesinde, yani kartopu örneklem yöntemiyle, Ankara'da işyerinde mobbing mağduru olan diğer beyaz yakalı kadın çalışanlara ulaşılmıştır. Sonrasında da en az 6 ay boyunca mobbinge maruz kalan beyaz yakalı 15 kadından oluşan bir grup oluşturulmuştur.

3.2.3. Mülakatların yürütülmesi

Örnekleme oluşturan beyaz yakalı kadın çalışanlar ile, 26.11.2022 – 05.12.2022 tarihleri arasında birebir yüzyüze veya çevrimiçi görüşülerek yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatların öncesinde katılımcılara, araştırmanın konusu ve amacı anlatılmış, mülakat çerçevesinde edinilecek bilgilerin bu araştırmada nasıl kullanılacağı özetlenmiştir. Katılımcıların sözlü onayıyla ses kayıtları alınmış; bu kayıtların yazılı deşifrelerinin herhangi üçüncü kişi veya kurumlarla paylaşılmayacağı açıkça tüm katılımcılara beyan edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların isim ve soy isimleri analiz sürecinde kullanılmamış, K1, K2,...,K15 şeklinde kodlanmıştır. Mülakatların süresi 40 dakika ila 2 saat arasında değişkenlik göstermiştir. Mülakatlar esnasında kimi zaman sorulara kısa yanıt verildiğinde, katılımcının sınırlarını aşmamaya da özen göstererek sorunun cevabını mümkünse daha detaylı biçimde alabilmek için ilave olarak aynı sorunun farklı bir ifade kullanılarak tekrar sorulması gibi yöntemler tercih edilmiştir. Ayrıca, yaşanan deneyimlerin öznelliğinden ötürü, bazı noktalarda yapılandırılmış olan soruların dışında ilave sorularla daha fazla detay öğrenilmesine ihtiyaç duyulmuştur.

3.3. Katılımcılara ait betimleyici istatistikler

Örnekleme dahil olan kadınların 7'si (%46,6) lisansüstü eğitim mezunu, 7'si (%46,6) lisans mezunu, 1'i (%6,6) ise lise mezunudur. Yaşları 24 ila 41 arasında değişen kadınların yaş ortalaması ise 30,4 olarak hesaplanmıştır. Kıdem yılları ise 2 ila 21 arasında değişen kadınların kıdem yılı ortalaması ise 9,1 olarak hesaplanmıştır. Katılımcılardan 4'ü (%26,6) işyerlerinde ona bağlı astları olan pozisyonlardadır. 11'i (%73,3) birden çok işyerinde çalışmış olup;

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

bunların 5'i birden çok işyerinde mobbing gördüğünü dile getirmiştir. Buna göre, katılımcıların toplam iş deneyimleri içinde mobbing deneyimlerinin sektörlere dağılımı şöyledir: katılımcıların %40'ı Ankara'da sivil toplum kuruluşlarında çalışırken mobbinge uğramıştır, %20'si finans sektöründe, %13,3'ü hukuki danışmanlık sektöründe, %13,3'ü medya sektöründe, %6,6'sı kamu, %6,6'sı reklamcılık, %6,6'sı bilişim, %6,6'sı enerji, %6,6'sı medikal teknoloji ve %6,6'sı klinik araştırma sektöründe mobbinge maruz kalmıştır.

3.4. Geçerlik ve güvenilirlik

Araştırmada kullanılan mülakat formunun geçerlilik kriterlerine uygunluğunu sağlamak için hazırlanan sorular Sığrı (2021, s. 151) tarafından belirlenen adımlar ışığında düzenlenmiştir. Ayrıca, soruların iç geçerliliğinin sağlanması için katılımcıların farklı sektörlerde, farklı mesleklerde, farklı yaş ve pozisyonlarda olmalarına özen gösterilerek çeşitleme (triangulation) yapılmıştır (Miller, 2003). Hem mülakatlar gerçekleştirilmeden önce soruların tutarlılığı konusunda hem de mülakatlardan elde edilen bulguların analizi amacıyla oluşturulan tema-kategori-kod kırılımları konusunda uzman görüşü alınmıştır (Sığrı, 2021). Ayrıca araştırmanın güvenilirlik kriterlerini karşılayabilmesi amacıyla, mülakatlar esnasında elde edilen sonuçlarla ilgili muğlaklığa sebep olabilecek noktalarda araya girilerek, “Yani bunu mu demek istediniz, doğru mu anladım?” gibi sorularla, çıkarılan sonuç katılımcılara ifade edilmiş ve teyitleri veya gerektiği noktalarda düzeltmeleri alınmıştır. Yine güvenilirliğin artırılabilmesini teminen, alınan ses kayıtları deşifre edilerek ve gerektiğinde birden çok kez dinlenerek anlam kaybı olması önlenmeye çalışılmıştır. Kayıtların analizi sırasında ihtiyaç olan durumlarda tekrar bazı katılımcılarla irtibata geçilmiş ve yanıtlarından doğru sonuçların çıkarıldığı konusunda teyitleri alınmıştır. Bunların sonucunda yapılan görüşmeler deşifre edilmiş, kod, kategori ve temaları ayrıştırılmış ve buna göre analiz edilmiştir.

3.5. Verilerin analizi

Mülakatların ardından toplanan veriler, ses kayıtlarından faydalanılarak yazılı halde deşifre edilmiş ve ayrıntılı biçimde incelenerek araştırmanın konusu olan detaylar içinden ayıklanmaya çalışılmıştır (Güler vd., 2015). Akabinde, katılımcıların mülakatlar esnasında söylediklerinden tekrar eden belli başlı ifadeler ve olgular tespit edilerek kodlar belirlenmiş, daha sonra bu kodlar, dahil oldukları kategoriler ve temalar altında gruplanmıştır. Tablo 1'de

de görüleceği gibi araştırma sorularıyla bağlantılı olarak; “Mobbing Deneyimine İlişkin Faktörler”, “Mobbingin Mağdurlar Üzerindeki Etkileri” ve “Mağdurların Mobbing Algıları” olarak 3 ayrı tema belirlenmiştir. Bu çerçevede mobbing deneyimine ilişkin faktörleri irdeleyen sorular, “Yöntem”, “Tür” ve “Örgüt Yapısı” başlıkları altında kategorilere ayrılmış ve katılımcıların maruz kaldığı sözlü, görevle ilgili vb. mobbing yöntemleri, mobbingin yönü, işyerindeki öne çıkan özellikler gibi maddelerden oluşan 10 kod, mobbing deneyimine ilişkin faktörler temasının altındaki bu 3 kategorinin altında toplanmıştır. Mobbingin mağdurlar üzerindeki etkileri temasının altında ise “Etki” kategorisi altında yer alan 4 kod ile mağdurların mobbing sonucunda yaşadığı sağlık, sosyal, duygusal ve profesyonel etkiler incelenmiştir. Son olarak mağdurların mobbing algılarına ilişkin tema altındaki “Algı” kategorisinde 10 kod ile mağdurların mobbingi nasıl tanımladıkları, önlenebilir olup olmadığı konusundaki kanaatleri, mobbingin failleri, mağdurları, sebepleri ve sonuçları gibi konulardaki görüşleri ile mobbingi cinsiyetleri ile bağdaştırıp bağdaştırmadıkları, örgütten mi yoksa kişiden mi kaynaklandığı konusundaki fikirleri, mobbingin işten ayrılma ile ilişkisi ve mobbing ile kendi baş etme düzeyleri konusundaki görüşleri gibi sorular incelenmiştir. Deşifreler bitip kod, kategori ve temalar kesinleştiğinde, bunların içinden doğrudan alıntılar yapılarak bulgular betimsel analiz ile açıklanıp yorumlanmaya çalışılmış ve içerik analizi yöntemiyle ilgili kod, kategori ve temaların birbirleriyle nasıl bir örüntü içinde olduklarına işaret eden bağlantılar bulunmaya çalışılmıştır (Glesne, 2020). Bu doğrultudaki değerlendirme ve yorumlara istinaden aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 1. Mülakatlar Matrisi

Temalar	Kategoriler	Kodlar	Kod, Kategori ve Tema Analizi														
			K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15
Mobbing Deneyimine İlişkin Faktörler	Yöntem	Sözlü mobbing yöntemleri (ölçüsüz eleştiri, hakaret, iftira, dedikodu, alay vb.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Yöntem	Görev ve sorumluluklarla ilgili mobbing yöntemleri (İş tanımı dışında işler verilmesi, aşırı iş verilmesi veya işleri azaltılarak pasifleştirilmesi vb.)	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

	Yöntem	Özel hayata müdahale biçimindeki mobbing yöntemleri (Kişisel vaktine saygı gösterilmemesi, iş saatleri dışında rahatsız edilmesi, mola vb. haklarını kullanmasına izin verilmemesi vs.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Yöntem	İletişim ve sosyal çevre ile ilgili mobbing yöntemleri (Yok sayma, bilgi saklama, dışlama, manipülasyon)	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Yöntem	Cinsiyetine dayalı mobbing yöntemleri	x	x			x	x	x		x	x	x			x
	Tür	Mobbingin yönü (aşağı/yukarı/yatay/seviyeler arası)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Tür	Mobbingin hedefi (kişisel / işle ilgili)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Örgüt yapısı	İşyerindeki yönetim yapısına (hiyerarşi düzeyi, yöneticilerin duyarlılığı, iletişim kolaylığı vb.)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	Örgüt yapısı	İşyerinde hakim olan kültür (dayanışma, takım ruhu / entrika, dedikodu, sosyalleşme vs.)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	Örgüt yapısı	İşyerindeki diğer çalışanların maruz kaldığı mobbing	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
Mobbingin Mağdurlar Üzerindeki Etkileri	Etki	Duygusal durum üzerindeki etkiler (özgüvensiz, umutsuz, çaresiz, huzursuz, mutsuz, tahammülsüz vb., ağlamalar)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Etki	Fiziksel veya psikolojik sağlık üzerindeki etkiler	x	x	x	x	x			x		x		x		x
	Etki	Sosyal durum üzerindeki etkiler	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x
	Etki	Profesyonel yaşam üzerindeki etkiler (işyeri performansı, motivasyon, kariyer, işten ayrılma vb.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mağdurların Mobbing Algıları	Algı	Mobbing tanımına ilişkin görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	Algı	Mobbing failleri ve mağdurlarına ilişkin görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	Algı	Mobbingin çalışan ve işyeri üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	Algı	Mobbingin gerekliliğine dair görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v

Algı	Mobbing hedefi olmasının gerçekleşine yönelik algılar	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbing ile baş etme düzeyine ilişkin görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbing nedeniyle işten ayrılma konusundaki görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbing ile cinsiyet bağlantısına ilişkin algılar	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbingin kaynağına ilişkin algılar (kişi kaynaklı / örgüt kültürü kaynaklı)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbingin önlenabilirliğine dair algılar	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	İşyerinde yönetici konumundaydı	x				x			x								x
	İşten ayrıldı	x	x			x	x		x			x				x	x

3.6. Bulgular

İçerik analizi sonucu elde edilen bulgulara göre beyaz yakalı kadınların uğradığı mobbing yöntemleri; sözlü mobbing, görev ve sorumluluklarla ilgili mobbing, özel hayata müdahaleye dayanan mobbing, iletişim ve sosyal çevre ile ilgili mobbing ve cinsiyete dayalı mobbing şeklinde sınıflandırılmıştır. Yine elde edilen bulgular, mobbingin çoğunlukla yöneticiler tarafından alt kademelere uygulanan aşağı yönlü mobbing biçiminde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, akranlarından mobbing görenler olduğu gibi, akranları ile üstlerinin bir araya gelmesi ile seviyeler arası mobbinge maruz kalan katılımcılar da olmuştur. Mobbingin yönünün yanı sıra, elde edilen bulgular mobbingin hem kişisel sebeplerle hem de işle ilgili sebeplerle gerçekleştiğini gözler önüne sermiştir.

Mülakatlarda, mobbingin gerçekleştiği örgütün içindeki hiyerarşinin uygulanma düzeyi, yöneticilerin tavırları, çalışanların sorunlarına olan duyarlılık düzeyleri, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim kolaylığı, örgütün veya yöneticilerin mobbing sürecindeki tavrı gibi kriterlere yönelik sorular ile, örgütün yönetim yapısına ilişkin genel bir fikir edinilmesi amaçlanmıştır. Katılımcılara, mobbing gördükleri işyerlerindeki baskın kültürün dedikodu, entrika, kıskançlık gibi unsurlardan mı yoksa dayanışma, arkadaşlık, ekip ruhu gibi unsurlardan mı oluştuğuna yönelik sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgulara göre, dedikodu entrika kıskançlık gibi özelliklerin baskın olduğu kültürler

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

ağırlıktadır. Bununla birlikte, bazı katılımcılar kendi çevrelerinde dayanışmanın daha ağır bastığını ancak işyerindeki negatif kültürün bunu boğduğunu ifade ederken, bazıları ise görüntüde dayanışma ve ekip ruhu olsa da bunun samimiyetsiz olduğuna değinmiştir.

Mülakatlar esnasında katılımcılara, mobbing gördükleri işyerlerinde kendileri dışındaki çalışanların da mobbing görüp görmediğine ilişkin gözlemleri sorulmuştur. Bu çerçevede verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgulara göre, çoğu kez mobbingin tek hedefinin kendilerinin olmadığı ve işyerinde başkalarına da mobbing uygulandığı anlaşılmaktadır. Mülakatlarda ayrıca, katılımcıların başlarından geçen mobbingin sonucu olarak duygudurumlarında meydana gelen etkileri paylaşmaları istenmiştir. Hemen hemen tüm katılımcılar, önceleri yaşadıklarını umursamadıklarını, belki mobbing olduğunu ilk başlarda anlamadıklarını dile getirmişlerdir. Ardından gelen süreçte ise yaşadıkları mobbing nedeniyle normalden daha fazla ağladıklarını ifade ederken; mutsuzluk, gerginlik, tahammülsüzlük, sinirlilik, çaresizlik, umutsuzluk, huzursuzluk gibi duygular katılımcıların sıkça tecrübe ettiklerini ifade ettikleri etkiler olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların uğradıkları mobbing nedeniyle kendilerinden şüphe duymaları ve özgüvensiz hissetmeleri de sıkça rastlanan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Katılımcılara yaşadıkları mobbingin fizyolojik veya psikolojik sağlıkları üzerinde herhangi bir etki bırakıp bırakmadığı sorulduğunda verilen yanıtlara göre, kaygı bozukluğu (anksiyete), panik atak, depresyon ve yeme bozukluklarının tetiklenmesi mobbingin sıkça görülen psikolojik sonuçları arasında yer alırken; fiziksel sağlıktaki etkiler uyku düzeninde bozulmalar, saç dökülmesi, kilo değişimleri ve kalp rahatsızlıkları olarak ortaya çıkmıştır. Hem psikolojik hem de fizyolojik etkilere sahip olan yoğun stres de katılımcılar tarafından yaygın olarak tecrübe edilmiştir. Mobbing deneyiminin sonucu olarak sosyal durumları üzerinde gördükleri etkileri tarif etmeleri istenen katılımcılar, mülakatlarda birbirinden farklı yanıtlar vermişlerdir. Bazı katılımcılar sosyal çevrelerinden izole olduklarını, yalnızlaştıklarını, içe kapandıklarını ve yaşadıkları olumsuzluklar nedeniyle özel ilişkilerinin yıprandığını vurgularken; bazı katılımcılar sosyal çevrelerine daha çok sarılıp destek aldıklarını dile getirmişlerdir. Mobbingin kişisel ve sosyal etkileri kadar, profesyonel yaşamlarında da etki ettiğini belirten katılımcılar, sıklıkla motivasyon kaybı, performans düşüşü, işten veya

meslekten soğuma, işyerine olan bağlılığın azalması gibi etkiler yaşadıklarını ifade ederlerken, mobbing nedeniyle işten ayrılan katılımcıların sayısı da dikkat çekmektedir.

Katılımcıların mobbingin ne olduğuna ilişkin verdikleri cevaplarda, psikolojik baskı, yıldırma, işten ayrılmaya zorlama, huzursuz etme gibi ifadelerin sıkça tekrarlandığı görülmüştür. Katılımcılara işyerlerinde en çok kimlerin mobbinge maruz kaldığını ve en çok kimlerin mobbing uyguladığını düşündükleri, gerekçeleriyle birlikte sorulmuştur. Yanıtlarda, genel itibarıyla daha sessiz sakin, kendi halinde, dış geçirilebilir görülen ve daha düşük kıdemli kişilerin daha sık mobbing mağduru olduğu yönündeki fikirler öne çıkmıştır. Katılımcıların bir kısmı kadınların daha duygusal gördükleri için daha kolay sindirilebilir buldukları ve bu nedenle daha fazla mobbing hedefi olarak seçildikleri kanaatinde iken, bir kısmı bu konuda cinsiyetten çok kişilik özelliklerinin belirleyici olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, becerikli ve yetkin çalışanların tehdit olarak algılanmaları nedeniyle mobbing hedefi olduğuna dair görüşler de dile getirilmiştir. Ayrıca katılımcıların özellikle mobbing faili ve mağduru arasındaki güç dengesizliğine vurgu yaptıkları saptanmıştır. 40'lı yaşlarında olan ve yönetici kademelerinde çalışan kişilerin özellikle mobbing uygulamaya yatkın olduğu yönündeki görüşlerin yaygınlığı ise dikkat çekmiştir. Faillerin daha yüksek egolu, kendini yetersiz hisseden ve yönetici konumunda kişiler olduğuna ilişkin görüşlerin de katılımcılar tarafından sıkça tekrarlandığı görülmüştür.

Mülakatlar esnasında katılımcılara, iş dünyasının genelini göz önünde bulundurularak, mobbingin çalışanlar ve işyerleri üzerinde nasıl etkiler yarattığını düşündükleri sorulmuştur. Verilen yanıtlar arasında özellikle motivasyon kaybı, performans düşmesi, huzursuzluk, mutsuzluk, işyerine duyulan aidiyet duygusunun azalması, işten soğuma, işten ayrılmaların artması gibi ifadelerin katılımcılar tarafından sıkça tekrar edildiği tespit edilmiştir. Herhangi bir işyerinde mobbingin gerekli olduğunu düşündükleri bir durum olup olamayacağı sorulduğunda ise katılımcıların tamamı çok net bir dille mobbingin asla gerekli olmadığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte bazı noktalarda otoriter yönetim biçimi ile mobbingin karıştırılabileceğine işaret eden yanıtlar verildiği de görülmektedir.

Mülakatlar esnasında katılımcılara, yaşadıkları mobbing davranışlarına hedef olmalarının nedeniyle ilgili bir fikirlerinin olup olmadığı sorulmuştur. Bu çerçevede hem

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

profesyonel gerekçelerin hem de kişisel gerekçelerin failer tarafından hedef seçilmelerinde etkili olduğuna ilişkin yanıtlar alınmıştır. Mobbing karşısındaki tepkileri ve mobbing ile baş edebildiklerini düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda katılımcıların çoğu, mobbing gördüğü dönemde ilk önce tepki veremediğini ifade etmiştir. Önemli bir kısmı mobbing ile baş edemediğini düşünse de şimdi olsa farklı tepki vereceği, yani baş etmeyi artık daha iyi bildiği kanaatinde olduklarını ifade etmiştir.

Katılımcılara, mobbingin işten ayrılmaya neden olacak kadar ciddi bir sorun olup olmadığı sorulmuş, tamamı bu soruya evet yanıtını vermiştir. Bunun üzerine, mobbing hangi raddeye geldiğinde artık işten ayrılma kararı alınabileceği konusundaki fikirleri sorulmuştur. Yanıtlardan elde edilen bulgulara göre kişilerin sağlığı, iş dışındaki yaşantısı, psikolojisi olumsuz etkilendiğinde, artık mobbingin işten ayrılmaya sebep olacak noktaya geldiği düşünülmektedir. Katılımcılara, uğradıkları mobbingin kadın olmaları nedeniyle kendilerine uygulanmış olduğunu düşünüp düşünmedikleri de sorulmuştur. Bu noktada mobbing söz konusu olduğunda kadın oldukları için özellikle hedef seçildiklerini düşünenler olduğu gibi, problemin mağdurda değil failde olduğunu düşünenler de vardır, zira pek çok katılımcı, kendisi yerine bir başkası, bir erkek de olsa failin mobbing uygulamayı sürdüreceğini düşünmektedir. Öte yandan bazı katılımcılar, doğrudan cinsiyetleri nedeniyle mobbing hedefi olarak seçildiklerini düşünmektedirler. Bu noktada bazı katılımcılar, mobbingin failinin cinsiyetinin de mobbing olayında etken bir faktör olduğu kanaatinde. Katılımcıların, mobbingin kaynağına ilişkin algıları da tespit edilmeye çalışılmış, bu çerçevede verilen yanıtlara göre; katılımcıların çoğunun gördükleri mobbingin sebebini örgüt kültürüne atfettiği, örgüt kültüründe de yöneticilerin belirleyici olduğunu düşündükleri görülmüştür. Diğer yandan görülen mobbingi örgüt kültüründen bağımsız olarak, failerden kaynaklı bulan katılımcılar da mevcuttur.

Son olarak, katılımcılara mobbingin önlenabilir olup olmadığıyla ilgili algılarını ölçmek üzere bazı sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplara göre; mobbingi önlemenin çok zor olduğu görüşünün hakim olduğu tespit edilmiş; ancak kişisel olarak gördüğü muameleye sesini çıkarmanın gerekli olduğu vurgulanırken, örgütsel olarak ise önleyici, caydırıcı ya da çözmeye yönelik tedbirlerin alınabileceği ifade edilmiştir. Bu çerçevede özellikle İnsan

Kaynakları birimlerinin mobbing konusunda uzmanlaşması ya da özel olarak, örgüt yönetiminden bağımsız hareket edebilecek Mobbing ile Mücadele birimlerinin oluşturulması önerisi, birden fazla katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

4. Sonuç ve değerlendirme

Kadınların uğradığı mobbingi incelemeye odaklanan araştırmalar çoğunlukla hemşireler, akademisyenler, turizm sektörü, imalat sektörü gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır (Gökçe, 2006; Tanoğlu, 2006; Görgülü, 2013; Ayakdaş, 2014; Çetin, 2016; Ağcakaya, 2017; Özkaraca, 2017; Aydın, 2018; Menteş, 2019; İnan, 2020). Ancak beyaz yakalı kadın çalışanlara odaklanan araştırmaların (Bilgel vd., 2006; Topkaya, 2011; Özten, 2016; Tamirazova, 2021; Köprü, 2022) sayısının oldukça kısıtlı olması bu çalışmanın başlıca çıkış noktası olmuştur.

Bu çalışmanın içerik analizi sonucu elde edilen bulgularında özellikle iş hayatında daha deneyimsiz olan kadın çalışanların çok daha fazla mobbinge maruz kaldıkları dikkat çekmiştir. Ancak kariyerlerinin sekizinci, onuncu hatta yirminci yılında bile halen yoğun biçimde mobbing mağduru olan ve hatta tüm kariyerleri boyunca çalıştıkları tüm işyerlerinde mobbinge maruz kaldıklarını belirten kadınların sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Mobbing failleri incelendiğinde ise mağdurların 11 tanesine mobbing uygulayan faillerin en az birinin kadın olduğu, yine 11 tanesine mobbing uygulayan faillerin en az birinin de erkek olduğu görülmüştür. Sadece kadınlar tarafından mobbinge maruz kalan katılımcı sayısı 4, sadece erkekler tarafından mobbinge uğrayan katılımcı sayısı ise yine 4 olarak ortaya çıktığından, faillerin cinsiyetiyle ilgili bir genelleme yapılmasına olanak sağlayacak bir veriye ulaşılmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, faillerin neredeyse tamamının 1970’li yıllarda doğan kişiler olmasının oldukça dikkat çekici olduğu düşünülmekle birlikte, 30’lu yaşlarında olan kişilerden de mobbinge maruz kalan katılımcılar da vardır. Bu kapsamda katılımcıların mobbing faillerine ilişkin gözlemlerinde özellikle 1970’lerde doğan ve kariyerlerinde – belki de yöneticilik vasfı olup olmadığı değerlendirilmeksizin – hızla yükselmiş olan ve şu an yönetici pozisyonunda olan kişilerin, kendilerine tehdit olarak gördükleri genç ve donanımlı çalışanların “başını ezme” eğilimde olduğu yönündeki tespitler öne çıkmaktadır. Diğer yandan yine bu çerçevede katılımcılar tarafından kullanılan ifadelerden, bahse konu yönetici grubunun kendilerinin de mobbinge maruz kaldıkları ve bu nedenle “ben nasıl çile çektiysem, onlar da çekecek” şeklinde

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

özetlenebilecek rövanşist bir yaklaşıma sahip olduklarının düşünüldüğü görülmektedir. Bu noktada, katılımcıların kendilerinin mobbingi meşrulaştırdıkları bir zemin olup olmadığı da irdelenmiş ve tamamının mobbingin herhangi bir şekilde gerekli olmadığı konusunda hemfikir olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak bazı yanıtlar, katılımcıların kendileri o görüşte olmasalar dahi, kimi yöneticilerin mobbingi bir yönetim taktiği olarak kullanabildiğinin farkında olduğunu da göstermektedir. Dahası, mağdurlar başlarına gelen mobbingden failleri sorumlu tutsalar dahi, bahse konu fail işten ayrıldığında bile onun örgüt kültüründeki etkisinin kalıcı olabildiğine ilişkin görüşler de bildirilmiştir. Bu bulgulardan hareketle; mobbingin kültürle ilişkisini inceleyen araştırmaları temel alarak, mobbingin mağdurlarının da bir gün faillerine dönüştüğü bir zincir şeklinde ilerliyor olup olmadığı veya yöneticilerin mobbingi meşru bir idare biçimi olarak algılayıp algılamadıkları konusunda, bölgelere, sektörlere ve demografik gruplara odaklanan daha fazla saha araştırması yapılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bu noktada, çalışanların refahında ve örgüt atmosferinde olumsuz etkiler yaratmak hatta çalışan sirkülasyonunun artmasına sebep olmak pahasına, mobbing uygulayarak “sonuç alan” yöneticilerin örgüte getirdiği fayda ve maliyetinin analizinin de hesaba katılması yararlı olabilir.

Katılımcıların görüşlerine göre kendi deneyimlerinde mobbingin kişi kaynaklı olduğunu da, örgüt kültürü kaynaklı olduğunu da düşünenler olup, kişilerin aslında mobbinge toleranslı olmayan örgütlerin kültürünü olumsuz yönde etkileyebildiğine ilişkin değerlendirmelerin de yapılmış olması dikkat çekmektedir. Bu noktada özellikle bulunduğu pozisyonu uzun yıllardır koruyan yöneticiler bizzat mobbingi uygulayan kişilerse, bu kişilerin örgüt kültürünü toksik bir hale getirdiği yönündeki görüşlerden yola çıkılarak; yönetim yetkisini fazla uzun süre elinde bulunduran kişilerin deyimi yerindeyse “güç sarhoşu” oldukları ve kendi etki alanlarının sınırlarını giderek zorladıkları öne sürülebilir. Nitekim hem ilgili yazının (Aquino, 2000; Baillien ve De Witte, 2009) hem de katılımcıların, mobbingin bir güç dengesizliğinden doğduğunu ve failerin – katılımcılar tarafından sıkça tekrar edilen ifadeyle – “dış geçirebildikleri” kişilere mobbing uyguladıklarına vurgu yaptıkları düşünüldüğünde; elindeki gücü kullanmak için konfor alanını alabildiğine genişletmiş olan ve bu alanın daralmasından endişe eden yetki sahiplerinin mobbing uygulama olasılığının görece yüksek olduğunu iddia etmek mümkündür. Özellikle bu konular “torpil” ile veya gerekli vasıflara sahip olup

olunmadığına bakılmaksızın elde edildiğinde, mevcut konumun kaybedildiği bir durumda tekrar benzer bir konuma gelemeyeceğinden korkan yetki sahiplerinin zorbalığa varan ölçüde hırçınlaştıkları ileri sürülebilir. Yönetim yetkisini elinde bulunduranlardaki bu hırçınlığı kamçılayan bir diğer unsurun da katılımcıların dediklerinden de yola çıkılarak görülebilen, iş çevrelerinde özellikle yaygınlaşmış olan “biat kültürü” olduğu düşünülmektedir. Bu kültürün bir parçası olan üst kademelerin, buldukları mevkilere kendilerinden daha üst konumlardaki başkalarına biat etmek suretiyle ulaştıkları ve buldukları konum gereği kendilerine de astları tarafından biat edilmesini bekledikleri düşünülmektedir. Aynı kültürün diğer ayağı olan astların ise, önlerindeki örnekten de yola çıkarak, biat etmek suretiyle çeşitli ayrıcalıklar kazanmayı bekledikleri, hatta kendilerine bu yönde vaatler verildiği, kendilerinin de bu yönde itaatkâr hareket ettikleri düşünülmektedir. Bu çerçevede içerisinde niteliklerin ve liyakatin göz ardı edildiği, sorgusuz sualsiz itaatin ve hatta yalakalığın ayrıcalıklarla ödüllendirildiği bir sistem yaratıldığı gözlemlenmektedir. Dolayısıyla, bu sistemin usullerine riayet etmeyen, hakkaniyete ve liyakate dikkat eden kişilerin, bu sistemin içindekiler tarafından kendi konum ve düzenlerine birer tehdit olarak algılandıkları ve bu nedenle de mobbing başta olmak üzere çeşitli yöntemlerle sindirilmek, pasifleştirilmek ve hatta tamamen saf dışı bırakılmak istendikleri düşünülmektedir.

Görüşmelerden elde edilen bulgular ışığında; mobbing uygulayan faillerin kendi konumlarına tehdit olarak algıladıkları başarılı kişiler kadar; daha tecrübesiz, sessiz sakin, görece başarılı ve o işe muhtaç olduğunu düşündükleri kişileri de hedef aldıkları izlenimi oluşmuştur. Bu tanıma kadınların daha sık girdiği dile getirilse de, katılımcılar erkek çalışanların da mobbinge maruz kaldıklarını gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Bu noktada özellikle cinsiyetçi olarak uygulanan mobbing türleri dışında mobbingin faillerinin hedeflerinin cinsiyetinde çok da seçici olmadıklarını ileri sürmek mümkün görünmektedir. Öte yandan pek çok katılımcı, cinsiyetlerinin gördükleri mobbingin dozunda ve yönteminde önemli bir faktör olduğunu ifade etmiş ve erkek çalışanların genel itibarıyla mobbinge daha az maruz kaldıklarını veya daha kolay baş ettiklerini düşündüklerini dile getirmişlerdir. Bu noktada bir katılımcı tarafından dile getirilen şu görüş ise özellikle dikkat çekmiştir: erkek çalışanlar üzerindeki toplumsal baskının, toplumsal cinsiyet rollerine dair algılar nedeniyle daha yüksek olabileceği belirtilmiştir. Buna göre, mobbinge uğradığı gerekçesiyle bir kadının işten ayrılması daha kolay

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

olabilir, bir erkek ise işyerinde gördüğü baskının üstüne bir de ‘evini geçindiremiyor vb.’ şeklinde toplumun baskısıyla karşılaşma riskini göze alamayabilir; zira çalışmayan bir kadın ile çalışmayan bir erkek toplum nezdinde farklı algılanabilmektedir. Elbette bu durumun birçok farklı çıkarımları yapılabilir; örneğin bu toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle kadınların dayanamadıkları mobbing ortamlarından çıkıp gitmeleri erkek çalışanlara göre daha kolay görülebilir, bu da bir avantaj sayılabilir. Ancak mobbing faillerinin tamamen aynı toplumsal cinsiyet algısından ötürü erkek çalışanları sindirip işten ayrılmaya zorlamaktan imtina etmeleri de mümkün olabilir, yani bir nevi ‘erkek adam evini geçindirecek’ düşüncesiyle erkek çalışana mobbing yapmaya kıyamama hali de olabilir. Bunun ardında kadınları iş hayatında konumlandırmakta zorlanan, kadınların çalışmaları bile üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini uygun bulmayan (ki kadınların iş hayatında karşılaştığı bu durum “cam tavan” olarak adlandırılır), hatta kadınların iş hayatında yerinin olmadığı veya bazı katılımcılara mobbing uygulayan faillerin de dile getirdiği üzere “kadının en iyi mesleğinin annelik” olduğunu düşünen cinsiyetçi kişiler de bulunabilir. Bu çerçevede, mobbinge maruz kalan farklı sektör ve kademelerdeki kadın ve erkek çalışanlar üzerine, bundan çok daha geniş kapsamlı bir araştırmanın yapılması, dahası motivasyonlarını daha isabetli tespit edebilmek adına mobbing failleri üzerine de ayrıntılı araştırmalar yapılmasının mobbing yazınına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Cinsiyetçi yöntemlerle mobbing uygulanan kimi vakalarda failin en son noktada mağdura cinsel tacizde de bulunduğu dikkat çekmiştir. Bu çerçevede, cinsiyetçi mobbingin, cinsel taciz açısından bir öncü gösterge kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin bir kanaat oluşturulabilmesi için sahadan bu çerçevede daha fazla bilgi toplanmasını sağlayacak araştırmaların çoğaltılması önemli görülmektedir. Yine katılımcıların ifadelerinden yola çıkılarak, “kadın olduğu için daha hassas, abartıyor, alınganlık yapıyor” gibi toplumsal cinsiyet algısı çerçevesinde rahatça kabul ettirilebilecek bahaneler ile mobbingin üstünün daha kolay örtülebileceği düşüncesiyle mobbinge hedef olarak kadınların özellikle seçiliyor olma ihtimalinin de üstünde durulmaktadır. Bu araştırma kapsamındaki örneklerde de görülebileceği üzere bazı mobbing vakalarında, cinsiyetçi söylemler de içeren mobbing ile başlayan sürecin cinsel taciz ile sonlanabildiği düşünüldüğünde; toplumsal cinsiyet algısının, kadınlara

uygulanan mobbingdeki rolünün ne kadar kritik olduğunun daha açık şekilde ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Diğer yandan, mobbingin toplum nezdinde normalleştirildiğine ilişkin bulgular da endişe verici olarak değerlendirilmektedir. Zira hemen hemen tüm katılımcılar, çevrelerinde ne kadar çok insanın bunu normalleştirdiğinden, “her işyerinde olur böyle şeyler” şeklinde tepkilerle ne kadar çok karşılaştıklarından, mobbinge uğrayan başka çalışanların da bunu sineye çekip tepki vermekten kaçındıklarından, en önemlisi de (her katılımcı için geçerli olmamakla birlikte) bazı kadın çalışanların bizzat mobbing yaşayana kadar bunun ne denli ciddi bir problem olduğunun bilincinde olmadıklarından bahsetmişlerdir. Bu noktada Türkiye’de mobbingin kültürel olarak normalleştirilip normalleştirilmediği yönündeki araştırmaların da faydalı olabileceği düşünülmektedir. Örneğin, bu araştırma için yapılan yazın taraması sırasında görüldüğü kadarıyla, örgüt içinde mobbing gibi negatif davranışlara karşı mevcut olan duyarlılık seviyesini ölçmeye yarayan, Algılanan Örgütsel Tolerans (POT) ölçeği, henüz Türkiye’de bir örneklem üzerinde denenmiş değildir. İlerleyen dönemdeki çalışmalarda bu veya benzeri yöntemler kullanılarak Türkiye’deki örgütlerin kültüründe mobbingin normalleştirilip normalleştirilmediğine yönelik araştırmalar yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Mobbing nedeniyle istifa eden katılımcıların sayısının çokluğu araştırmada ortaya çıkan ilginç bulgulardan biridir. Şöyle ki; araştırmanın başlarında, mobbingin kültürel olarak normalleştirilmese dahi zorla kabullenildiği bir durumun da söz konusu olabileceği; zira mevcut ekonomik koşulların yarattığı maddi kaygıların, mobbing mağduru olan kişilerde işten ayrılma niyetinin önüne geçiyor olabileceği düşünülmüştür. Ancak bulgulara göre örneklem içindeki 15 kadından 9’u gördüğü mobbing nedeniyle işten ayrılmış, 5’i de işten ayrılmayı düşünmüş veya halen düşünmekte olduğunu ifade etmiştir. Sadece 1’i gördüğü mobbing nedeniyle hırslanıp işine daha da sarıldığını ifade etmiştir, ancak bu katılımcının da mobbing gördüğü işyerindeki süresinin sınırlı olduğu bilincine sahip olmasının bu tavrında etkili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, mobbing gören kadın çalışanların, her ne kadar bazı vakalarda yıllar boyunca kötü muameleye katlanmış olsalar dahi, sonunda işten ayrılmayı göze aldıkları görülmüştür. Bu kapsamda bazı katılımcılar istifayı mobbing ile baş etmenin başarılı bir yöntemi ve bir cesaret göstergesi olarak kabul ederken, bazı katılımcılar istifayı mobbinge yenilmek olarak değerlendirmişlerdir. Bunun da katılımcıların mobbing algısının birbirinden farklılık gösterdiği

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

hususlara işaret ettiği öne sürülebilir. Bu noktada ayrıca not düşülmesi gereken iki faktör vardır. Bunlardan ilki, kadın çalışanların neredeyse yarısının gördükleri mobbingi işyerinde kayıtlara geçirmemiş olmaları; ikincisi de hiçbirinin faillerine mobbing davası açmamış olmalarıdır. Katılımcılara bu konuda yöneltilen sorulardan edinilen izlenime göre, bu konuda yasal yollara başvurmanın veya kayıtlara işten mobbing nedeniyle ayrıldıklarının geçirilmesinin boş bir çaba olacağı kanaatine sahip olabilecekleri düşünülmektedir. Diğer yandan, katılımcıların önemli kısmının mobbing gördükleri sürede daha genç ve deneyimsiz olmalarına, şimdi olsa aynı muamele karşısında kesinlikle sessiz kalmayacaklarına vurgu yapmış olmaları, ayrıca kimisinin ilk mobbing deneyimlerinin ardından şimdi gördükleri mobbinge karşı çıkmak veya kanıtlarını toplamak için aktif olarak çaba göstermeleri; şimdiye kadar gördükleri mobbingi resmiyete dökmemiş olmalarının bundan sonra da dökmeyecekleri anlamına gelmediğine işaret ediyor olabilir.

Katılımcıların tamamı, bundan sonra her işyerinde bir şekilde mobbinge maruz kalacağını düşünmektedir. Görüldüğü kadarıyla işyerlerinde mobbingin en azından kişilerin kendi alacağı tedbirlerle önlenebileceğine pek ihtimal vermeyen kadın çalışanlar, yukarıda belirtildiği üzere mobbinge karşı seslerini çıkarmak veya ileride yasal sürece başvurulduğunda kullanmak üzere kanıt toplamak gibi yöntemlerle belli ölçüde tedbir alınabileceğini düşünmekle birlikte, mobbing önlenmesi konusunda sorumluluğu büyük ölçüde işyerlerindeki yöneticilere yüklemektedirler. Dahası, katılımcılar yaşadıkları mobbing deneyimlerinde de ya yönetim tarafından mobbinge uğramış ya da gördüğü mobbing karşısında yönetimin etkisizliğinden yakınmıştır. Bunun da Hambrick ve Mason (1984) tarafından geliştirilen ve örgütlerin, üst yönetimin bir yansıması olduğunu öne süren üst kademeler teorisi (upper echelons theory) ile örtüştüğü düşünülmektedir. Bir başka deyişle, Ankara ilinde mobbing mağduru olan beyaz yakalı kadın çalışanlar ile yapılan mülakatlardan yola çıkılarak, bir örgütte mobbing gerçekleşmesinin kabahatinin veya önlenmesinin sorumluluğunun büyük ölçüde yönetimde olduğu yönünde bir algı olduğu öne sürülebilir.

Katılımcıların başlarından geçen mobbing deneyimlerine ilişkin detaylar göz önünde bulundurulduğunda, bu algının isabetli olduğu ve yönetimin sorumluluğunun inkar edilmesinin pek de mümkün olmadığı düşünülmektedir. Zira anlatılan deneyimlerde yöneticiler ya

mobbingin bizzat faili olmuş ya mobbing karşısında almaları gereken tedbirleri almamış, ya da mobbingin de ortaya çıkmasına yol açabilecek toksik bir ortam oluşmasına yol açarak bir nevi mobbingin azmettiricisi olmuşlardır. Detaylandırmak gerekirse, örneğin hemen hemen tüm yöneticilerin çalışanlarının özel hayatını hiçe saydığına ilişkin bulguların çok dikkat çekici olduğu düşünülmektedir. Mesai saatlerine riayet edilmemesinin Ankara'daki işverenler arasında adeta salgına dönüştüğü görülmektedir. İşverenler çalışanların mola haklarına, izinlerine, raporlu oldukları günlere, gecelerine ve hafta sonlarına saygı göstermemekte; özel vakitlerinde çalışanları rahatsız etmekte, çalışanların her an birinci önceliklerinin işyeri olmasını talep etmektedirler. Bu noktadaki problem, işverenin çalışanlara mesai saatleri içinde yapabileceklerinden daha fazla iş veriyor olmasıdır. Bu da ya işleri ya da insan kaynağını işverenlerin doğru planlayamadıklarını göstermekte, yani işveren nezdinde bir zafiyete işaret etmektedir. Ancak işverenin bu noktada kendi profesyonelliğini sorgulamak yerine çalışanın şahsi vaktine, özel alanına tecavüz etmeyi kendine hak görmekte olduğu görülmektedir. Oysa iş sözleşmesi çift taraflı bir alışverişin taahhüdüdür; birim zamanda çalışanın vereceği emek karşılığında işverenin vereceği ücret, iş ilişkisinin temelini oluşturmaktadır. Oysa işverenlerin, maaş verdikleri çalışanlarının tüm vakitlerini, tüm hayatlarını satın almış gibi davrandıkları görülmektedir. Böyle bir ortamda çalışanlar kendilerini değerli hissetmedikleri için kendi değerlerini kanıtlama çabasına girerek mobbinge başvurabildikleri, dahası diğer çalışanları da değersiz görerek rahatlıkla başkalarına mobbing uygulayabildikleri düşünülmektedir. Ayrıca mobbing failinin yönetici olduğu durumlarda da bu durumun bir yönetim zafiyeti değil doğrudan bir mobbing taktiği olarak kullanıldığı ve mağdurlara makul seviyenin çok üstünde iş yükleri tanımlandığı da görülmektedir.

Faillerin katılımcılara uyguladıkları mobbing yöntemleri bununla da sınırlı kalmamıştır; aşırı iş yüklemenin dışında işlerini azaltarak, yaptığı işleri sabote ederek veya iş yapması tamamen engellenerek de kişiler pasifleştirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca işyerinde mağdurlara yalan söylenmiş ve manipülasyon uygulanmış, mağdurlar yok sayılmış, diğer çalışanlarla aralarının açılması için çabalanmış, mağdurların dışlanıp izole olması ve işten ayrılması ya da tamamen etkisiz hale gelmesi için uğraşmıştır. Hakaret, alay, ölçsüz eleştiri, küfür, iftira ve dedikodu gibi sözlü yöntemlere sıkça başvurulduğu tespit edilmiştir. Bunun haricinde katılımcıların medeni halleri, annelikleri, kılık kıyafetleri, kiloları, cazibe seviyeleri gibi

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

konular failer tarafından cinsiyetçi mobbing yöntemlerine alet edilmiştir. Katılımcılar kimi zaman kişisel, kimi zaman işle ilgili konularda mobbingin hedefi olduklarını belirtmektedirler. Aydın ve Öcel (2009), çalışmalarında Türkiye'deki insanların kişisel mobbing ile işle ilgili mobbingi birbirinden ayrı tutmadıkları yönünde bir bulguya ulaşmışlarken; bu araştırmanın katılımcılarının bu konuda bilinçli oldukları, kişisel ve işle ilgili mobbingi birbirinden rahatça ayırdıkları da görülmektedir. Öyle ki, kimi zaman bu bilinç, hem yaşadıkları şeyin mobbing olduğunu fark etmelerini sağlamış, hem de gördükleri muamelenin kendilerinden değil failden kaynaklandığını anlayabilmelerine ve dolayısıyla tecrübe ettikleri olumsuz etkilerle baş edebilmelerine de yardımcı olmuştur.

Katılımcıların mobbing deneyimlerinin sonucu olarak tecrübe ettikleri olumsuz etkiler duygusal, sağlıkla ilgili, sosyal veya profesyonel hayatla ilgili olabilmektedir. Hemen hemen her katılımcı, yaşadığı mobbing nedeniyle ilk başlarda hiçbir tepki veremediğini, başına gelenin mobbing olduğunu sonradan anladığını, sık sık, neredeyse her gün ağladığını ifade etmiştir. Bazı katılımcıların sağlığı da mobbing nedeniyle olumsuz etkilenmiş olup; yaşadıkları yoğun stres nedeniyle kimisi depresyon, anksiyete ve panik atak gibi psikolojik sorunlar nedeniyle terapi görmeye veya ilaç kullanmaya başlamış, kimisinin yeme bozukluğu tetiklenmiş, kimisi kardiyolojik belirtiler yaşamaya başlamış, pek çoğunun uyku düzeni ve metabolizması belirgin şekilde bozulurken, saç dökülmesi veya beyazlaması, gastrit veya kilo kaybı gibi sorunlar da yaşanmıştır. Bütün bunların yanında profesyonel etkiler de tecrübe edilmiş, bunların en çok dile getirilenleri de motivasyon kaybı, işten soğuma ve işyerine olan bağlılığın azalması olmuştur. Normalde yapmayacakları hataları yapmaya başladıklarını, odaklanmakta güçlük çektiklerini dile getiren katılımcıların kendileri o şekilde ifade etmiyor olsalar da tükenmişlik sendromu belirtileriyle örtüşen belirtiler yaşadıkları görülmektedir. Bunlar sonucunda verimleri düşmüş, çoğunluğu işten ayrılmış veya işten ayrılma noktasından yöneticilerin son anda yaptıkları müdahalelerle dönmüşlerdir.

Kısacası, yapılan yazın araştırmasında mobbingin yöntemi olarak kullanılan yöntemlerin büyük ölçüde Ankara'da da kullanıldığı ve mobbingin sonucu olarak dünya genelinde görülen pek çok negatif etkinin, Ankara ilinde beyaz yakalı olarak çalışan kadınlar tarafından da açıkça tecrübe edildiği ortaya çıkmıştır. Katılımcıların biri hariç tamamı,

buldukları yerdeki diğer çalışanların da mobbing mağduru olduğuna şahit olmuştur, buna şahit olmadığını belirten tek katılımcının da çalıştığı yerdeki kişi sayısının az olmasının bunda bir etken olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sürecinde, çalışanların mobbing olmayan durumlarda işverenleri mobbing yapmakla itham ederek suiistimal edip etmedikleri merak konusu olmuştur. Ancak araştırmanın sonuna gelindiğinde, özellikle de görüşülen hiçbir çalışanın bu konuda istifadan öte bir aksiyon almadığı da düşünüldüğünde, bunun en azından şu aşamada çok da yaygın bir durum olmadığı düşünülebilir. Ancak bunun gelecek araştırmalara konu edilebileceği, ilerleyen vadede mobbingi önleme mekanizmaları kurumsal ve ulusal ölçekte geliştirilebilirse o noktaya gelindiğinde bunun faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Son olarak, bazı katılımcıların kendilerine ve başkalarına mobbing uygulayan kişilerin kimi zaman yaptıklarının mobbing olduğunun farkında olmayabileceği yönündeki yorumları ilgi çekici görülmektedir. Mevcut yazında ve de kanunlarda mobbing, kasıtlı olarak yıldırma amacı taşıyan bir davranış olarak tanımlandığından, yaptığının mobbing olduğunun farkında olmadığı ifade edilen insanların yaptığı negatif davranışların mobbing kapsamında değerlendirilmemesinin bir açık oluşturabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede belki de failler üzerine daha fazla araştırma yapılarak mobbing tanımlarının güncellenmesi gerekebileceği düşünülmektedir.

5. Kaynakça

- Afşaroğlu, H. 2016. Eylül Üniversitesi Hastanesinde Doktor, Hemşire ve Taşeron Personel Olarak Çalışan Kadınlarda Eş/Partner Şiddeti ve Yıldırma Yaygınlığının Ve Psikiyatrik Belirtilere Etkisinin Değerlendirilmesi. Uzmanlık Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı.
- Ağcakaya, A. (2017). Çalışma Hayatında Kadın Akademisyenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing) Algisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Aktaş, A. (2014). “Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye’deki Durum Ve İşyerinde Sosyal Hizmet Odağında Önerilen Çözüm Mekanizmaları”, UHBAB - Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi, 3(10), 1-23.
- Amreen, S., Kumar, P., Gupta, P., Rao, P. (2019). “Evaluation of Oxidative Stress and Severity of Endometriosis”, Journal of Human Reproductive Sciences”, 12(1), 40-46.

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

- Aquino, K. (2000). “Structural and Individual Determinants of Workplace Victimization: The Effects of Hierarchical Status and Conflict Management Style”, *Journal of Management*, 26(2), 171-193.
- Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M., Allen, D. G. (1999). “The Effects of Negative Affectivity, Hierarchical Status, and Self-Determination on Workplace Victimization”, *The Academy of Management Journal*, 42(3), 260-272.
- Attell, B. K., Brown, K. K., Treiber, L. A. (2017). “Workplace Bullying, Perceived Job Stressors, and Psychological Distress: Gender and Race Differences in The Stress Process”, *Social Science Research*, 65, 210-221.
- Ayakdaş, D. (2014). Hemşireler Arası Psikolojik Şiddet ve İlişkili Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği.
- Aydın, F. A. (2018). Ameliyathane Hemşirelerinde Mobbing ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hemşireliği Anabilim Dalı.
- Aydın, O., Öcel, H. (2009). “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Baillien, E., De Witte, H. (2009). “Why Is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators”, *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Baillien, E., Escartín, J., Gross, C., Zapf, D. (2017). Towards A Conceptual and Empirical Differentiation between Workplace Bullying and Interpersonal Conflict”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 870-881.
- Barron, O. (2000). “Why Workplace Bullying and Violence are Different: Protecting Employees from Both”, *Security Journal*, 63-72.
- Bilgel, N., Aytacı, S., Bayram, N. (2006). “Bullying in Turkish White-Collar Workers”, *Occupational Medicine*, 56(4), 226-231.
- Birknerová, Z., Zbihlejšová, L., Droppa, M. (2021). “Assessment of Abusive Supervision – BOSS Methodology”, *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 197-216.
- Björklund, C., Hellman, T., Jensen, I., Åkerblom, C., Björk Brämberg, E. (2019). “Workplace Bullying as Experienced by Managers and How They Cope: A Qualitative Study of Swedish Managers”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23).
- Bowling, N. A., Beehr, T. A. (2006). “Workplace Harassment from the Victim’s Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.

- Branch, S., Ramsay, S., Barker, M. (2007). "Managers in the Firing Line: Contributing Factors to Workplace Bullying by Staff - An Interview Study", *Journal of Management and Organization*, 13(3), 264-281.
- Branch, S., Ramsay, S., Barker, M. (2012). "Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review", *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Brees, J., Martinko, M., Harvey, P. (2016). "Abusive Supervision: Subordinate Personality or Supervisor Behavior?", *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 405-419.
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. Washington D.C.: Lexington Books.
- Burns, S. T. (2022). "Workplace Mistreatment for US Women: Best Practices for Counselors", *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(131).
- Burton, J. P., Hoobler, J. M. (2006). "Subordinate Self-esteem and Abusive Supervision", *Journal of Managerial Issues*, 18(3), 340-355.
- Cibik, M. (2019). *Hemşirelerin mobbinge maruz kalması ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Anabilim Dalı.*
- Cortina, L. M., Magler, V. J., Hunter Williams, J., Day Langhout, R. (2001). "Incivility in the Workplace: Incidence and Impact", *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Çetin, A. (2016). *Sağlık Çalışanlarında Yıldırıcı Davranışa Maruz Kalma (Mobbing) ve Mesleki Adanmışlık Düzeylerinin Araştırılması: Bir Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.*
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliott, G. P. (1999). *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing.
- D'Cruz, P., Noronha, E. (2013). "Navigating the Extended Reach: Target Experiences of Cyberbullying at Work", *Information and Organization*, 23(4), 324.
- Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C. L. (2003). *Preventing Violence and Harassment in The Workplace (Report)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Djurkovic, N. (2021). "Workplace Bullying in Precarious Employment", *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors*, 4, 587–613.
- Edwards, A. M. (1934). "The 'White-Collar Workers'". *Monthly Labor Review*, 38(3), 501-505.
- Einarsen, S. (2000). "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. (1997). "Harassment in the Workplace and the Victimization of Men", *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

- Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. (2009). "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", *Work ve Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. (2010). "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition", *Bullying and Harassment in the Workplace*, 3-39.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. (1994). "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401.
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á., Gómez-Benito, J., Zapf, D. (2010). "Development and validation of the workplace bullying scale EAPA-T", *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 10(3), 519-539.
- Fevre, R., Robinson, A. L., Jones, T., Lewis, D. (2010). "Researching Workplace Bullying: The Benefits of Taking an Integrated Approach", *International Journal of Social Research Methodology*, 13(1), 71-85.
- Fidalgo, A. M., Piñuel, I. (2004). "Cisneros Scale to Assess Psychological Harassment or Mobbing at Work", *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Frankovský, M., Birknerová, Z., Droppa, M. (2019). *Assessment of Bossing and Mobbing Manifestations in the Context of Personality Traits of Employees*. Proceedings from 18th International Conference (s. 101-110). Brno: Masaryk University.
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Arenas, A. (2015). "Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers", *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227-237.
- Glabek, M., Einarsen, S. V., Notelaers, G. (2020). "Workplace Bullying as Predicted by Non-Prototypicality, Group Identification and Norms: A Self-Categorisation Perspective", *Work and Stress*, 34(3), 279-299.
- Glasø, L., Notelaers, G. (2012). "Workplace Bullying, Emotions, and Outcomes", *Violence and Victims*, 27(3), 360-377.
- Glesne, C. (2020). *Nitel Araştırmaya Giriş*. Çeviri Editörleri: Ersoy, A., Yalçınoğlu, P. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş Yerinde Yıldırma: Özel ve İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Görgülü, N. (2013). *Mobbing'in (Bezdiri) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.

- Gregersen, J. (2016). "Is Workplace Bullying a Conflict? Examples from Norwegian Lawsuits", *Psychiatry, Psychology and Law*, 24(3), 428-439.
- Güler, A., Halıcioğlu, M. B., Taşgın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hall, W., Schmader, T., Aday, A., Croft, E. (2018). "Decoding the Dynamics of Social Identity Threat in the Workplace: A Within-Person Analysis of Women's and Men's Interactions in STEM", *Social Psychological and Personality Science*, 10(4), 542-552.
- Hambrick, D. C., Mason, P. A. (1984). "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers", *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hansen, Å. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., Ørbæk, P. (2006). "Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response", *Journal of Psychosomatic Research*, 60(1), 63-72.
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso Moral, el Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Hoel, H., Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester: University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST).
- Hornstein, H. A. (2016). "Boss Abuse and Subordinate Payback", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(2), 231-239.
- House, R. J., Hanges, P. M., Javidan, M., Dorfman, P., Gupta, V. (2004). "Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies. Thousand Oaks: Sage.
- ILO. (2019). Sözleşme 190 - Çalışma Yaşamında Şiddet Ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme. Uluslararası Çalışma Konferansı. Cenevre: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo_ankara/documents/genericdocument/wcms_719975.pdf adresinden alındı
- İnan, H. (2020). İş Yerinde Psikolojik Taciz/Mobbing: Gemlik İlçesindeki Küçük Ve Orta Büyüklükteki Zeytin İmalat İş Yerlerinde Çalışan Kadınlar Üzerine Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İŞKUR. (2021). İşgücü Piyasası Araştırması: Ankara İli 2021 Yılı Sonuç Raporu. Ankara: Türkiye İş Kurumu (İşkur). <https://media.iskur.gov.tr/52046/ankara.pdf> adresinden alındı
- Jacobson, K. J., Hood, J. H., Van Buren, H. J. (2014). "Workplace bullying across cultures: A research agenda", *International Journal of Cross Cultural Management*, 14(1), 47-65.
- Jóhannsdóttir, H. L., Ólafsson, R. F. (2004). "Coping with Bullying in The Workplace: The Effect of Gender, Age and Type of Bullying". *British Journal of Guidance ve Counselling*, 32, 319-333.

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

- Karatuna, I. (2015). "Targets' Coping with Workplace Bullying: A Qualitative Study", *Qualitative Research in Organizations and Management*, 10(1), 21-37.
- Kelly, D. (2005). "Review of Workplace Bullying: Strengthening Approaches to A Complex Phenomenon", *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 21(6).
- Köprü, İ. (2022). Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Çalışan Sorunları Ve Mobbing: Kayseri Medyası Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Gazetecilik Ana Bilim Dalı.
- Kutlu, F. E. (2006). İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir, Türkiye: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leach, L. S., Poyser, C., Butterworth, P. (2017). "Workplace Bullying and the Association with Suicidal Ideation/Thoughts and Behaviour: A Systematic Review", *Occupational and Environmental Medicine*, 74, 72-79.
- Lederer, E. (1912). *Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung*. Tübingen: J.C.B. Mohr P. Siebeck.
- Leymann, H. P. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1992). *From Bullying to Exclusion from Working Life*. Stockholm: Publica.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Magnavita, N., Di Stasio, E., Capitanelli, I., Lops, E. A., Chirico, F., Garbarino, S. (2019). "Sleep Problems and Workplace Violence: A Systematic Review and Meta-Analysis", *Frontiers in Neuroscience*, 13(997).
- Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2007). "Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences", *Violence and Victims*, 22(6), 735-753.
- Menteş, K. (2019). Sağlık İşletmelerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Devlet Hastaneleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Mitsopoulou, E., Giovazolias, T. (2015). "Personality Traits, Empathy and Bullying Behavior: A Meta-Analytic Approach", *Aggression and Violent Behavior*, 21, 61-72.
- Novák, T., Capponi, V. (1996). *Sám proti agresí [Alone against aggression]*. Grada Publishing.
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development). (2022, Kasım 09). *Violence Against Women: Prevalence in The Lifetime, Percentage, 2019 or Latest Available*.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the Schools: Bullies and Whipping Boys*. Washington DC: Hemisphere Press.

- Olweus, D. (1990). Bully/victim problems among schoolchildren: Basic facts and effects of a school based intervention program. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Özkaraca, Z. (2017). Sağlık Çalışanlarının Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi: Muğla İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Özten, E. (2016). Mobbing Experiences in Turkey: Actors, Practices and Social Policy Recommendations. Middle East Technical University, The Graduate School of Social Sciences. Ankara: METU).
- Perez-Larazzabal, J., Lopezdelallave, A., Topa, G. (2019). Organizational Tolerance for Workplace Harassment: Development and Validation of the POT Scale”, Sustainability, 11(4078).
- Rai, A., Agarwal, U. (2016). “Workplace Bullying: A Review and Future Research Directions”, South Asian Journal of Management, 23(3), 28-56.
- Rayner, C., ve Hoel, H. (1997). “A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying”, Journal of community ve Applied Social Psychology, 7(3), 181-191.
- Reis, F. M., Coutinho, L. M., Vannuccini, S., Luisi, S., Petraglia, F. (2020). “Is Stress a Cause or a Consequence of Endometriosis?”, Reproductive Sciences, 27, 39-45.
- Reknes, I., Notelaers, G., Iliescu, D., Einarsen, S. V. (2021). “The Influence of Target Personality in the Development of Workplace Bullying”, Journal of Occupational Health Psychology.
- Rodríguez-Muñoz, A., Notelaers, G., Moreno-Jiménez, B. (2011). “Workplace Bullying and Sleep Quality: The Mediating Role of Worry and Need for Recovery”, Behavioral Psychology/Psicología Conductual, 19(2), 453-468.
- Salin, D. (2018). “Workplace Bullying and Culture: Diverse Conceptualizations and Interpretations. Editörler: D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escartín, J., Salin, D., Tuckey, M. Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment (Cilt 3, s. 1-26). Singapore: Springer.
- Samnani, A., Singh, P. (2012). “20 Years of Workplace Bullying Research: A Review of the Antecedents and Consequences of Bullying in The Workplace”, Aggression and Violent Behavior, 17, 581-589.
- Seçgin, L., Arslan, T., Tarı Selçuk, K. (2022). “Türkiye’de Son Beş Yılda Kadına Yönelik Şiddet: COVID-19 Pandemisinin Etkisi. Humanistic Perspective”, Journal of International Psychological Counseling and Guidance Researches, 4(1), 28-43.
- Sidle, S. D. (2010). “Eye of the Beholder: Does Culture Shape Perceptions of Workplace Bullying?”, Academy of Management Perspectives, 24, 100-101.
- Siedentopf, F., Tariverdian, N., Rucke, M., Kentenich, H., Arck, P. C. (2008). “Immune Status, Psychosocial Distress and Reduced Quality of Life in Infertile Patients with Endometriosis”, American journal of Reproductive Immunology, 60(5), 449-461.
- Sığrı, Ü. (2021). Nitel Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

- Sondaitė, J., Vinciūnaitė, G. (2017). "Experience of Workplace Psychological Harassment", *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, 20, 83-103.
- Sygit-Kowalkowska, E., Ziółkowski, M. (2019). "Workplace Stress and Alcohol Consumption. Research State-Of-Art Review and Further Development", *Alcoholism and Drug Addiction/Alkoholizm i Narkomania*, 32(2), 109-130.
- Tamirazova, N. (2021). *Mobbing Mağdurlarının ve Mobbing Uygulayanların Kişilik Özelliklerinin Sosyo Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Anabilim Dalı.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Tepper, B. J. (2000). "Consequences of Abusive Supervision", *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Thomas, B. J., Harris, S. (2021). "A New, Established Approach to Managing Misbehavior: System Justification Theory", *Personnel Review*, 50(7), 1582-1598.
- Topkaya, S. E. (2011). *Mobbing with a Gender Perspective: How Women Perceive, Experience and Are Affected from It? The Graduate School of Social Sciences*. Ankara: Middle East Technical University.
- Vveinhardt, J., Sroka, W. (2020). "Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8).
- Wu, T.-Y., Hu, C. (2009). "Abusive Supervision and Employee Emotional Exhaustion: Dispositional Antecedents and Boundaries", *Group ve Organization Management*, 34(2), 143-169.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. (2008). "Development and Psychometric Evaluation of Workplace Psychologically Violent Behaviours Instrument", *Journal of Clinical Nursing*, 17(10), 1361-1370.
- Yılmaz, A., Ergun Özler, D., Mercan, N. (2008). "Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yüçetürk, E. (2005). "Türkiye'de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)", *İktisat, İşletme, Finans Dergisi*, 20(231), 97-108.
- Zafar, R., Abid, G., Rehmat, M., Ali, M., Hassan, Q., Asif, M. F. (2021). "So Hard to Say Goodbye: Impact of Punitive Supervision on Turnover Intention", *Total Quality Management ve Business Excellence*. doi:10.1080/14783363.2021.1882844
- Zapf, D. (1999). "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85.

- Zapf, D., Einarsen, S. (2003). "Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators". Editörler: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper C. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (s. 165-184). London: Taylor and Francis.
- Zapf, D., Gross, C. (2001). "Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., Vartia, M. (2003). "Empirical Findings on Bullying in The Workplace". Editörler: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper C. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (s. 103-126). London: Taylor and Francis.